



Møteinnkalling

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

19.03.2024, kl. 09:00 i Styreverrommet, Harald Hårfagres gt. 1.

Innkalling er sendt til:

Camilla Brautaset, Ole Thomassen Hjortland, Svein Ivar Angell, Tove Ingebjørg Fjell, Hans Marius Hansteen, Laura Sætveit Miles, Torodd Kinn, Kjersti Bale, Tijana Przulj, Robert Graff Bakkevold, Morten Mellesdal Petterteig, Fredrik Johansen, Solveig Solli Reinsli

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til varamedlem og sekretariatet, tlf. 55 58 93 34 evt. per e-post til turid.hoyland@uib.no eller kim.hommen@uib.no.

Bergen, 13.03.2024

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Saksliste

Styresak	Saker til behandling	U.off.
FS 19/24	Ansettelse i åremål som postdoktor i vitenskapsteori ved Senter for vitenskapsteori	
FS 20/24	Forlengelse av stipendiatperiode på grunn av ekstra pliktarbeid	
FS 21/24	Forlengelse av bistilling som førsteamanuensis II som undervisningskoordinator ved OFNEC-senteret i Caen	
FS 22/24	Forlengelse av stipendiatperiode	
FS 23/24	Midlertidig reduksjon av stillingsprosent og forlengelse av postdoktorperiode	
FS 24/24	Forlengelse av stipendiatperiode på grunnlag av permisjon	
FS 25/24	Forlengelse av postdoktorperiode ved SapienCE	
FS 26/24	Instituttet velger å ikke ansette i utlyst stilling som stipendiat i kunsthistorie	
FS 27/24	Midlertidig ansettelse som prosjektkoordinator (universitetslektor) knyttet til Prisme ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	
FS 28/24	Tilsetning i vikariat som universitetslektor ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	
RS 10/24	Mandat til eksternt evalueringskomité for evaluering av fakultetets ph.d.-program	
RS 11/24	Oppnådde doktorgrader ved Det humanistiske fakultet	
RS 12/24	Orientering til fakultetsstyret om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet	
RS 13/24	Status - Studieporteføljeprojektet ved Det humanistiske fakultet <i>MUNTLLIG ORIENTERING</i>	
RS 14/24	Protokoll fra Studiestyret 21.02.24	
RS 15/24	Protokoll fra FFU 20.02.2024	
RS 16/24	Referat fra møte 15.03.24 - Informasjons- og drøftingsutvalget <i>ETTERSENDES</i>	
RS 17/24	Protokoll fra styremøte ved CDN 22.02.24	

S 13/24	Regnskap per februar 2024	
S 14/24	Revisjon av veileder for bedømmelse av ph.d.-grader ved Det humanistiske fakultet	
S 15/24	Studieplaner for HFs lektorprogram etter redesign av lektorutdanningen	
S 16/24	Utviding av arbeidsgruppe for prosjektet Studieporteføljen ved Det humanistiske fakultet	
S 17/24	Gjennomgang av midlertidighet ved Det humanistiske fakultet	
S 18/24	Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)	
S 19/24	Søknad om personlig opprykk til professor	
S 20/24	Opprykk til førsteamanuensis etter kompetanse innenfor fagområdet digital kultur. Tildeling av tittel	
S 21/24	Tilsetting som forsker (20 %) ved Wittgensteinarkivet	X
S 22/24	Tilsetting som førsteamanuensis i digital kultur ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier <i>ETTERSENDES</i>	X
S 23/24	Vurdering av oppsigelse i prøvetid	X

Saker behandlet i tilsetningsrådet ved Det humanistiske fakultet etter fakultetsstyremøtet 31.01.2024:

Sak 129/2023: 23/3724

Ansettelse i åremål som postdoktor i vitenskapsteori ved Senter for vitenskapsteori

Rose Trappes ansettes i åremål som postdoktor i vitenskapsteori ved Senter for vitenskapsteori, for en åremålsperiode på fire år. Tiltredelsesdato avtales med fakultet og senter.

Som reserve rangeres:

1. Mark Young
2. Thor Olav Iversen

Sak 133/2023: 22/859

Forlengelse av stipendiatperiode på grunn av ekstra pliktarbeid – Pernille Reitan Jensen

Pernille Reitan Jensen sin stipendiatstilling forlenges med fire uker grunnet ekstra pliktarbeid og der ny sluttdato blir satt til 14.02.2025.

Sak 05/2024: 22/17457

Forlengelse av bistilling som førsteamanuensis II som undervisningskoordinator ved OFNEC-senteret i Caen

Espen Klævik-Pettersen sin bistilling som undervisningskoordinator (førsteamanuensis II) forlenges med perioden 01.01.2024-30.06.2025. For denne perioden justeres også stillingsprosenten til 10 %

Sak 06/2024: 20/7497

Forlengelse av stipendiatperiode – Sjur Haga Bringeland

Sjur Haga Bringelands stilling som stipendiat forlenges med ni uker, og hans nye sluttdato fastsettes til 16.05.2024.

Sak 07/2024: 21/1827

Midlertidig reduksjon av stillingsprosent og forlengelse av postdoktorperiode – Kari Anne Drangslund

Kari Anne Drangslunds stilling som postdoktor reduseres til 90 % i perioden 01.02.2024- 30.06.2024, og hennes postdoktorperiode forlenges med 11 dager. Ny sluttdato fastsettes til 04.02.2025.

Sak 08/2024: 19/27122

Forlengelse av stipendiatperiode på grunnlag av permisjon

Peder Lippert Fugleviks stilling som stipendiat forlenges med 262 arbeidsdager på grunnlag av permisjon.

Sak 09/2024: 22/2523

Forlengelse av postdoktorperiode ved SapienCE

Asia Alsgaard sin treårige stilling som postdoktor ved SapienCE tillegges ett års pliktarbeid. Ny sluttdato for stillingen blir 30.04.2026.

Sak 10/2024: 23/1578

Instituttet velger å ikke ansette i utlyst stilling som stipendiat i kunsthistorie

Instituttet ansetter ikke stipendiat i kunsthistorie i forbindelse med denne utlysningen, da det ikke var godt nok kvalifiserte søkere.

Sak 11/2024: 23/15475

Midlertidig ansettelse som prosjektkoordinator (universitetslektor) knyttet til Prisme ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Oda Marie Villanger ansettes i midlertidig 50 % stilling som prosjektkoordinator (universitetslektor) knyttet til EVU-tilbudet Prisme ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, for en periode på seks måneder med mulighet til forlengelse. Tiltredelsesdato avtales med institutt og fakultet.

Sak 12/2024: 23/14894

Tilsetting i vikariat som universitetslektor ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Linda Joensen ansettes i 100 % vikarstilling som universitetslektor i norsk som andrespråk ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier, for perioden fra og med 01.03.2024 til og med 28.02.2025.

Som reserve rangeres:

1. Vetle Mikkelsen



Arkivsaksnr.:
2024/936

Dokumentdato:
04.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Referatsak:
10/24

Møtedato:
19.03.2024

Mandat til ekstern evalueringskomité for evaluering av fakultetets ph.d.-program

Bakgrunn

Ifølge Kvalitetssystem for ph.d.-utdanningen ved UiB skal det gjennomføres programevaluering av ph.d.-programmene ved Universitetet i Bergen minst hvert sjette år. Ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet ble opprettet av universitetsstyret våren 2019, og fakultetet har planlagt å gjennomføre programevaluering i løpet av 2024.

Arbeidet er nå satt i gang, ved at fakultetets forslag til mandat for evalueringskomitéen ble godkjent av programstyret for ph.d.-programmet på programstyrets møte den 20. februar i år.

Mandat for programevalueringskomitéen

1. Formål

Formålet med evalueringen er å få et eksternt og overordnet blikk på ph.d.-programmet. En ekstern komité skal se på helheten i ph.d.-programmet (til fakultetet). Evalueringen skal gi råd om forbedringspotensial, med tanke på gjennomstrømming og kvalitet. Programstyret for ph.d.-utdanningen ved fakultetet er ansvarlig for å følge opp evalueringen.

Den seksårige programevalueringen er del av Universitetet i Bergens kvalitetssystem for ph.d.-utdanning. En oversikt over de andre komponentene i kvalitetssystemet finnes [her](#).

2. Evalueringen

Programevalueringskomiteen skal avgi en skriftlig rapport til programstyret om kvaliteten i ph.d.-programmet. Programevalueringen skal minimum inkludere en vurdering av:

- I hvilken grad programmet oppfyller forutsetningene i *Studiekvalitetsforskriftens* § 3-3 (Akkreditering av doktorgradsstudier) og *Studietilsynsforskriftens* kapittel 2 (Akkreditering av studietilbud).
- Læringsutbyttet i programmet.
- Opplæringsdelen i programmet.
- Veiledning.
- Læringsmiljøet, både faglig og sosialt
- Vilkår og prosess for opptak.
- Krav til avhandlinger.
- Kriterier for bedømmelse.
- Samfunns- og arbeidslivsrelevans.

- Gjennomstrømming og gjennomføring (6-årsmålet).

Punktene er nærmere omtalt i UiBs [Retningslinjer for programevaluering av ph.d.-programmene ved Universitetet i Bergen](#).

3. Grunnlagsmaterialet

Grunnlagsmaterialet for og vedlegg til programevalueringen kan inkludere:

- Mandat for komiteen.
- Programbeskrivelsen for programmet.
- Fakultetets årlige ph.d.-utdanningsmelding for de tre siste årene.
- Programevalueringsrapport fra forrige programevaluering (når dette foreligger).
- Emneevalueringer.
- Relevante rapporter.
- Fakultetets egenevaluering.
- Retningslinjer for bedømmelse.
- Noen utvalgte avhandlinger.
- Noen utvalgte bedømmelser av avhandlinger.
- Samtaler/intervjuer med representanter for ulike grupper.

4. Prosessen

Komiteen bes om å levere sin rapport innen 1. november. Rapporten vil bli lagt frem for fakultetets programstyre for ph.d.-programmet for oppfølging.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar saken til etterretning

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2024/400

Dokumentdato:
28.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Referatsak:
11/24

Møtedato:
19.03.2024

Godkjente doktorgrader ved Det humanistiske fakultet

Bakgrunn

Følgende kandidater er kreert til ph.d. ved Det humanistiske fakultet siden forrige rapport til fakultetsstyret (31.01.2024).

2018/8517 Ph.d.-graden Moe Christina Airijoki – Fagområde: religionsvitenskap

Avhandlingstittel: "Tending the Garden of the Monks: Investigation of a medieval Copto-Arabic Apophthegmata Patrum Recension"

- Opptaksdato: 02.07.2018
- Disputasdato: 19.01.2024
- Hovedveileder: Einar Thomassen, AHKR
- Biveileder: Anne Sælid Gilhus, AHKR

2017/9253 Ph.d.-graden Ragnhild Gjefsen – Fagområde: teatervitenskap

Avhandlingstittel: "Naturleg nok. Naturlegheit og sosiale variasjonar i norsk scenespråk på 1900-tallet"

- Opptaksdato: 01.10.2017
- Disputasdato: 23.02.2024
- Hovedveileder: Keld Hylding, LLE

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Dokument i saken:

1. Rapport presentert i fakultetsstyret 18.06.2019

Bakgrunn

Det er tidligere gitt orienteringer til fakultetsstyret om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet i 2008, 2012, 2014 og 2019. Det nyeste datagrunnlaget for forrige rapport var fra 2018.

Universitetet har skiftet lønssystem siden forrige rapportering og dette medfører at datagrunnlaget vi har tilgang til er begrenset for årene 2019 og 2020. Tilgjengelig data for årene 2019-2020 er hentet fra det tidligere lønssystemet PAGA og innhentet via HR-avdelingen og tall fra NAV. Data for 2021-2023 er hentet fra DFØ Innsikt.

Datagrunnlaget inneholder informasjon om sykefraværspersent (sykefraværsværk i prosent av avtalte dagsværk) fordelt på enhet, kjønn, alder og stillingskode. De enkelte stillingskodene er i denne rapporten slått sammen, slik at det her skilles mellom vitenskapelig ansatte, administrativt ansatte og stipendiater.

Omtalt sykefravær er både egenmeldt og legemeldt fravær, med unntak av der det er spesifisert.

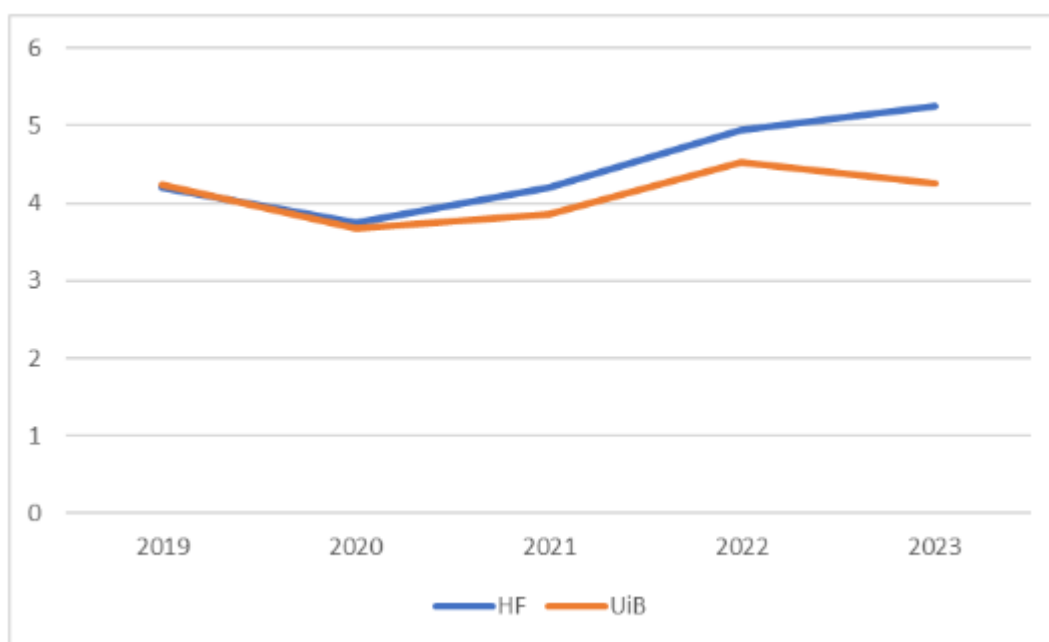
Oversikt over totalt sykefravær ved HF og UiB

Tabellen under viser sykefraværet i prosent ved Det humanistiske fakultet og samlet for Universitetet i Bergen.

Sykefraværet ved HF og UiB					
	2019	2020	2021	2022	2023
HF	4,2	3,75	4,2	4,94	5,25
UiB	4,24	3,67	3,86	4,53	4,25

Sykefraværet ved Det humanistiske fakultet har i gjennomsnitt vært ca. 0,3 prosentpoeng høyere enn sykefraværet ved Universitetet i Bergen i denne perioden, men trenden de siste årene er at sykefraværet ved HF stiger, mens gjennomsnittet for UiB er synkende.

Figur 1. Totalt sykefravær ved HF og UiB



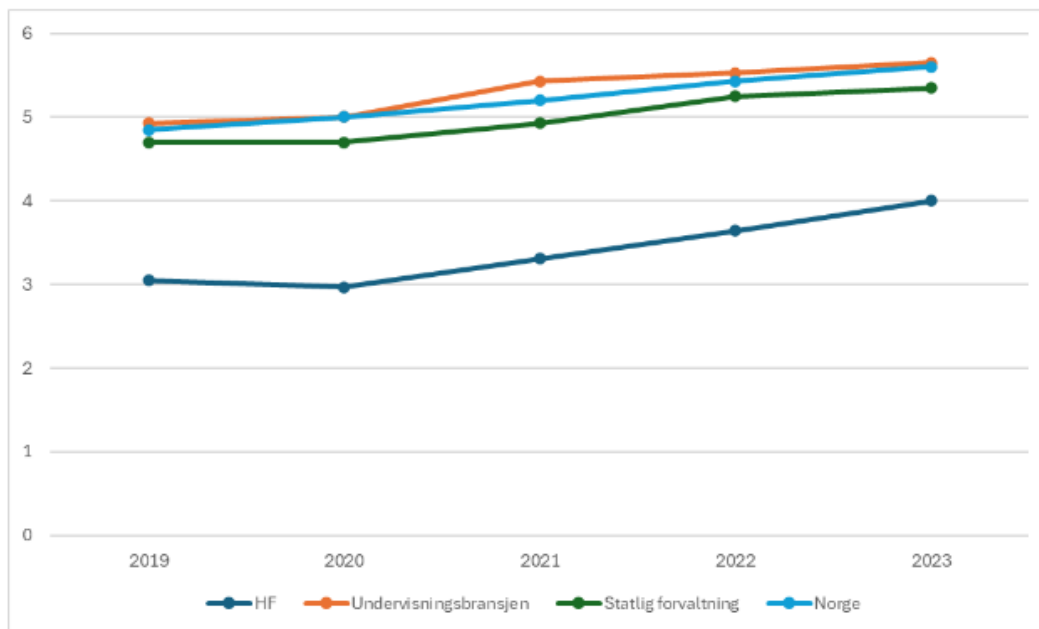
Fra 2019-2023 ser man en økning i sykefraværet ved HF, hvor fraværet har gått fra 4,20 % i 2019 til 5,25 % i 2023. En slik økende trend er uheldig, men ikke uventet etter koronapandemien. Tallgrunnlag fra NAV viser et økende sykefravær også i undervisningsbransjen, den statlige sektoren og på landsbasis (se tabell og figur i neste avsnitt).

Sykefraværstatistikk for Det humanistiske fakultet, bransjen, sektoren og på landsbasis

Tabellen viser *legemeldt* sykefraværprosent for Det humanistiske fakultet, undervisningsbransjen, statlig sektor og på landsbasis for årene 2019-2023.

År	Det humanistiske fakultet	Bransje: Undervisning	Sektor: Statlig forvaltning	Norge
2023	4,0	5,65	5,35	5,6
2022	3,64	5,53	5,25	5,43
2021	3,31	5,43	4,93	5,2
2020	2,97	5	4,7	5
2019	3,05	4,93	4,7	4,85

Figur 2. Legemeldt sykefravær 2019-2023 ved HF, i bransjen, i sektoren og på landsbasis



I forhold til bransje, sektor og nasjonale tall synes HF å ha et lavt fravær. Imidlertid er det viktig å understreke at en mulig underrapportering blant vitenskapelig ansatte kan gjøre utslag i disse tallene. Se mer utfyllende talldata for ansattgruppene under “Ansattgrupper og sykefravær”.

Ansattdata

Tabellene viser alders- og kjønnsammensetning blant administrative ansatte, vitenskapelig ansatte og stipendiater i 2023.

Administrative ansatte			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	64	67,4 %	46
Menn	31	32,6 %	41,5
Samlet	95	100 %	42,5

Vitenskapelig ansatte			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	189	47,5 %	48
Menn	171	52,5 %	51
Samlet	360	100 %	49,5

Vitenskapelige ansatte inkluderer dekan, instituttleder, vitenskapelig assistent osv.

Stipendiater			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	49	63,6 %	33
Menn	28	36,4 %	33
Samlet	77	100 %	33

Samlet sett var det 532 ansatte ved Det humanistiske fakultet i 2023. Tallene inkluderer ansatte i deltidsstillinger og bistillinger.

Ansattgrupper og sykefravær

Tabellen viser det samlede sykefraværet i prosent blant vitenskapelige, administrative og stipendiater. Det er usikkert hvorvidt sykefravær for stipendiater i perioden 2019-2020 rapporteres samlet med vitenskapelige ansatte, da dette ikke kommer frem av tallene tilgjengelig fra PAGA.

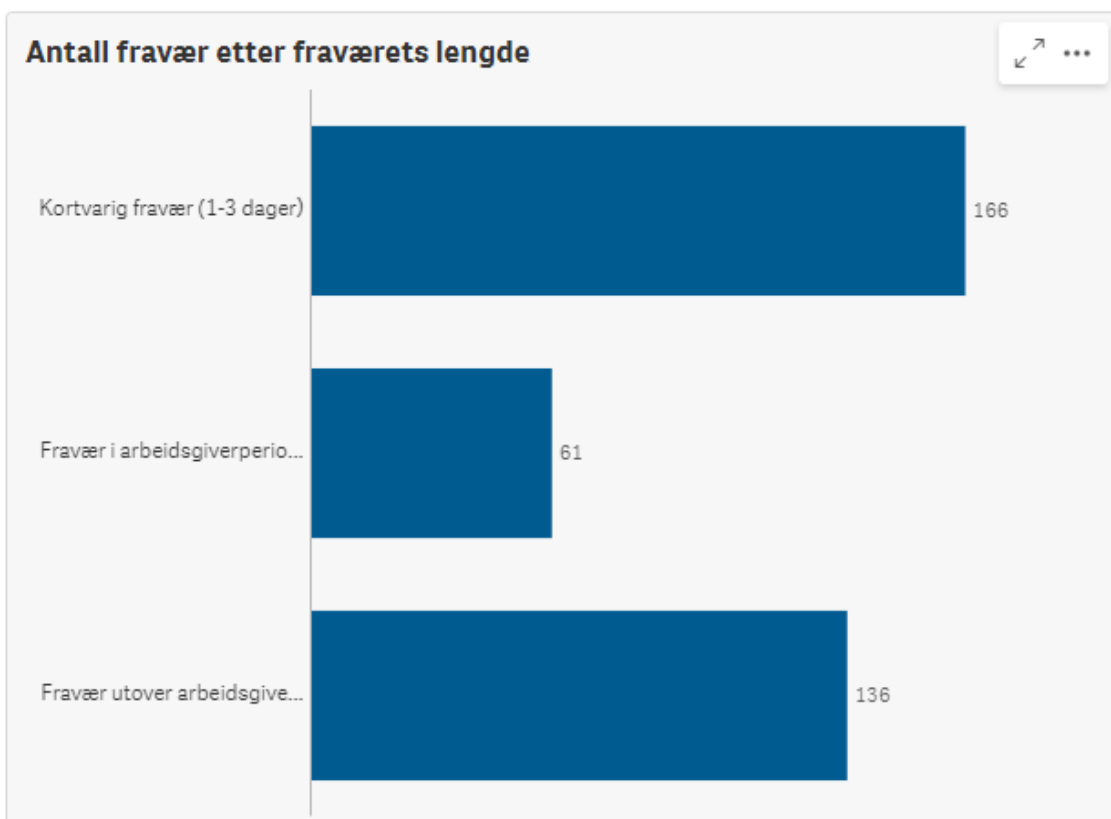
Ansattgruppe og sykefravær					
	2019	2020	2021	2022	2023
Vitenskapelige	3,29*	3,33*	2,23	2,62	2,89
Administrative	8,27	5,63	6,2	10,26	7,78
Stipendiater	-	-	9,59	8,23	10,94

*Usikkert om dette inkluderer stipendiater

Sykefraværet for vitenskapelige ansatte er lavt sammenliknet med fraværet for administrative ansatte og stipendiater. Det kan være flere årsaker til hvorfor man ser en slik markant forskjell mellom ansattgruppene. En årsak kan være underrapportering av sykefravær blant de vitenskapelige ansatte, som er en kjent faktor i sektoren. Det kan være grunn til å tro at sykefraværet i gruppen vitenskapelige ansatte er noe høyere enn det som registreres. Vi ser også at det registrerte sykefraværet i gruppen vitenskapelige ansatte stiger noe, og det er denne ansattgruppen som er klart størst. Derfor gir en stigning i fraværet i denne gruppen større statistisk utslag i det samlede fraværet enn endringer i de to andre gruppene.

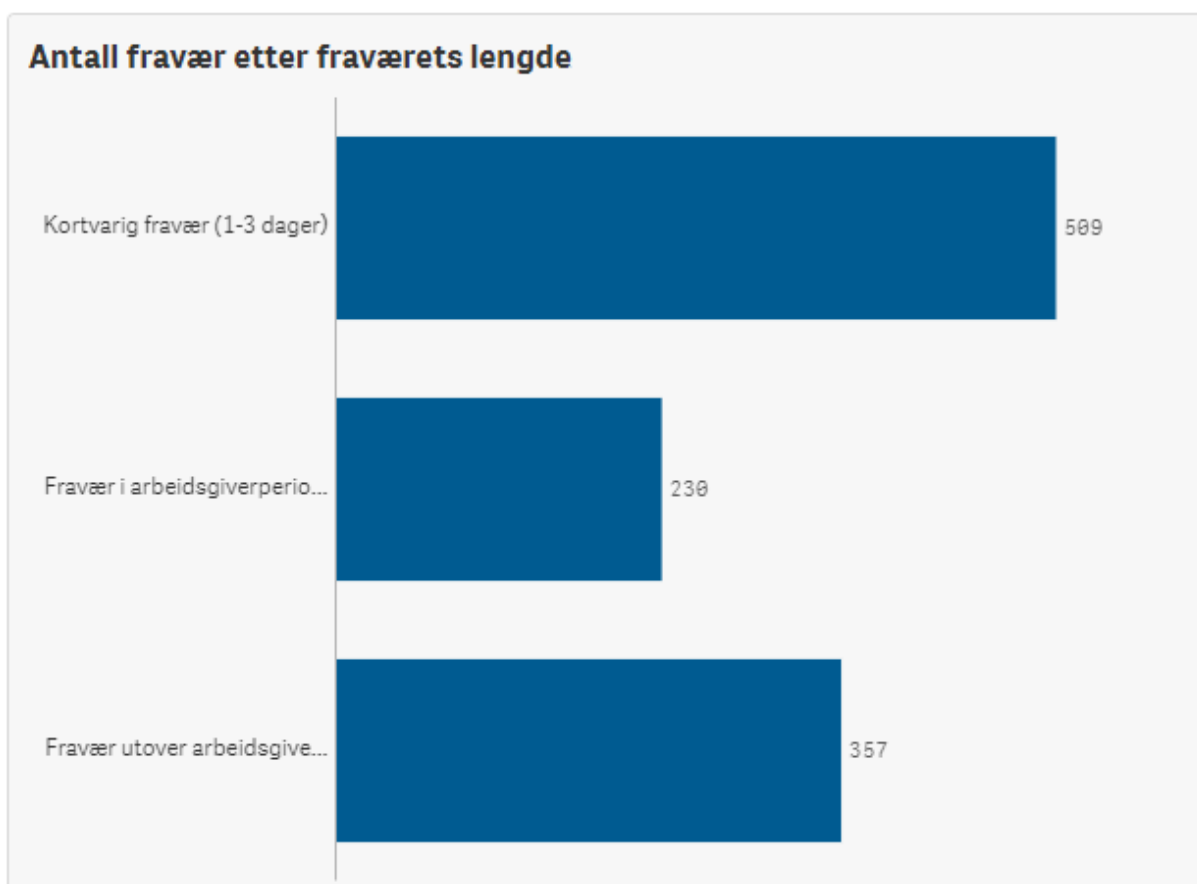
Fra sykefraværsrapporten til UiB (utvalgssak 42/23) lagt frem for AMU 21.09.2023 trekkes følgende frem: *“I samtale med fakulteter har det blitt indikert at det kan se ut som det er et generasjonsskifte blant vitenskapelige ansatte. Yngre ansatte har blitt «opplært» i å melde fra om fraværet - da de som stipendiater har fått utsettelse tilsvarende antall sykefraværsdager, og det har dermed lønnet seg for dem å melde sykefravær.”* Dette kan også ha noe å si for det fraværet som er registrert blant stipendiatene, og det kan ha noe å si for det registrerte sykefraværet i gruppen vitenskapelige ansatte.

Langtids- og korttidsfravær for stipendiater i 2023



Sykefraværsvarighet for stipendiater i 2023	Antall fraværsdager
Kortvarig fravær (1-3 dager)	166
Fravær i arbeidsgiverperioden (4-16 dager)	61
Fravær utover arbeidsgiverperioden (mer enn 16 dager)	136

Langtids- og korttidsfravær for stipendiater for 2021-2023



Sykefraværsvirighet for stipendiater for 2021-2023	Antall fraværsdager
Kortvarig fravær (1-3 dager)	509
Fravær i arbeidsgiverperioden (4-16 dager)	230
Fravær utover arbeidsgiverperioden (mer enn 16 dager)	357

Enhet og sykefravær

Tabellen viser det samlede sykefraværet i prosent per enhet.

Enhet og sykefravær						
	2019	2020	2021	2022	2023	Gjennomsnitt
Fakadm	6,72	3,92	6,16	10,5	8,58	7,176
IF	4,38	3,3	3,59	4,73	5,26	4,252
LLE	4,04	4,71	4,61	4,67	4,95	4,596
AHKR	3,51/6,21*	4,48	5,03	4,22	5,39	4,526/5,066*
FOF	2,15	2,22	1,95	2,99	2,13	2,288
SKOK	4,76	2,9	6,31	13,14	6,2	6,662
SVT	2,46	0,95	2,69	2,75	9,07	3,584

*PAGA-data for 2019 inkluderte to ulike tallgrunnlag for AHKR

Det er ikke store forskjeller i det totale sykefraværet mellom IF, LLE og AHKR. FOF har noe lavere sykefravær og er den enheten som samlet har lavest sykefravær i perioden 2019-2023. Det er større variasjoner i sykefraværet ved SVT og SKOK enn ved de øvrige enhetene. Det kan skyldes at dette er enheter med forholdsvis få ansatte.

Fakultetsadministrasjonen har generelt et høyere fravær, som kan skyldes at denne enheten kun har administrative ansatte.

Egenmeldt sykefravær

Egenmeldt sykefravær					
	2019	2020	2021	2022	2023
Vitenskapelige	0,83	0,64	0,35	0,64	0,64
Administrative	2,57	1,39	1,38	2,52	2,37
Stipendiater	-	-	2,37	2,59	2,28

Det egenmeldte sykefraværet på landsbasis i 2023 lå på rundt 1,13 % (Kilde: [SSB](#)). Blant administrative ansatte og stipendiater har det egenmeldte fraværet i gjennomsnitt vært litt over 2 % i perioden. Blant vitenskapelig ansatte er det egenmeldte sykefraværet stabilt meget lavt.

Universitetet i Bergen er en IA-bedrift, noe som har gitt de ansatte utvidet rett til bruk av egenmeldingsdager. Dette kan forklare hvorfor det egenmeldte sykefraværet blant administrative ansatte og stipendiater er høyt sammenlignet med det nasjonale gjennomsnittet. Egenmeldt fravær erstatter til en viss grad behovet for sykmelding fra lege.

Legemeldt sykefravær

Legemeldt sykefravær					
	2019	2020	2021	2022	2023
Vitenskapelige	2,45	2,69	1,88	1,99	2,24
Administrative	5,69	4,24	4,81	7,74	5,46
Stipendiater	-	-	7,22	5,63	8,72

Det legemeldte sykefraværet på landsbasis i 2023 lå på rundt 5,6 % (Kilde: [SSB](#)). Blant stipendiatene er legemeldt sykefravær noe høyere enn dette. Blant administrative ansatte er legemeldt sykefravær omtrent på snittet, og blant de vitenskapelig ansatte er det legemeldte sykefraværet stabilt lavt.

Kjønn og sykefravær

Tabellen viser det samlede sykefraværet i prosent fordelt på kvinner og menn blant de ulike ansattgruppene for 2021-2023.

Vitenskapelige				
	2021	2022	2023	Gjennomsnitt
Kvinner	2,49	3,49	4,46	3,48
Menn	1,97	1,69	1,23	1,63

Administrative				
	2021	2022	2023	Gjennomsnitt

Kvinner	7,09	11,21	9,22	9,17
Menn	3,29	7,42	4,11	4,94

Stipendiater				
	2021	2022	2023	Gjennomsnitt
Kvinner	12,87	9,58	9,98	10,81
Menn	5,9	6,18	12,64	8,24

Sykefravær og aldersgruppe

Sykefravær fordelt på aldersgruppe				
	2021	2022	2023	Gjennomsnitt
19-29	2,22	4,89	3,93	3,68
30-39	5,19	6,06	6,82	6,02
40-49	4,55	5,18	6,10	5,27
50-61	4,35	3,79	3,68	3,94
62-69	1,56	4,64	4,39	3,53

Det er ikke store variasjoner i sykefravær når man ser på aldersgrupper, men aldersgruppen 30-39 ligger noe over de andre grupperingene. Det ser ut til at ansatte som har en alder på 50 år og over, har generelt lavere sykefravær enn de som er i yngre alderskategorier.

Det er verdt å merke seg at DFØ Innsikt opererer med ulikt spenn i de to siste aldersgruppene (50-61 og 62-69). Tallene i disse gruppene blir dermed noe misvisende i forhold til de andre gruppene, i og med at den ene aldersgruppen er mindre (62-69) og den andre aldersgruppen er større (50-61) enn de øvrige gruppene.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar informasjonen om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet til orientering.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 29/19

Møtedato: 18.06.2019

Dato: 20.05.2019

Arkivsaksnr: 2019/6169-

ASBSÆ

Orientering til fakultetsstyret om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet

Dokument i saken:

1. Rapport presentert i fakultetsstyret 20.05.2014

Bakgrunn

Det er tidligere gitt orienteringer til fakultetsstyret om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet i 2010, 2012 og 2014.

Det har ikke vært mulig å fremskaffe sykefraværdata lenger tilbake enn til 2015. På grunn av bytte av fagsystemer er to ulike fagsystemer benyttet til å fremhente sykefraværdata. De to systemene gir ikke identiske data, men forskjellene er små. Data fra 2015 er bare tilgjengelig i det gamle fagsystemet, mens det nye fagsystemet gir data tilbake til 2016.

I de tabellene i denne rapporten som ikke inneholder data lenger tilbake enn til 2016, er dette fordi relevant data for 2015 ikke er tilgjengelig for oss.

Dataene som er brukt inneholder informasjon om sykefraværprosent (sykefraværtdagsverk i prosent av avtalt dagsverk) fordelt på enhet, kjønn, alder og stillingskode. De enkelte stillingskodene er i denne rapporten slått sammen, slik at det her skilles mellom vitenskapelig ansatte, administrativt ansatte og stipendiater.

Omtalt sykefravær er både egenmeldt og legemeldt fravær, unntatt der det er spesifisert.

Ansattdata

Tabellen under viser alders- og kjønnssammensetning blant administrativt ansatte, vitenskapelig ansatte og stipendiater i april 2019.

Administrative			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	73	0,76	46
Menn	23	0,24	42
Samlet	96	1,00	45

Vitenskapelige			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	166	0,49	47
Menn	176	0,51	49
Samlet	342	1,00	48
Vitenskapelige inkl. dekan, instituttleder, vit. ass, osv.			

Stipendiater			
	Antall	Andel	Medianalder
Kvinner	50	0,59	34
Menn	35	0,41	32
Samlet	85	1,00	33

Samlet sett var det 523 ansatte ved Det humanistiske fakultet ved inngangen til april 2019. Tallene inkluderer ansatte i deltidsstillinger og bistillinger. Antallet årsverk er derfor noe lavere enn antallet ansatte, særlig blant vitenskapelig ansatte. Blant stipendiatene jobber det store flertallet i full stilling, og det er derfor små forskjeller mellom antall ansatte og antall årsverk.

En oversikt

Tabellen under viser sykefraværet i prosent ved Det humanistiske fakultet og ved Universitetet i Bergen.

Sykefraværet ved HF og UiB				
	2015	2016	2017	2018
HF	4,28	3,88	4,71	4,52
UiB	3,89	3,84	4,07	3,68

Sykefraværet ved Det humanistiske fakultet har i gjennomsnitt vært knapt 0,5 prosentpoeng høyere enn sykefraværet ved Universitetet i Bergen i perioden.

Ansattgruppe og sykefravær

Tabellen under viser sykefraværet i prosent blant vitenskapelige, administrative og stipendiater.

Ansattgruppe og sykefravær					
	2015	2016	2017	2018	Gjennomsnitt
Vitenskapelige	2,4	2,6	2,95	2,6	2,64
Administrative	8,12	5,24	7,77	8,41	7,39
Stipendiater	6,33	6,96	7,23	7,14	6,92

Sykefraværet blant vitenskapelig ansatte er meget lavt sammenlignet med sykefraværet blant administrativt ansatte og stipendiater. Dette er velkjent fra tidligere, og er ikke et fenomen som er særskilt for Det humanistiske fakultet. Det antas at det er en underrapportering av sykefravær blant de vitenskapelige ansatte.

Det er mulig at deler av forskjellene i sykefravær mellom ansattgruppene kan forklares med gruppenes kjønns- og alderssammensetning. Det er også forskjeller i ansattgruppenes fleksibilitet når det gjelder arbeidstid og arbeidssted, noe som også kan ha påvirkning på sykefraværet.

Enhet og sykefravær

Tabellen under viser det samlede sykefraværet per enhet.

Enhet og sykefravær				
Enhet	2015	2016	2017	2018
Fakadm	5,18	3,46	7,81	5,41
IF	3,44	4	3,28	3,68
LLE	4,75	4,8	4,42	5,15
AHKR	3,82	3,11	4,55	4,58
FOF	3,01	2,62	3,73	3,47
SKOK	2,08	4,58	8,8	5,59
SVT	7,47	3,44	8,05	5,49

Det er ikke store forskjeller i det totale sykefraværet mellom enhetene, men det er store variasjoner mellom enhetene når det gjelder de administrative ansatte. Det er ved flere enheter få administrative ansatte og sykefraværet på enkelte ansatte blir lett identifiserbart. Derfor vises ikke tallene her. Fakultetsadministrasjonen har kun administrative ansatte, og det er derfor forventet at statistikken viser et høyere fravær for denne avdelingen. Institutt for filosofi og førstesemesterstudier er den enheten som samlet har lavest sykefravær i perioden. Det er også naturlig at det er større variasjoner i sykefraværet ved SVT og SKOK enn ved de øvrige enhetene, da dette er enheter med forholdsvis få ansatte.

Kjønn og sykefravær

Tabellene under viser sykefraværet fordelt på kvinner og menn blant de ulike ansattgruppene.

Vitenskapelige				
	2016	2017	2018	Gjennomsnitt
Kvinner	3,7	4,46	3,91	4,02
Menn	1,87	1,86	1,56	1,76

Administrative				
	2016	2017	2018	Gjennomsnitt
Kvinner	6,05	8,18	10,38	8,20
Menn	2,45	6,58	2,77	3,93

Stipendiater				
Kvinner	8,37	9,98	9,81	9,39
Menn	4,91	2,53	3,48	3,64

I sammenlignbare sektorer (undervisning og offentlig administrasjon) har sykefraværet i samme periode vært 85-90 % høyere blant kvinner enn blant menn (kilde: SSB). Forskjellen i sykefraværet mellom kvinner og menn har ved Det humanistiske fakultet vært noe større enn i sektoren for øvrig.

Noe av forskjellen i sykefraværet mellom kvinner og menn, særlig blant stipendiater, som ofte er unge, kan trolig forklares med svangerskapsrelatert sykefravær.

Egenmeldt sykefravær

Egenmeldt sykefravær			
	2016	2017	2018
Vitenskapelige	0,37	0,31	0,28
Administrative	1,84	2,32	2,31
Stipendiater	2,2	2,61	2,03

Nasjonalt er det egenmeldte sykefraværet normalt rett under 1 % (kilde: SSB). Blant administrative ansatte og stipendiater har det egenmeldte fraværet i gjennomsnitt vært rett over 2 % i perioden. Blant vitenskapelig ansatte er det egenmeldte sykefraværet stabilt meget lavt.

Universitetet i Bergen er en IA-bedrift, noe som har gitt de ansatte utvidet rett til bruk av egenmeldingsdager. Dette kan forklare hvorfor det egenmeldte sykefraværet blant administrative ansatte og stipendiater er høyt sammenlignet med det nasjonale gjennomsnittet. Egenmeldt fravær erstatter til en viss grad behovet for sykmelding fra lege.

Forslag til vedtak

Fakultetsstyret tar informasjon om sykefraværet ved Det humanistiske fakultet til orientering.

Jørgen Magnus Sejersted
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Protokoll

Studivstyret ved Det humanistiske fakultet

Tidspunkt: 21.02.2024

Sted: Harald Hårfagresgate 1, møterommet

Til stede:

Svein Ivar Angell, Birger Solheim (IF), Torodd Kinn (LLE), Christian Sæle (AHKR) Kjersti Aarstein (SKOK), Jesse Tomalty (FOF), Axel Leegaard (studentrepr.), Fillip Rønning Jakobsen (vara studentrepr.) og Pål Steiner (UB).

Fra administrasjonen:

Inger Marie Hatløy, Julie Alver Tønsaker, Hanne Svanholm Misje, Peder Fuglevik, Shizuka Sydnes og Rebekka Nistad.

Observatører: Helga Ramstad Vatsaas, Jacob Hoffmann og Deirdre Smith.

I Godkjenning av innkalling og saksliste

Godkjent.

II Godkjenning av protokoll fra møtet den [13.12.23](#).

Godkjent

III Orienteringssaker

SAK 1/24 Løypemelding studieporteføljeprojektet.

Svein Ivar Angell informerte om arbeidet i komiteen. Det ble i januar avholdt et heldagsseminar der tema var etablering av emnepakker som en del av spesialiseringen i bachelorgraden. Fra februar er komiteen utvidet til også å inkludere undervisningskoordinatorene.

**SAK 2/24 Sak fra Universitetets utdanningsutval (UU): SAK 3 Breidde i utdanninga
Saksliste UUmøte 7.2.24**

Svein Angell orienterte om bakgrunnen for saka. Det er et ønske om å tilby studentene innsikt i flere fagområder og tverrfaglighet, spesielt på bachelornivået.

Denne saken er også aktuell for studieporteføljeprojektet, der det er ønske om tydeligere tverrfaglige løp i spesialiseringen. Det kommer en ny sak til UU om dette temaet.

SAK 3/24 Plagiat, jf. e-post til undervisningskoordinatorane

Inger Marie Hatløy orienterte om rutiner for behandling av plagiat- og fuskesaker. Det er planlagt en gjennomgang og oppdatering av rutiner for å sikre likebehandling av studentene og for at alle som deltar i sensurarbeidet kjenner til rutinene.

Det kom følgende innspill:

- Ønske om et informasjonsskriv til sensorer om fremgangsmåten ved mistanke om plagiat
- Felles rutiner for bekymringsaker som blir behandlet ved instituttene
- Sensorveiledninger – må foreligge.

IV Drøftingssaker

SAK 4/24 Innspill til nytt studiekvalitetssystem

Det kom følgende innspill i saken:

Det overordna utgangspunktet for studiekvalitetsarbeidet må være å legge til rette for studentens læring.

Studiestyret ser positivt på forslagene om oppmyking av rapporteringsarbeidet. Det bør diskuteres om en kan beholde den årlige evalueringen som en del av dokumentasjonen av studiekvalitetsarbeidet som pågår ved instituttene. Dette gir instituttene en mulighet til å tenke over hvilke årlige evalueringen en vil beholde. Ved en endring av rapportering bør en også definere ekstern fagfelles rolle i kvalitetsarbeidet. Kravene til dokumentasjon av det kontinuerlige studiekvalitetsarbeidet bør også være tydelige.

Til punktet om representanter fra arbeidslivet skal være påkoblet studiekvalitetsarbeidet, kom det fram synspunkt på at dette må vurderes særskilt for hvert studieprogram, videre at ansvaret og organiseringen av denne delen ligger til fakultetet.

SAK 5/24 Utfyllende regler ved HF knytt til talet på forsøk på masterprosjekt

Hanne Svanholm Misje informerte om arbeidet med HF's nye utfyllende regler til UiB's nye studieforskrift. Studiestyret kom med følgende innspill til hva av veiledning/hjelp som bør innarbeides i utfyllende regler ved HF:

Studiestyret støtter forslag om at en omarbeidet oppgave kan leveres til ny sensur. Ny innlevering innen må skje innen et studieår, og oppgaven leveres til de ordinære fristene for masterinnlevering.

I tillegg kom det synspunkt på at det er viktig at de studentene som har strøket på masteroppgaven blir tilbudt en form for veiledning og at de fullfører sin master. Det bør utarbeides sensorveiledninger som går utover å formidle karakterkravene for masteroppgaver. En skriftlig sensorbegrunnelse for ikke bestått oppgave bør inneholde hva som er oppgavens svakheter og hva som bør forbedres.

SAK 6/24 Retningslinjer for bruk av KI

Julie Alver Tønsaker innledet om arbeidet med å utarbeide en veileder for bruk av KI. Arbeidet skal bidra til bevisstgjøring rundt KI sine muligheter og begrensninger, samtidig som de skal være en støtte i avdekking og håndtering av tilfeller der KI er brukt på en måte som betraktes som akademisk uakseptabel eller uredelig.

Kommentar fra Studiestyret:

KI setter nye krav til hvordan eksamensoppgaver blir formulert.

En veileder må også være til hjelp til studenter som ikke har grunnleggende kjennskap til bruk av KI

Bergen 28.02.24

Svein Ivar Angell
visedekan for utdanning

Inger Marie Hatløy
fungerende studiesjef



UNIVERSITETET I BERGEN

PROTOKOLL

Forsknings- og forskerutdanningsutvalget (FFU)

20.02.2023 kl. 12:15- 14.00

Til stede:

Ole Hjortland, Laura Saetveit Miles (IF), Kyrre Kverndokk (AHKR), Åslaug Ommundsen (LLE), Torfinn Thomesen Huvenes (FOF), Kari Jegerstedt (SVT/SKOK), David Chelsom Vogt (B), Tonje Louise Skjoldhammer (B), Katrine Andresen (D)

Observatør KMD: Jostein Gundersen (KMD)

Fra administrasjon: Elisabeth Aksenvoll, Kirsten Moen, Elisabeth Hausvik, Cecilie Veum

Forfall: Inger Marie Hatløy

I. Godkjenning av innkalling og sakliste

II. Protokoll fra FFU 22.11.2023 (tidligere godkjent)

III. Saker: forskerutdanning

Presentasjon av arbeidet til HF- Stip, ved leder Jorun Larsen

PS 01/24 Oppfølging av framdriftsrapporteringen 2023

Vedtak:

Programstyret tar grunnenhetenes orientering til etterretning.

PS 02/24 Progamevaluering – Mandat for evalueringskomitéen

Vedtak:

Programstyret vedtar mandatet for progamevalueringskomitéen med de endringene som kom frem i møtet.

PS 03/24 Revidert veiledning til bedømmelse av ph.d.-avdelingen

Vedtak:

Programstyret ber fakultetsledelsen om å legge veilederen frem for vedtak i fakultetsstyret, med de endringer som kom frem i møtet

PS 04/24 Emneevaluering av emnene VITFH900 og VITHF905

Vedtak:

Programstyret tar egenvurdingene av VITHF900 og VITHF905 til etterretning

PS 05/24 Alumnusundersøkelsen 2023

Vedtak:

Programstyret tar resultatene fra alumnusundersøkelsen 2023 til etterretning

IV. Orienteringer: forskerutdanning

- a. Høringsbrev FIA om fremdriftsrapportering i ph.d.-utdanningen (ref. [2023/17009](#))
- b. Invitasjon til utvikling av nytt felles ph.d.-emne ved HF (ref. [2024/1775](#))
- c. Veilederforum utsatt



V. Saker: forskning

FU 01/24 Drøftingssak: Forskningsmelding

FU 02/24 Løypemelding for BOA-aktivitet 2024

Vedtak:

FFU tar saken til orientering

FU 03/24 Drøftingssak: Revidering av retningslinjer for pliktarbeid

VI. Orienteringer: forskning

- a. Etikk og redelighet i forskning – informasjon til enhetene
- b.
- c. Prodekan orienterer: Fakultetslederkonferansen, strategiske satsinger HF 2024, UHR-veileder opprykk
- d. Publiseringssindikator – UiB høringssvar, muntlig
- e. Saker fra Universitetets forskningsutvalg, [6.des. 23](#)
- f. Saker fra Universitetets innovasjonsutvalg, [31.jan. 24](#)

Eventuelt Spørsmål om rutine knyttet til CAS-avtalen med UiB

Ole Hjortland
prodekan

Inger Marie Hatløy
fungerende seksjonssjef
Seksjon for studier og forskerutdanning

Kirsten Moen
seksjonssjef
Seksjon for forskning og formidling

Protokoll fra styremøte ved Senter for digitale fortellinger 22.2.24. Møtet ble holdt i Ugleburet i Langesgate 1-3 fra klokken 09.00 til 11.00.

Til stede fra senterstyret:

Camilla Brautaset, Marija Slavkovic, Martin Paulsen og Anders Fagerjord

Til stede fra senterledelsen:

Scott Rettberg, Ola Roth Johnsen

Sak 1/24 Godkjenning av innkalling og dagsorden

Vedtak:

Innkalling og dagsorden ble godkjent

Sak 2/24 Orientering: Funksjon og myndighet styret CDN

Vedtak:

CDN-styret tok saken til orientering, og ber om at styret skal informeres om prosjektinitiativer. Styret oppmuntrer senterledelsen til å utarbeide retningslinjer for tilleggsfinansiering og tilknytning til senteret.

Sak 3/23 Vedtak: Oppnevning av rådgivende komité

Vedtak:

Styret for CDN gir mandat til senterleder å utnevne N. Katherine Hayles til å erstatte Lillian-Yvonne Bertram i den rådgivende komitéen.

Sak 4/24 Orientering: Framdriftsrapport og årsrapport

Vedtak:

CDN-styret tok saken til orientering.

Sak 5/24 Orientering: Samarbeidsavtaler

Vedtak:

CDN-styret tok saken til orientering, og foreslår at samarbeidsavtalene inngås før neste styremøte.

Sak 6/24 Vedtak: Godkjenning av økonomirapport for 2023 og budsjett for 2024

Vedtak:

CDN-styret godkjente regnskap for 2023 og budsjett for 2024.

Sak 7/24 Diskusjon: Ph.d.-kurs

Styret er positiv til at CDN tilbyr egne ph.d.-kurs men oppfordrer også til å tenke på totalbelastning og skalering ved utarbeiding av disse. Styret foreslår en eller to større innslag mot Bergen Summer Research School eller nasjonal forskerskole TBLR i løpet av tiårsperioden. Sommerskole og ph.d.-kurs kan brukes strategisk for å hjelpe med rekruttering til stillinger i senteret. Styret ønsker at denne saken følges tas opp i neste styremøte.

Sak 8/24 Eventuelt

a) Dato for neste styremøte

Vedtak:

Styret bør møtes to ganger i året, men i løpet av oppstartsfasen ønsker styret å signalisere at de også er tilgjengelig oftere dersom det er behov for det.

Følgende møteplan ble vedtatt:

- Møte i september 2024. Orientering om den nye budsjettmodellen og budsjett som hovedtema.
- Møte i november 2024
- Møte i februar 2025

S 13/24 Regnskap per februar 2024



Arkivsaksnr.:
2024/936

Dokumentdato:
05.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
14/24

Møtedato:
19.03.2024

Revidert veileder for bedømmelse av ph.d.-avhandlinger ved Det humanistiske fakultet

Dokumenter i saken

- Oppnevningbrev av 02.06.2023.
- Arbeidsgruppens rapport.
- Anbefaling fra programstyret: Revidert veileder.

Bakgrunn

Etter forutgående drøftinger i programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet oppnevnte fakultetet 17.11.2023 en arbeidsgruppe til å revidere fakultetets rutiner for bedømmelse av ph.d.-avhandlinger.

Arbeidsgruppen har bestått av professor Ann-Kristin Helland Gujord (LLE), professor Henrik Berg (SVT), professor Kirsi Leena Salonen (AHKR), og prodekan Ole Thomasen Hjortland (komiteens leder).

Arbeidsgruppens skulle:

- Sikre at rutinen er i samsvar med programbeskrivelsen og den oppdaterte ph.d.-forskriften
- Vurdere rutinens beskrivelse av lengdekrav, krav til antall artikler og medforfatterskap.
- Vurdere rutinens beskrivelse av artikkelbasert avhandling og kappe.
- Vurdere rutinens beskrivelse av mindre omarbeidelse.
- Vurdere om samme rutine kan tilpasses til å gjelde dr.philos.
- Vurdere om det er behov for justering programbeskrivelsen på bakgrunn av de forslagene til endring som legges frem.

Arbeidsgruppens rapport og reviderte forslag ble lagt frem for programstyret på møte 20.02.23. Programstyret godkjente forslaget med de endringene som kom frem i møtet, og Programstyrets anbefaling legges herved fram for fakultetsstyret for endelig vedtak.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner programstyrets forslag til revidert veileder for bedømmelse av ph.d.-avhandlinger ved Det humanistiske fakultet, og ber om at den tas i bruk umiddelbart.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Vedlegg

- 1 Oppnevningbrev
- 2 Arbeidsgruppens rapport
- 3 Anbefaling fra programstyret: revidert veileder



Torfinn Huvenes
Randi Koppen
Tonje Louise Skjoldhammer
Shizuka Kamata Sydnes

Deres ref

Vår ref

Dato

2023/2306-ELAK

17.11.2023

Kvalitetsarbeid i forskerutdanningen: Oppnevning av arbeidsgruppe

Det humanistiske fakultet oppnevner med dette følgende arbeidsgruppe til å utarbeide forslag til endringer i opptakskravene i programbeskrivelsen til HF's ph.d.-program:

- Torfinn Huvenes, gruppe A, FOF (leder)
- Randi Koppen, gruppe A, IF
- Tonje Lousie Skjoldhammer, gruppe B, AHKR
- Shizuka Kamata Sydnes, internasjonal koordinator, HF

Arbeidsgruppen ledes av professor Torfinn Huvenes ved Institutt for filosofi og førstesemesterstudier. Ph.d.-koordinator Elisabeth Akselvoll utpekes til arbeidsgruppens sekretær. Shizuka Kamata Sydnes tiltrer i stillingen 11.12.2023 og vil tre inn i arbeidsgruppen etter oppstart.

Bakgrunn

Programstyret for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet har i sak PS 08/23 og PS 09/23 (vedlagt) diskutert gjeldende opptakskrav i programbeskrivelsen.

I Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen § 5.1 heter det:

For opptak til ph.d.-programmene ved Universitetet i Bergen kreves det at søkeren har en femårig mastergrad eller tilsvarende, i samsvar med beskrivelsene av kvalifikasjonsrammeverkets nivå 7. Fakultetet selv kan etter særskilt vurdering godkjenne annen likeverdig utdanning som grunnlag for opptak. Også denne utdanningen skal være i samsvar med beskrivelsene av kvalifikasjonsrammeverkets nivå 7.

I tillegg til de forskriftsbestemte kravene til UiBs ph.d.-programmer, har fakultetet egne opptakskrav som er nedfelt i programbeskrivelsen (2.1 Vilkår for opptak).

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

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

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

Postadresse
Postboks 7805
5020 Bergen

Besøksadresse
Harald Hårfagres gate 1
Bergen

Saksbehandler
Elisabeth Akselvoll
55588099

I programstyrets ovennevnte drøftingssaker har det blitt diskutert hvorvidt de fakultetsspesifikke opptakskravene er hensiktsmessige. Fakultetet ønsker å følge opp diskusjonen i en arbeidsgruppe som skal gjennomgå gjeldende regelverk.

Mandat

Arbeidsgruppen skal utarbeide forslag til endringer i opptakskravene i programbeskrivelsen til HF's ph.d.-program (2.1 Vilkår for opptak). Forslaget skal avklare når og hvordan fakultetet kan bruke muligheten til å gjøre særskilte vurderinger av utdanninger som kan kvalifisere til opptak.

Forslagene skal særlig ta stilling til hvorvidt følgende punkter under 2.1.1 Kvalifikasjon skal videreføres eller endres:

- Søkerens masteroppgave må ha et omfang på minimum 30 studiepoeng.
- Søkeren må som hovedregel ha karakteren B eller bedre på masteroppgaven.

Dersom arbeidsgruppen foreslår endringer i ovennevnte to kulepunkter, skal det legges fram forslag til hvordan fakultetet skal ivareta forskriftens krav om at annen likeverdig utdanning skal være i samsvar med beskrivelsene av kvalifikasjonsrammeverkets nivå 7 jf. [Nivå i kvalifikasjonsrammeverket | Nokut](#).

Arbeidsgruppen skal også gi anbefaling om hvordan følgende tilfeller skal vurderes:

- søkere med mastergrad som ikke oppfyller nivå 7 i NOKUTs kvalifikasjonsrammeverk
- søkere med mastergrad uten masteroppgave, men med annen dokumentert relevant utdanning på masternivå eller andre klart forskningsrelevante aktiviteter

Arbeidsgruppen står fritt til å foreslå endringer også for andre deler av opptakskravene. Endringene skal sikre at fakultetets programbeskrivelse er i tråd med forskriften. Forslag til fakultetsspesifikke opptakskrav skal fremme god rekruttering til ph.d.-programmet, med tanke på å nå de vedtatte strategiske målene om bedre gjennomføring og å tiltrekke seg de beste forskerrekruertene, jf. [HF's Strategi 2023-2030](#).

Fremdrift

Arbeidet i gruppen er beregnet å fylle to til tre møter á ca. to timer. Det vil bli opprettet en gruppe i Teams for deling av grunnlagsdokumenter og samarbeid om tekst.

Arbeidsgruppen skal levere sin rapport til fakultetsledelsen innen fredag 15. mars.

Vennlig hilsen

Ole Thomassen Hjortland
prodekan

Inger Marie Hatløy
Fungerende seksjonssjef

Vedlegg

- 1 *PS 07/23 Drøftingssak: Formelle kvalifikasjoner for opptak til ph.d.-programmet*
- 2 *PS 09/23 Drøftingssak: Vilkår for opptak til ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet*

Veileder for bedømmelse av avhandlinger ved Det humanistiske fakultet: Rapport fra arbeidsgruppen

8. februar 2024

ARBEIDSGRUPPENS MANDAT OG PROSESS

Arbeidsgruppen ble oppnevnt 2. juni 2023 (2023/2306-ELAK) og har bestått av følgende medlemmer:

- Ann Kristin Gujord, LLE
- Henrik Berg, SVT
- Kirsi Salonen, AHKR
- Ole Thomassen Hjortland, prodekan, leder

Arbeidsgruppens mandat har vært:

Arbeidsgruppen skal:

- sikre at rutinen er i samsvar med programbeskrivelsen og den oppdaterte ph.d.-forskriften
- vurdere rutinens beskrivelse av lengdekrav, krav til antall artikler og medforfatterskap
- vurdere rutinens beskrivelse av artikkelbasert avhandling og kappe
- vurdere rutinens beskrivelse av mindre omarbeidelse
- vurdere om samme rutine kan tilpasses til å gjelde dr.philos.
- vurdere om det er behov for justering programbeskrivelsen på bakgrunn av de forslagene til endring som legges frem

Arbeidsgruppen har hatt tre møter og har ellers arbeidet i fellesdokumenter i en egen Teams-kanal. I det første møtet gav prodekan Ole Hjortland en gjennomgang av eksisterende regelverk og rutine, samt en beskrivelse av kjente utfordringer. De to øvrige møtene har diskutert utkast til ny veileder utarbeidet av sekretariatet i samarbeid med prodekanen.

Anbefalinger

Arbeidsgruppen har landet på at den eksisterende rutinen bør erstattes av en helt ny veileder for bedømmelse. Utkastet til veileder forholder seg mer direkte til bestemmelsene i *Forskrift for graden ph.d. ved Universitetet i Bergen*, og i motsetning til tidligere rutine tar den utelukkende for seg den sakkyndige komiteens oppgave, ikke prosessen som leder frem til oppnevning eller etter at komiteen har avlagt sin innstilling.

Arbeidsgruppen anbefaler at fakultetet tar i bruk den nye veilederen, samt at en tilhørende internrutine utarbeides av *Seksjon for studier og forskerutdanning*.

Arbeidsgruppen vil peke på følgende hovedtrekk i endringene i den nye veilederen:

- Veilederen er tydelig på hvilke nivåkrav som forskriften setter for avhandlinger.

- Veilederen ber komiteen ta hensyn til omfang av medforfatterskap i sin vurdering.
- Veilederen formulerer normalkrav til omfang på avhandlingen, både for monografi og artikkelbasert avhandling.
- Veilederen forenkler beskrivelsen av kappen, og formulerer et normalkrav til omfang.
- Veilederen forenkler retningslinjene for mindre omarbeidet. Arbeidsgruppen anbefaler videre at den egne rutinen for mindre omarbeidet fjernes.

Arbeidsgruppen foreslår at fakultetsledelsen i samarbeid med seksjonen får i oppgave å tilpasse den nye veilederen til dr.philos. i en egen veileder. Arbeidsgruppen ber også om at veilederen blir snarlig oversatt til engelsk.

Arbeidsgruppen har ikke foreslått endringer i programbeskrivelsen til ph.d.-programmet.

VEILEDER FOR BEDØMMELSE AV PH.D.-AVHANDLINGER VED DET HUMANISTISKE FAKULTET, UNIVERSITETET I BERGEN

BEDØMMELSESKOMITEENS MANDAT

- Komiteen skal gi en vurdering av om avhandlingen innfrir kravene som stilles i *Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen (UiB)* (heretter forskriften) og programbeskrivelsen for ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet (HF). (Se punkt om nivåkrav nedenfor.)
- Bedømmelseskomiteen skal avgi en begrunnet innstilling om hvorvidt arbeidet er verdig til å forsvares for ph.d.-graden. Eventuelle dissenser eller individuelle uttalelser skal inngå i innstillingen, og skal være begrunnet.
- Komiteen skal levere sin innstilling innenfor en tidsfrist som er avtalt med instituttet. Normalt settes denne fristen innenfor en tidsramme på tre måneder etter at komiteen har mottatt avhandlingen til vurdering.
- Bedømmelseskomiteen kan kreve fremlagt kandidatens grunnlagsmateriale og utfyllende eller oppklarende tilleggsinformasjon (§ 11-3 i forskriften).
- På grunnlag av bedømmelseskomiteens innstilling fatter fakultetet selv vedtak om hvorvidt en ph.d.-avhandling er verdig til å forsvares.
- Bedømmelseskomiteen skal ved godkjent avhandling foreslå tema for prøveforelesningen.

INNSTILLINGENS FORM OG INNHOLD

- Innstillingen skal gi en utvetydig konklusjon på om avhandlingen er funnet verdig til å forsvares eller om den bør underkjennes.
- Innstillingen skal gi en beskrivelse av avhandlingens art og omfang. Kvaliteten i avhandlingens ulike deler skal vurderes.
- Innstillingens omfang bør vanligvis være 4-6-sider.
- Innstillingen skal skrives på et skandinavisk språk eller engelsk.
- Ved eventuell dissens i komiteen skal både mindretallet og flertallet begrunne sitt standpunkt. (Se også egen seksjon om dissens nedenfor.)
- Dersom avhandlingen er innlevert for annen gang, eller er innlevert etter anbefaling om mindre omarbeiding fra komiteens side, skal dette nevnes innledningsvis.

KOMITÉLEDERS ROLLE

- Komiteleder har ansvar for å sikre at komiteens arbeid og innstilling er i samsvar med forskrift og programbeskrivelse.
- Komiteleder har ansvar for å organisere komiteens arbeid, herunder å sørge for at arbeidet kommer raskt i gang og at tidsrammen for komitearbeidet overholdes.
- Komiteleder skal være bindeledd mellom komiteen og instituttet.
- Komiteleder skal så tidlig som mulig avklare tentativ dato for prøveforelesning og disputas med instituttet.
- Dersom avhandlingen godkjennes, skal komiteleder sende komiteens forslag til tema for prøveforelesningen til instituttet for godkjenning. Dette må skje senest tre (3) uker før planlagt disputas.

NIVÅKRAV

Bedømmelseskomiteen skal vurdere avhandlingen i henhold til målsetting og nivåkrav i *Forskrift for graden philosophiae doctor (ph.d.) ved Universitetet i Bergen*. I forskriftens § 2-1 *Målsetting for ph.d.-graden* heter det:

§ 2-1. MÅLSETTING FOR PH.D.-UTDANNINGEN

Ph.d.-utdanningen skal kvalifisere kandidater for forskning av internasjonal standard og for annet arbeid i samfunnet hvor det stilles store krav til vitenskapelig innsikt og analytisk tenkning, i samsvar med god vitenskapelig skikk og forskningsetiske standarder.

Forskriften formulerer videre følgende krav til avhandlingens faglige nivå:

§ 10-1. KRAV TIL AVHANDLINGEN

Avhandlingen skal være et selvstendig vitenskapelig arbeid av internasjonal standard og på et høyt faglig nivå når det gjelder problemformuleringer, begrepsmessig presisering, metodisk, forskningsetisk, teoretisk og empirisk grunnlag, dokumentasjon og fremstillingsform. Avhandlingen skal kunne utvikle ny faglig kunnskap og ha et faglig nivå som tilsier at forskningen vil kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelige litteratur.

Avhandlingen skal videre vurderes på bakgrunn av læringsutbyttebeskrivelsen i ph.d.-programmet ved Det humanistiske fakultet (jf. § 2-1 i forskriften).

Avhandlingen kan leveres som monografi eller en samling artikler (artikkelbasert avhandling, jf. 10-1 i forskriften). Det er ikke et krav om at artiklene i artikkelbasert avhandling skal være publisert før innlevering, men skal kunne publiseres som en del av fagets vitenskapelige litteratur. Artiklenes kvalitet skal vurderes av komiteen også når artiklene eventuelt har vært fagfellevurdert og publisert før innleveringstidspunkt.

Om kappen til artikkelbaserte avhandlinger:

- Kappen er en sammenbindende fremstilling som gjør nærmere rede for helheten i avhandlingen.
- Kappen skal sette arbeidene i avhandlingen inn i en bredere forskningskontekst.
- Kappen skal være eneforfattet.

KRAV TIL AVHANDLINGENS OMFANG

Avhandlingen skal i omfang tilsvare 2.5 års forskningstid for kandidaten. Vurderingen av avhandlingens omfang skal ta hensyn til standardene i den aktuelle fagtradisjonen.

Veiledende krav til omfang:

- En monografiavhandling skal normalt ha et omfang på minimum 200 sider (normalsider, dvs. 2 000 tegn inkludert mellomrom), ikke inkludert forord, innholdsfortegnelse og litteraturliste.
- En artikkelbasert avhandling skal bestå av en kappe og normalt minst tre artikler.
- Kappen skal normalt ha et omfang på 60-80 sider (normalsider, dvs. 2 000 tegn inkludert mellomrom per side).

MEDFORFATTERSKAP

Fellesarbeid godtas til bedømmelse forutsatt at ph.d.-kandidatens bidrag representerer en selvstendig innsats som kan identifiseres i den utstrekning det er nødvendig for vurderingen (jf. § 10-2 i forskriften). Fellesarbeid kan inngå både i monografiavhandlinger og artikkelbaserte avhandlinger.

Hvis avhandlingen omfatter fellesarbeid, skal det foreligge erklæringer fra medforfatter(e) som beskriver kandidatens og den enkelte medforfatters innsats i hvert enkeltarbeid. Komiteen skal vurdere om doktorandens innsats i det/de aktuelle arbeidet/arbeidene kan identifiseres og er tilstrekkelig(e).

Normalt skal minst halvparten av arbeidene i en artikkelbasert avhandling ha kandidaten som førsteforfatter.

MINDRE OMARBEIDING

Forskriftens § 11-4 åpner for at komiteen kan anbefale mindre omarbeiding av avhandlingen før innstillingen ferdigstilles. Komiteen skal i slike tilfeller skriftlig gi en konkret oversikt over hva kandidaten må omarbeide. Komiteen skal kun anbefale mindre omarbeiding i tilfeller hvor endringene ikke er dyptgripende. Komiteens oversikt over hva som skal omarbeides, må ta høyde for at endringene skal kunne gjøres innenfor en frist som ikke er lengre enn tre måneder. Mindre omarbeiding skal ikke anbefales dersom det kun dreier seg om mindre uklarheter i avhandlingen som lar seg avklare innenfor disputasens ramme.

En anbefaling om mindre omarbeiding skal ikke forstås som en betinget godkjenning av avhandlingen. Når en omarbeidet versjon av avhandlingen foreligger, fastsettes en ny frist for oversendelse av komiteens endelige innstilling som ikke skal være lengre enn to måneder.

VED NY BEDØMMELSE (2. GANGS INNLEVERING)

En doktorgradsavhandling som fakultetet selv ikke har funnet verdig til forsvar, kan bedømmes i ny versjon. Ny bedømmelse kan bare finne sted én gang (§ 13 i forskriften).

Ved andre gangs innlevering skal bedømmelseskomiteen gjøre sin bedømming på selvstendig grunnlag, men likevel ha anledning til å se den forrige bedømmelsen.



Arkivsaksnr.:
2024/3395

Dokumentdato:
05.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
15/24

Møtedato:
19.03.2024

Studieplanar for lektorprogramma ved HF etter redesign av lektorutdanninga

Bakgrunn

Sidan 2021 har lektorutdanninga ved UiB gjennomgått ein redesignprosess, der målet har vore «å få til ei betre innplassering av praksis og å styrkja samanhengen mellom praksis og undervisninga i disiplindefag, didaktikk og pedagogikk.»

[Redesign av lektorutdanninga](#) | [Lektorsenteret](#) | [UiB](#)

Etter vedtak våren 2023 om kva modell den redesigna lektorutdanninga skulle ha, har ein både på Lektorsenteret og i dei involverte fagmiljøa på institutta arbeidd med plassering av disiplinemne i ny modell og utarbeiding av nye emne i både didaktikk og disiplindefag.

Ulike faglege omsyn knytt til ulike disiplindefag har ført til at dei tre lektorprogramma ved HF, trass i ein felles modell, har falt ned på ulike løysingar for gjenbruk av bacheloremne og tilpassing av disiplinemne i semester med praksis. Oppretting av ekstra disiplinemne har i nokre tilfelle vore naudsynt, men det er òg inngått nye samarbeid som har resultert i tverrfaglege fellesemne både i disiplindefag og i didaktikk (framandspråk).

Det er no klart kva emne som skal inngå i dei nye programma, og det føreligg nye studieplanar for dei tre lektorprogramma ved HF, der mål og innhald, læringsutbytte og samansetjing av programma går fram. Emneplanar for dei einskilde emna er klare, og emna vert oppretta fortløpande. Både studie- og emneplanar er handsama i Felles programstyre for lektorutdanninga.

Redesignprosessen har vore langvarig og omfattande, og institutt og fakultet har i fleire omgangar gjort vurderingar knytt til både faglege og ressursmessige tilhøve. Fakultetsstyret får med dette studieplanane lagt fram for endeleg vedtak.

Første opptak til dei redesigna lektorprogramma blir til hausten 2024.

Vedlegg:

Studieplan for Lektorutdanning med master i framandspråk (MAHF-LÆFR)

Studieplan for Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitenskap (MAHF-LÆHR)

Studieplan for Lektorutdanning med master i nordisk (MAHF-LÆNO)

Forslag til vedtak:


Fakultetsstyret vedtar dei reviderte studieplanane for lektorprogramma ved HF.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Lektorutdanning med master i framandspråk (engelsk, fransk, spansk eller tysk) (MAHF-LÆFR)

REDIGERT

 Studienivå: Mastergrad iht §4, 5 år (590)

 Sted: 184.11.20.00 Institutt for framandspråk

Namn på grad

Nynorsk

Master i engelsk med lektorkompetanse

Master i fransk med lektorkompetanse

Master i spansk med lektorkompetanse

Master i tysk med lektorkompetanse

Omfang og studiepoeng

Nynorsk

Lektorutdanning med master i framandspråk (engelsk, fransk, spansk eller tysk) har eit omfang på 300 studiepoeng og er normert til 5 år.

Fulltid/deltid

Nynorsk

Fulltid

Undervisningsspråk

Nynorsk

Undervisninga i fag 1 (engelsk, fransk, spansk eller tysk) vil oftast vere på det aktuelle språket, men kan også vere på norsk. For alle andre fagemne, sjå den einskilde emneplanen.

Studiestart - semester

Nynorsk

Haust

Mål og innhald

Nynorsk

Lektorutdanning med master i framandspråk (engelsk, fransk, spansk eller tysk) utgjer eit profesjonsstudium som utdannar lærarar for ungdomstrinnet og for den vidaregåande skolen (trinn 8-13). Utdanninga kombinerer solid fagkunnskap i engelsk/fransk/spansk/tysk (fag 1) og eitt anna universitetsfag (fag 2) med fagdidaktikk, pedagogikk og praksis.

Praksis er integrert i studiet i fire av dei fem studieåra.

Lektorutdanninga skal kvalifisere studentane til å vidareutvikle skolen som institusjon for læring og danning i eit demokratisk og fleirkulturelt samfunn. Studiet skal utdanne lærarar som er ansvarlege og som kan ta medansvar for elevar si læring og utvikling. I studiet vert det lagt vekt på å utvikle kompetanse til vidare fagleg og profesjonell utvikling. Såleis er det eit mål å fremje samhandling og kritisk refleksjon kring fag, undervisning og læring.

Studiet skal gi ei god innføring i vitenskaplege arbeidsmåtar og forskingsmetodar og trening i sjølvstendig arbeid med omfattande og krevjande faglege oppgåver. Undervisninga er forskingsbasert og omhandlar det teoretiske grunnlaget for faga, så vel som faga sine metodar. Det vert lagt vekt på analytisk tenking, teoretisk og praktisk problemløysing, trening i skriftleg og munnleg presentasjon og tilrettelegging for læring. Vidare skal studiet gi grundig kunnskap i fagdidaktikk og pedagogikk, om skolefaga og fremje dugleikar for praktisk yrkesutøving.

Framandspråkstudiet skal både gi teoretisk kunnskap og utvikle evne til å kommunisere godt. Emna kan her vere knytte til blant anna språkstruktur, språket i bruk, språkhistorie, omsetjing og grammatisk analyse. Eit språkstudium er også studium av kultur og samfunnstilhøve. Gjennom arbeid med ulike medium er det eit mål å gjere studentane kjende med litteraturen og med sosiale, kulturelle og politiske tilhøve i dei aktuelle språkområda. På høgare nivå i studiet kan studentane spesialisere seg i sjølvvalde faglege emne. I det siste året arbeider ein med masteroppgåva, som er eit sjølvstendig vitenskapelig arbeid skrive under rettleiing.

Som det andre faget i utdanninga vel ein eitt av faga engelsk, fransk, historie, sosiologi, nordisk, religionsvitenskap, spansk eller tysk. Alle desse faga har òg eit fagdidaktisk tilbod tilrettelagt for lektorutdanningsprogrammet.

Læringsutbyte

Nynorsk

Kandidaten skal ved avslutta program ha følgjande læringsutbyte definert i kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse:

Kunnskapar

Kandidaten

- har avansert kunnskap i dei ulike disiplinane språkfaget (fag 1) er sett saman av og spesialisert innsikt i eit profesjonsrelevant fagområde, samt brei kunnskap innanfor fag 2
- har grundig innsikt i kultur, historie og samfunnstilhøve i dei aktuelle områda, inkludert urfolk sine perspektiv
- har grundig innsikt i språkssystem, språkbruk og språkvariasjon i det aktuelle framandspråket
- har grundig innsikt i litterære tekstar i det aktuelle framandspråket
- har inngåande kunnskap om relevant forskningslitteratur og grundig innsikt i vitenskaplege problemstillingar, teoriar og metodar i faglege, fagdidaktiske og pedagogiske spørsmål (i fag 1) og har grundig kjennskap til fagdidaktiske og pedagogiske teoriar
- har inngåande kunnskap om gjeldande utdanningsrelatert lov- og planverk, inkludert rettane til ungdom i vanskelege situasjonar
- har kunnskap om utvikling av skolen som organisasjon og faga som skole-, kultur-, og forskingsfag og brei forståing for skolen sitt mandat, verdigrunnlaget i opplæringa og i opplæringsløpet
- har kunnskap om ungdomskultur og ungdom si utvikling og læring i ulike sosiale og fleirkulturelle kontekstar, og kan nytte denne på nye område som er relevante for profesjonsutøvinga
- har kunnskap om samiske tilhøve

Ferdigheiter

Kandidaten

- kan orientere seg i faglitteratur, analysere og ha ei kritisk haldning til informasjonskjelder og eksisterande teoriar i fagområda
- kan bruke faglitteratur og andre relevante informasjonskjelder til å strukturere og formulere faglege resonnement på ulike område
- kan bruke kunnskapane til å analysere fagleg materiale og drøfte faglege tema i framandspråket
- kan gjennomføre eit sjølvstendig, avgrensa og profesjonsrelevant forskingsprosjekt under rettleiing og i tråd med gjeldande forskningsetiske normer og konvensjonar for akademisk skrivning
- kan nytte forskings- og erfaringsbasert kunnskap til å identifisere og arbeide systematisk med grunnleggande dugleikar og planlegge og leie undervisning på ulike læringsarenaer som fører til gode faglege og sosiale læringsprosessar
- kan på eit sjølvstendig og fagleg grunnlag bruke varierte arbeidsmetodar og relevante metodar frå forskning og fagleg utviklingsarbeid til å differensiere læringsarbeidet
- kan tilpasse opplæring i samsvar med gjeldande læreplanverk, og skape motiverande og inkluderande læringsmiljø
- kan ha ei kritisk tilnærming til analoge og digitale læringsressursar, og nytte dei i undervisning, planlegging og kommunikasjon, og som del av eiga utvikling
- kan reflektere rundt eigen læringsprosess og utvikling av språkleg, kommunikativ og didaktisk kompetanse
- kan fremme etisk medvit og kritisk tenking hos ungdom gjennom arbeid med språklege, litterære og kulturelle tema
- kan bruke eigen faglege, kommunikative og didaktiske kompetanse i språkfaget/språkfaga til å fremme effektiv læring og refleksjon hos elevane
- kan gjere greie for teoriar om språklæring, språk, kultur og litteratur, drøfte desse i høve til kvarandre og bruke dei faglege
- kan faget godt nok til å vere trygg i undervisningssamanheng, og kan kommunisere godt i språkfaget/språkfaga
- kan følgje normene for akademisk skrivning i masterfaget

Generell kompetanse

Kandidaten

- kan bidra til nytenking og gjennomføre profesjonsretta fagleg og tverrfagleg utviklingsarbeid
- kan formidle og kommunisere faglege problemstillingar knytte til profesjonsutøvinga på eit høgt fagleg nivå
- kan opptre profesjonelt og kritisk reflektere over og analysere faglege, profesjonsetiske, forskningsetiske og utdanningspolitiske spørsmål og problemstillingar
- kan på sjølvstendig grunnlag vidareutvikle eigen kompetanse og bidra til fagleg og organisatorisk utvikling i skolen og blant kollegaer
- kan bygge relasjonar til elevar og føresette, og samarbeide med aktørar som er relevante for skoleverket, til dømes frå lokalt arbeids-, samfunns- og kulturliv
- Kan vurdere, bruke og utvikle ulike analoge og digitale læringsressursar inkl. multimodale tekster
- har innsikt i språkfaget sitt kultur- og danningspotensial og bidrar til å fremme språkleg og kulturelt mangfald
- opprettheld relevansen av framandspråka sine historiske og akademiske tradisjonar og reflekterer kritisk kring desse
- kan vurdere og dokumentere elevar si læring og kompetansen deira, gi læringsfremjande tilbakemeldingar og bidra til at elevane kan reflektere over eiga læring og eiga fagleg utvikling

Opptakskrav

Nynorsk

Generell studiekompetanse og kravkode LÆRALT:

- gjennomsnittskarakter 3 eller betre i norsk (393 timar) og
- **anten** gjennomsnittskarakter 3 eller betre i matematikk (224 timar) og minst 40 skolepoeng,
- **eller** gjennomsnittskarakter 4 eller betre i matematikk (224 timar) og minst 35 skolepoeng

(Karakterkravet i matematikk blir også dekt dersom ein har bestått eitt av følgjande programfag: S1, S2, R1 eller R2)

Politiattest (jf. forskrift om opptak til høgare utdanning, kapittel 6)

Engelsk

Tilrådde forkunnskapar

Nynorsk

Studentar som vel engelsk som fag 1 eller 2 bør ha studiespesialiserande programfag i engelsk frå vidaregåande skole. Studentar som vel fransk, spansk eller tysk som fag 1 eller 2 bør ha minimum nivå A2 (CEFR*) eller nivå I/II i desse frå vidaregåande skole.

* (<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/kjennetegn/kjennetegn-pa-maloppnaelse-fremmedsprak-niva-ii/>)

Studentar som vel nordisk som fag 2 bør meistre både bokmål og nynorsk godt.

Obligatoriske emne

Nynorsk

I programmet inngår obligatoriske emne i fag 1, fag 2, fagdidaktikk og pedagogikk. Desse emna er spesifiserte under «Rekkefølge for emne i studiet».

Totalt inngår 100 dagar praksis:

- 10 dagar som del av PEDA130
- 10 dagar som del av didaktikkemne
- 2 x 35 dagar som eigne langpraksisemne
- 10 dagar kampuspraksis

På masterstudiet skal studenten skrive ei masteroppgåve med eit omfang på normalt 70-110 sider, med ein påfølgande munnleg eksamen. Masteroppgåva gir 60 studiepoeng. Emnet for masteroppgåva kan hentast frå alle disiplinær i fag 1, inkludert fagdidaktikk. Det er gjort nærare greie for masteroppgåvearbeidet i eigne emneplanar.

Spesialisering

Nynorsk

| Sjå emnelista under «Rekkefølge for emne i studiet» for nærare informasjon.

Tilrådde valemne

Nynorsk

| Det er ingen valemne i studieprogrammet.

Rekkefølge for emne i studiet

Nynorsk

1. semester (haust):

- Førstesemesterstudiet:

EXPHIL-HFSEM/EXPHIL-HFEKS, Examen philosophicum (10 stp)

- Fag 1:

Engelsk: ENG100 (10 stp)

Fransk: FRAN100 (10 stp)

Spansk: SPLA100 (10 stp)

Tysk: TYS100 (10 stp)

- Pedagogikk:

PEDA130 (10 stp - med integrert praksis, 10 dager)

2. semester (vår):

- Fag 1:

Engelsk: ENG110 (15 stp.) og ENG125 (15 stp)

Fransk: FRAN120 (10 stp), FRAN121 (10 stp) og FRAN122 (10 stp)

Spansk: SPLA107 (10 stp), SPLA108 (10 stp) og SPLA109 (10 stp)

Tysk: TYS105 (10 stp.), TYS106 (10 stp.) og TYS108 (10 stp.)

- Praksis:

KAMPUSDAG 1 og KAMPUSDAG 2

3. semester (haust):

-Fag 2:

Engelsk: ENG100 (10 stp) og ENG122L (10 stp)

Fransk: FRAN123 (10 stp) og FRAN124 (10 stp)

Spansk: SPLA100L2 (10 stp) og SPLA110 (10 stp)

Tysk: TYS100 (10 stp) og TYS115 (10 stp)

Historie: HIS120 (5 stp) og eitt av emna HIS108/113/114/115/116 (15 stp)

Nordisk: NOLI103-L (10 stp) og NOSP105 (10 stp)

Religionsvitenskap: RELV103 (15 stp) og RELV107 (5 stp)

Sosiologi: SOS100B (10 stp) og MET104 (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 1:

Engelsk: ENGDI100-P (10 stp - med integrert praksis, 10 dager)

Fransk, spansk og tysk: FRAMDI100-P (10 stp - med integrert praksis, 10 dager)

4. semester (vår):

- Fag 2:

Engelsk: ENG110 (15 stp.) og ENG125 (15 stp.)

Fransk: FRAN120 (10 stp), FRAN121 (10 stp) og FRAN122 (10 stp)

Spansk: SPLA107 (10 stp), SPLA108 (10 stp), SPLA109 (10 stp)

Tysk: TYS105 (10 stp.), TYS106 (10 stp.), TYS108 (10 stp.)

Nordisk: NOSP104 (15 stp) og NOLI102 (15 stp)

Religion: RELV101 (15 stp) og RELV105 (15 stp)

Historie: HIS101 (15 stp) og HIS102 (15 stp)

Sosiologi: SOS121 (10 stp), MET103 (10 stp) og valemne i sosiologi (10 stp)

- Praksis:

KAMPUSDAG 3 og KAMPUSDAG 4

Mogleg å reise på utveksling

5. semester (haust):

- Fag 1:

Engelsk, fransk, spansk, tysk: LÆFR101 (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 2:

Engelsk: ENGDI100 (10 stp)

Fransk, spansk, tysk: FRAMD100 (10 stp)

Historie: HIDID100 (10 stp)

Nordisk: NODI100

Religionsvitenskap: RELDI100 (10 stp)

Sosiologi: SAKDI102B (10 stp)

- Pedagogikk:

PEDA131 (10 stp)

- Praksis

35 dagar praksis

KAMPUSDAG 5

6. semester (vår):

- Fag 1:

Engelsk:

enten ENG266L (10 stp) + ENG225L (10 stp) eller ENG227L (10 stp)
eller ENG226L (10 stp) + ENG265L (10 stp) eller ENG267L (10 stp)

Fransk:

enten FRAN206L (10 stp) og FRAN255L (10 stp)
eller FRAN205L (10 stp) og FRAN256L (10 stp)

Spansk: SPLA206 (10 stp) og SPLA207 (10 stp)

Tysk: TYS203 (10 stp) eller TYS206 (10 stp)

- Fag 2 (bacheloroppgåve):

Engelsk: ENG265L (10 stp) eller ENG267L (10 stp) eller ENG266L (10 stp) eller ENG268L (10 stp)

Fransk: FRAN255L (10 stp) eller FRAN256L (10 stp)

Tysk: TYS253 (10 stp)

Spansk: SPLA256 (10 stp)

Historie: HIS250L (10 stp)

Religion: RELVI250-L (10 stp)

Nordisk: NOLI250-L (10 stp) eller NOSP256-L (10 stp)

Sosiologi: SOS250 (10 stp)

Mogleg å reise på utveksling.

7. semester (haust):

- Fag 1 masternivå:

Engelsk: Vel tre av følgjande emne:

ENG339 Engelsk lingvistikk I (10 stp)

ENG341 Engelsk lingvistikk II (10 stp)

ENG343 Engelsk lingvistikk III (10 stp)

ENG331 Engelskspråkleg litteratur/kultur I (10 stp)

ENG332 Engelskspråkleg litteratur/kultur II (10 stp)

ENG333 Engelskspråkleg litteratur/kultur III (10 stp)

NB! Du må ha minst 30 stp i faget (lingvistikk eller litteratur/kultur) du skal skrive masteroppgåve i.

Fransk: FRAN312 (15 stp) og FRAN307 (15 stp)

Spansk: obligatorisk utveksling.

Dei som ikkje har høve til å reise på utveksling kan søkje om fritak.

Dei som får fritak tar SPLA311 (10 stp), SPLA312 (10 stp) og SPLA313 (10 stp)

Tysk: TYS307 (15 stp) og TYS309 (15 stp) eller TSAK319* (15 stp)

*(UiB og NTNU vekslar på emneansvaret for TSAK319)

- Praksis

KAMPUSDAG 6 og KAMPUSDAG 7

8. semester (vår):

- Fag 1 masternivå:

Engelsk: ENG347 (10 stp) eller ENG335 (10 stp)

NB! Du må ha minst 30 stp i faget (lingvistikk eller litteratur/kultur) du skal skrive masteroppgåve i.

Fransk: FRAN313L (10 stp) eller FRAN308L (10 stp)

Spansk: SPLA314 (10 stp)

Tysk: TYS312 (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 1:

Engelsk: ENGDI300 (10 stp.)

Fransk, spansk, tysk: FRAMDI300 (10 stp)

- Pedagogikk:

PEDA132 (10 stp)

- Praksis

35 dagar praksis

KAMPUSDAG 8

9. semester (haust) og 10. semester (vår):

- Fag 1 masteroppgåve:

Engelsk: ENG350 (60 stp)

Fransk: FRAN350 (60 stp)

Spansk: SPLA350 (60 stp)

Tysk: TYS350 (60 stp)

Alle emna i kursdelen av master (totalt 60 stp) må være greidd før innlevering av masteroppgåva

- Praksis

KAMPUSDAG 9 og KAMPUSDAG 10 (i 10. semester)

Delstudium i utlandet

Nynorsk

Studentane blir oppmoda om å ta delar av studiet i utlandet. Eit opphald ved eit utanlandsk universitet kan gje både breidde og djupne i læringsutbyttet til studiet, i tillegg til språkkunnskapar og verdifull internasjonal røynsle.

Eit utanlandsopphald bør planleggjast i god tid på førehand og kan bli rettleidd og avtalt i samarbeid med studiekonsulent på programmet og dei faglege ansvarlege institutta.

I lektorprogrammet i framandspråk er det tilrådd med utveksling i 4. og 6. semester, avhengig av fagkombinasjon og om det er fagleg og praktisk mogleg. Med spansk som fag 1 er det obligatorisk utveksling i 7. semester.

Tilrådde [utvekslingsstader finn ein på nettsida til studieprogrammet: http://www.uib.no/studieprogram/MAHF-LÆFR](http://www.uib.no/studieprogram/MAHF-LÆFR).

Ein kan òg velje frå Universitetet i Bergen sine avtaler med studiestader i heile verda. [All informasjon om utveksling finn ein på https://www.uib.no/utveksling](https://www.uib.no/utveksling).

Arbeids- og undervisningsformer

Nynorsk

Undervisninga er forskningsbasert og omhandlar det teoretiske grunnlaget for faget, så vel som metodar knytte til faget. Studenten skal gjennom studiet få møte undervisning i ulike former med ulike typar lærings- og refleksjonsaktivitetar (t.d. førelesingar, seminar, gruppearbeid, skriftlege og munnlege presentasjonar, omgreps- og problemfokuserde oppgåver, problembasert læring, aksjonsforskning, rettleiing og praktisk bruk av digitale verktøy). For nærare informasjon, sjå dei einskilde emneplanane.

Læring gjennom rettleidd praksis i skolen står sentralt i studiet. Studenten vil få observere undervisning og planlegge og gjennomføre undervisning åleine og i samarbeid med medstudentar. Det vert i denne samanhengen lagt vekt på erfaringsutvikling gjennom refleksjon, samtale og oppgåveskriving.

Eit gjennomgåande trekk ved undervisninga skal vere å kombinere tileigning av fagleg kunnskap med kompetanse i å kunne leggje til rette for elevar si læring og utvikling.

I tillegg til den undervisninga som vert tilbydd, vert studentane oppmoda om å også sjølv organisere eigne kollokviegrupper og skrivegrupper.

Vurderingsformer

Nynorsk

Gjennom studiet møter studentane ulike vurderingsformer. Til dømes skriftleg skuleeksamen, rettleidd oppgåve, heimeeksamen, munnleg presentasjon, munnleg prøve og mappevurdering.

Vurderingsformene er tilpassa læringsutbyttet i dei ulike emna.

For nærare informasjon om vurderingsformer, sjå dei einskilde emneplanane.

Vitnemål og vitnemålstillegg

Nynorsk

Vitnemål og vitnemålstillegg blir skriva ut etter at graden er fullført.

Karakterskala

Nynorsk

Ved sensur av emna i programmet kan det bli nytta ein av to karakterskalaer:
A-F, der F er stryk
greidd/ikkje greidd
Sjå emneplanen for det einskilde emnet.

Grunnlag for vidare studium

Nynorsk

Fullført lektorutdanning med master i framandspråk med gode resultat kvalifiserer til å søkje om opptak på doktorgradsstudium i relevante fag.

Relevans for arbeidsliv

Nynorsk

Lektorutdanning med master i framandspråk kvalifiserer for tilsetjing på trinn 8-13 i den norske skolen. Lektorutdanninga gir grunnlag for undervisning i to fag og kvalifiserer for opptak til doktorgradsstudium.

I tillegg gir lektorutdanning eit godt grunnlag for yrke utanfor skolen der fagkunnskap, formidling og relasjonskompetanse står sentralt, bl.a. i media, organisasjonar, forvaltning og forlag.

Evaluering

Nynorsk

Studieprogrammet blir kontinuerleg evaluert i tråd med retningslinene for kvalitetssikring ved UiB. Emne- og programevalueringar finn ein på [UiBs kvalitetsbasen: https://kvalitetsbasen.app.uib.no/](https://kvalitetsbasen.app.uib.no/).

Skikkavurdering og autorisasjon

Nynorsk

Ifølgje Forskrift om skikkavurdering i høgare utdanning (nr. 1714) fastsett av Kunnskapsdepartementet 27. oktober 2023 med heimel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universitet og høgskular § 4-10 første og sjette ledd, skal det gjennom heile studiet gjerast vurderingar av om studenten er skikka til læraryrket, og sluttvurdering og vitnemål for fullført utdanning føreset at studenten er vurdert som skikka (jf. § 4-10 andre ledd).

Programansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet ved Institutt for framandspråk har ansvar for fagleg innhald og oppbygging av studiet og for kvaliteten på studieprogrammet.

Felles programstyre for lektorutdanning ved UiB har eit overordna koordinerande ansvar.

Administrativt ansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet har det administrative ansvaret for studieprogrammet.


Kontaktinformasjon

Nynorsk

Studierettleiar på programmet: lektor@hf.uib.no, tlf. 55 58 93 82

Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitenskap (MAHF-LÆHR)

REDIGERT

 Studienivå: Mastergrad iht §4, 5 år (590)

 Sted: 184.11.22.00 Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

Namn på grad

Nynorsk

Master i historie med lektorkompetanse

Master i religionsvitenskap med lektorkompetanse

Omfang og studiepoeng

Nynorsk

Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitenskap har eit omfang på 300 studiepoeng og er normert til 5 år.

Fulltid/deltid

Nynorsk

Fulltid

Undervisningsspråk

Nynorsk

Undervisninga i fag 1 (historie eller religionsvitenskap) vil oftast vere på norsk, men kan òg vere på engelsk.

Dersom ein vel eit framandspråk som fag 2, vil undervisninga som oftast vere på det aktuelle språket, men den kan òg vere på norsk.

Studiestart - semester

Nynorsk

Haust

Mål og innhald

Nynorsk

Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitskap er ei kombinert fagutdanning og profesjonsstudium. Programmet utdannar lærarar for ungdomstrinnet og for den vidaregåande skolen (trinn 8-13). Utdanninga kombinerer solid fagkunnskap i historie eller religionsvitskap (fag 1) og eitt anna universitetsfag (fag 2) med fagdidaktikk, pedagogikk og praksis.

Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitskap gir fordjuping i korleis kultur og samfunn har utvikla seg gjennom ulike tider. Begge faga bidrar med stadig nye og kritiske innfallsvinklar for å forstå endringar i samfunnet og kulturen. Dette gjeld til dømes politikk, økonomi, religion, kunst og kultur, familieliv, kjønn, krigføring og etikk i fortid og samtid. Historiefaget gir brei kunnskap om og innsikt i viktige sider ved samfunnsutviklinga, i og utanfor Noreg, i eldre og moderne tid. Religionsvitskap er eit samanliknande, krysskulturelt fag, samtidig som det utforskar lange linjer i religionane si utvikling. Med røter i både dei humanistiske og samfunnsorienterte vitskapane, er historie- og religionsfaga viktige i norsk skole. Faga bidrar mellom anna til felles referanserammer, kritisk refleksjon, fleirkulturell kompetanse og demokratisk danning. I det siste året arbeider ein med masteroppgåva, som er eit sjølvstendig vitskapleg arbeid skrive under rettleiing.

Lektorutdanninga skal kvalifisere studentane til å vidareutvikle skolen som institusjon for læring og danning i eit demokratisk og fleirkulturelt samfunn. Studiet skal utdanne lærarar som er ansvarlege og som kan ta medansvar for elevar si læring og utvikling. I studiet vert det lagt vekt på å utvikle kompetanse til vidare fagleg og profesjonell utvikling. Såleis er det eit mål å fremje samhandling og kritisk refleksjon kring fag, undervisning og læring. Praksis er integrert i studiet i fire av dei fem studieåra.

Studiet skal gi ei god innføring i vitskapelege arbeidsmåtar og forskingsmetodar og trening i sjølvstendig arbeid med omfattande og krevjande faglege oppgåver. Undervisninga er forskingsbasert og omhandlar det teoretiske grunnlaget for faga, så vel som faga sine metodar. Det vert lagt vekt på analytisk tenking, teoretisk og praktisk problemløysing, trening i skriftleg og munnleg presentasjon og tilrettelegging for læring. Vidare skal studiet gi grundig kunnskap i fagdidaktikk og pedagogikk og om skulefaga. Programmet fremjar og dugleikar for praktisk yrkesutøving.

Som det andre faget i utdanninga (fag 2) vel ein eitt av faga historie, religionsvitskap, sosiologi, nordisk, engelsk, fransk, spansk språk og latinamerikastudium eller tysk. Alle desse faga har òg eit fagdidaktisk tilbod tilrettelagt for lektorutdanningsprogrammet.

Læringsutbyte

Nynorsk

Kandidaten skal ved avslutta program ha følgjande læringsutbyte definert i kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse:

Kunnskapar

Kandidaten

- har avansert kunnskap i historie eller religionsvitenskap og spesialisert innsikt i eit profesjonsrelevant fagområde
- har inngåande kunnskap om historiefaglege eller religionsvitenskaplege tema, problemstillingar, forskingsteoriar og -metodar, samt forskningsetiske utfordringar.
- har god kunnskap i det valde fagets historie, tradisjonar, eigenart og plass i skolen og samfunnet
- har kunnskap om relevant lov- og planverk, om utviklinga av skolen som organisasjon og brei forståing for skolen sitt mandat, verdigrunnlaget i opplæringa og i opplæringsløpet
- har avansert kunnskap i fagdidaktikk innan historie eller religionsvitenskap
- har kunnskap om ungdomskultur og ungdom si utvikling og læring, ungdom i vanskelege situasjonar og deira rettar
- har kunnskap om fleirkulturelle kontekstar, nasjonalt og internasjonalt, her under samiske tilhøve

Ferdigheiter

Kandidaten

- kan orientere seg i faglitteratur, analysere og ha ei kritisk haldning til kjelder, eksisterande teoriar og metodar i det valde fagområdet
- kan bruke faglitteratur og relevante kjelder på ein sjølvstendig måte og i samsvar med normene for akademisk skiving i faget
- kan gjennomføre eit sjølvstendig, avgrensa og profesjonsrelevant forskingsprosjekt i tråd med gjeldande forskningsetiske normer
- kan nytte forskings- og erfaringsbasert kunnskap til å planlegge og leie undervisning på ulike læringsarenaer som fører til gode faglege og sosiale læringsprosessar
- kan på eit sjølvstendig og fagleg grunnlag bruke varierte arbeidsmetodar og relevante metodar frå forsking og fagleg utviklingsarbeid til å differensiere undervisning
- kan tilpasse opplæring i samsvar med gjeldande læreplanverk, og skape motiverande og inkluderande læringsmiljø
- kan ha ei kritisk, sjølvstendig tilnærming til digitale verkøy og nytte dei i undervisning, planlegging og kommunikasjon og rettleie unge i den digitale kvardagen
- kan vurdere og dokumentere elevar si læring og kompetansen deira, gi læringsfremjande tilbakemeldingar og bidra til at elevane kan reflektere over eiga læring og eiga fagleg utvikling

Generell kompetanse

Kandidaten

- kan bidra til nytenking, gjennomføre forskingsarbeid og profesjonsretta utviklingsarbeid, og legge til rette for at ein kan involvere lokalt arbeids-, samfunns- og kulturliv i opplæringa
- kan handtere, vurdere og analysere komplekse saksbilete, syntetisere relevant informasjon, samt å grunngje eigne slutningar
- kan formidle og kommunisere faglege problemstillingar knytte til profesjonsutøvinga, både på eit høgt fagleg nivå og tilrettelagt for elevar og ålmenta
- kan opptre profesjonelt og kritisk reflektere over og analysere faglege, profesjonsetiske, forskingsetiske og utdanningspolitiske spørsmål
- kan på sjølvstendig grunnlag vidareutvikle eigen kompetanse og bidra til fagleg og organisatorisk utvikling i skolen og blant kollegaer
- kan bygge relasjonar til elevar og føresette, og samarbeide med aktørar som er relevante for skoleverket

Opptakskrav

Nynorsk

Generell studiekompetanse og kravkode LÆRALT:

• gjennomsnittskarakter 3 eller betre i norsk (393 timer) og

anten gjennomsnittskarakter 3 eller betre i matematikk (224 timer) og minst 40 skulepoeng

eller gjennomsnittskarakter 4 eller betre i matematikk (224 timer) og minst 35 skulepoeng (Karakterkravet i matematikk blir også dekt dersom ein har bestått eitt av følgjande programfag: S1, S2, R1 eller R2)

I tillegg: Politiattest (jf. forskrift om opptak til høgare utdanning, kapittel 6)

Tilrådde forkunnskapar

Nynorsk

Studentar som vel nordisk som fag 2 bør meistre både bokmål og nynorsk godt.

Studentar som vel engelsk som fag 2 bør ha studiespesialiserande programfag i engelsk frå vidaregåande skole.

Studentar som vel fransk, spansk eller tysk som fag 2 bør ha minimum nivå A2 (CEFR*) eller nivå I/II i desse frå vidaregåande skole.

* (<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/kjennetegn/kjennetegn-pa-maloppnaelse-fremmedsprak-niva-ii/>)

Innføringsemne

Nynorsk

-

Obligatoriske emne

Nynorsk

I programmet inngår emne i historie eller religionsvitenskap, fag 2, fagdidaktikk, pedagogikk og ex.phil. Dei fleste emna er obligatoriske. Ei oversikt over kva emne som er obligatoriske vil ein finne under «Rekkefølge for emne i studiet».

Praksis: Totalt inngår 100 dagar praksis:

- 10 dagar som del av PEDA130
- 10 dagar som del av didaktikkemne i tredje semester
- 2 x 35 dagar som egne langpraksisemner
- 10 dagar kampuspraksis

På masterstudiet skal studenten skrive ei masteroppgåve med eit omfang på normalt 70-110 sider, med ein påfølgande munnleg eksamen. Masteroppgåva gir 60 studiepoeng. Emnet for masteroppgåva kan hentast frå alle disiplinær i fag 1, inkludert fagdidaktikk. Det er gjort nærare greie for masteroppgåvearbeidet i eigne emneplanar.

Tilrådde valemne

Nynorsk

Rekkefølge for emne i studiet

Nynorsk

1. semester (haust)

- Førstesemesterstudiet:

EXPHIL-HFSEM/EXPHIL-HFEKS, Examen philosophicum (10 stp)

- Fag 1:

HIS100 (10 stp) eller RELV100 (10 stp)

- Pedagogikk:

PEDA130 (10 stp - med 10 dagar inkludert praksis)

2. semester (vår)

- Fag 1:

Historie: HIS101 (15 stp) og HIS102 (15 stp)

Religionsvitenskap: RELV101 (15 stp), RELV105 (15 stp)

- Praksis:

KAMPUSDAG 1 og KAMPUSDAG 2

3. semester (haust)

- Fag 2:

Historie: HIS120 (5 stp) og eitt av emna HIS108/HIS113/HIS114/HIS115/HIS116 (15 stp)

Religionsvitenskap: RELV103 (15 stp) og RELV107 (5 stp)

Nordisk: NOLI103-L (10 stp) og NOSP105 (10 stp)

Engelsk: ENG100 (10 stp) og ENG122L (10 stp)

Fransk: FRAN123 (10 stp) og FRAN124 (10 stp)

Spansk: SPLA100L2 (10 stp) og SPLA110 (10 stp)

Tysk: TYS100 (10 stp) og TYS115 (10 stp)

Sosiologi: SOS100B (10 stp) og MET104 (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 1:

Religionsvitenskap: RELDI100-P (10 stp - med integrert 10 dagar praksis)

Historie: HIDID100-P (10 stp - med integrert 10 dagar praksis)

4. semester (vår):

- Fag 2:

Historie: HIS101 (15 stp) og HIS102 (15 stp)

Religionsvitenskap: RELV101 (15 stp) og RELV105 (15 stp)

Nordisk: NOSP104 (15 stp) og NOLI102 (15 stp)

Engelsk: ENG110 (15 stp) og ENG125 (15 stp)

Fransk: FRAN120 (10 stp), FRAN121 (10 stp) og FRAN122 (10 stp)

Spansk: SPLA107 (10 stp), SPLA108 (10 stp) og SPLA109 (10 stp)

Tysk: TYS105 (10 stp), TYS106 (10 stp) og TYS108 (10 stp)

Sosiologi: SOS121 (10 stp), MET103 (10 stp) og valemne i sosiologi (10 stp)

- Praksis:

KAMPUSDAG 3 og KAMPUSDAG 4

5. semester (haust):

- Fag 1:

Historie: HIS118 (10 stp)

Religionsvitenskap: RELV106 (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 2:

Engelsk: ENGDI100 (10 stp)

Fransk, spansk, tysk: FRAMD100 (10 stp)

Historie: HIDID100 (10 stp)

Nordisk: NODI100 (10 stp)

Religionsvitenskap: RELDI100

Sosiologi: SAKDI102B

- Pedagogikk:

PEDA131 (10 stp)

- Praksis

35 dager praksis i skolen

KAMPUSDAG 5

6. semester (vår):

- Fag 1:

Historie: HIS203 (15 stp) og HIS120 (5 stp)

Religionsvitenskap: Fordypingsemne i religionsvitenskap (15 stp) og RELV212 (5 stp)

- Fag 2 (bacheloroppgåve):

Historie: HIS250L

Religionsvitenskap: RELVI250L

Engelsk: ENG265L eller ENG267L eller ENG266L eller ENG268L (10)

Fransk: FRAN255L eller FRAN256L

Spansk: SPLA256

Tysk: TYS253

Nordisk: NOLI250-L eller NOSP256-L

Sosiologi: SOS250

Mogleg å reisa på utveksling

7. semester (haust):

-Fag 1 masternivå:

Historie: HIS301L (15 stp.), HIS302L (15 stp.)

Religionsvitenskap: RELV301 (15 stp), RELV311 (15 stp)

- Praksis:

KAMPUSDAG 6 og KAMPUSDAG 7

8. semester (vår):

- Fag 1 masternivå:

Historie: HIS303L (10 stp.)

Religionsvitenskap: RELV302L (10 stp)

- Fagdidaktikk i fag 1:

Historie HIDID313 (10 stp)

Religionsvitenskap: RELDI313 (10 stp)

- Pedagogikk:

PEDA132 (10 stp)

- Praksis:

35 dagar praksis i skolen

KAMPUSDAG 8

9. semester (haust) og 10. semester (vår):

- Fag 1 masteroppgåve:

Historie HIS350 (60 stp)

Religionsvitenskap: RELV350 (60 stp)

- Praksis:

KAMPUSDAG 9 og KAMPUSDAG 10

Alle emna i kursdelen av master (totalt 60 stp) må være greidd før innlevering av masteroppgåva.

Delstudium i utlandet

Nynorsk

Studentane blir oppmoda om å ta delar av studiet i utlandet. Eit opphald ved eit utanlandsk universitet kan gje både breidde og djupne i læringsutbyttet til studiet, i tillegg til språkkunnskapar og verdifull internasjonal røynsle.

Eit utanlandsopphald bør planleggjast i god tid på førehand og kan bli rettleidd og avtalt i samarbeid med studiekonsulent på programmet og dei fagleg ansvarlege institutta.

I lektorprogrammet i historie og religion er det tilrådd med utveksling i 4. og 6. semester, avhengig av fagkombinasjon og om det er fagleg og praktisk mogleg.

UiB har utvekslingsavtalar med universitet i hele verda. Avtaler som programmet vil trekke fram er Universitetet i Greifswald, Universitetet i Southampton, Universitetet i Bremen, Syddansk Universitet, SOAS (London) og Universitetet i Groningen.

Arbeids- og undervisningsformer

Nynorsk

Undervisninga er forskingsbasert og omhandlar det teoretiske grunnlaget for faget, så vel som metodar knytte til faget. Studenten skal gjennom studiet få møte undervisning i ulike former med ulike typar lærings- og refleksjonsaktivitetar (t.d. førelesingar, seminar, gruppearbeid, skriftlege og munnlege presentasjonar, omgreps- og problemfokuserte oppgåver, problembasert læring, aksjonsforskning, rettleiing og praktisk bruk av digitale verktøy). For nærare informasjon, sjå dei einskilde emneplanane.

Læring gjennom rettleidd praksis i skolen står sentralt i studiet. Studenten vil få observere undervisning og planlegge og gjennomføre undervisning åleine og i samarbeid med medstudentar. Det vert i denne samanhengen lagt vekt på erfaringsutvikling gjennom refleksjon, samtale og oppgaveskriving.

Eit gjennomgåande trekk ved undervisninga skal vere å kombinere tileigning av fagleg kunnskap med kompetanse i å kunne leggje til rette for elevlar si læring og utvikling.

I tillegg til den undervisninga som vert tilbydd, vert studentane oppmoda om å også sjølve organisere eigne kollokviegrupper og skrivegrupper.

Vurderingsformer

Nynorsk

I studiet inngår varierte vurderingsformer, til dømes skriftleg og munnleg eksamen, heimeeksamen, semesteroppgåve og mappevurdering. Sjå emneplanane for nærare opplysningar.

Vitnemål og vitnemålstillegg

Nynorsk

Vitnemål blir skriva ut etter at graden er fullført.

Karakterskala

Nynorsk

Det vert nytta to karakterskalaer:

«greidd» / «ikkje greidd»

Bokstavkarakterar med skalaen A, B, C, D, E, F

Sjå emneplanane for nærare opplysningar.

Grunnlag for vidare studium

Nynorsk

Studiet kan gi grunnlag for doktorgradsstudium i relevante program.

Relevans for arbeidsliv

Nynorsk

Lektorutdanning med master i historie eller religionsvitenskap kvalifiserer for tilsetjing på trinn 8-13 i den norske skolen. Lektorutdanninga gir grunnlag for undervisning i to fag og kvalifiserer for opptak til doktorgradsstudium.

I tillegg gir lektorutdanning eit godt grunnlag for yrke utanfor skolen der fagkunnskap, formidling og relasjonskompetanse står sentralt, bl.a. i media, organisasjonar, forvaltning og forlag.

Evaluering

Nynorsk

Programmet blir kontinuerleg evaluert i tråd med retningslinene for kvalitetssikring ved UiB. Emne- og programevalueringar finn ein på kvalitetsbasen.uib.no

Skikkavurdering og autorisasjon

Nynorsk

Ifølgje Forskrift om skikkavurdering i høgare utdanning (nr. 1714) fastsett av Kunnskapsdepartementet 27. oktober 2023 med heimel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universitet og høøgskular § 4-10 første og sjette ledd, skal det gjennom heile studiet gjerast vurderingar av om studenten er skikka til læraryrket, og sluttvurdering og vitnemål for fullført utdanning føreset at studenten er vurdert som skikka (jf. § 4-10 andre ledd).

Merknad:

Denne forskrifta trer i kraft 1. august 2024. Fram til dess er det Forskrift om skikkavurdering i høgare utdanning (nr. 859) som gjeld.

Programansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet ved Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitskap (AHKR) har ansvar for fagleg innhald og oppbygging av studiet og for kvaliteten på studieprogrammet.

Felles programstyre for lektorutdanning ved UiB har eit overordna koordinerande ansvar.

Administrativt ansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet har det administrative ansvaret for studieprogrammet.


Kontaktinformasjon

Nynorsk

lektor@hf.uib.no

Lektorutdanning med master i nordisk (MAHF-LÆNO)

REDIGERT

 Studienivå: Mastergrad iht §4, 5 år (590)

 Sted: 184.11.21.00 Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studiar

Namn på grad

Nynorsk

| Master i nordisk med lektorkompetanse

Omfang og studiepoeng

Nynorsk

| 300 studiepoeng

Fulltid/deltid

Nynorsk

| Fulltid

Undervisningsspråk

Nynorsk

| Normalt norsk, dansk og svensk. Dersom ein som fag 2 vel eit framandspråk, vil undervisninga som oftast vere på det aktuelle språket, men den kan også vere på norsk.

Studiestart - semester

Nynorsk

| Haust

Mål og innhald

Nynorsk

Lektorutdanning med master i nordisk er eit profesjonsstudium som utdannar lærarar for ungdomstrinnet og for den vidaregåande skolen. Utdanninga kombinerer solid fagkunnskap i nordisk (fag 1) og eitt anna universitetsfag (fag 2) med fagdidaktikk, pedagogikk og praksis. Praksis er integrert i studiet i fire av dei fem studieåra.

Studiet gir eit solid grunnlag i dei to studiefaga med vekt på fagleg forståing, problemløysing og forståing for metodar og tenkjemåtar i faga. Studiet gir dessutan ei grunnleggande forståing av vitenskapsfaga og skolefaga i ein samfunnsmessig og kulturell samanheng.

Profesjonsfaget gir grundig kunnskap i fagdidaktikk og pedagogikk og fremjar dugleikar for praktisk yrkesutøving.

Studiet av nordisk er delt mellom språk og litteratur. Namnet på faget understrekar eit nordisk perspektiv, men hovudtyngda i studiet ligg på norsk språk og norsk litteratur. Språkstudiet gir innsikt i korleis språket er oppbygd som system, korleis det har utvikla seg historisk, og i dei variantane av skriftmål og talemål vi har i dag. Litteraturstudiet går inn på nordiske litterære tekstar, litteraturhistorie og tekstteori og gir innsikt i sentrale forfattarskap, ulike sjangrar og kulturhistorie. På høgare nivå er det høve til å spesialisere seg i sjølvvalde faglege emne. I det siste året arbeider ein med masteroppgåva, som er eit sjølvstendig vitenskapleg arbeid skrive under rettleiing.

Som det andre faget i utdanninga vel ein eitt av faga engelsk, fransk, historie, sosiologi, religionsvitenskap, spansk språk og latinamerikastudium eller tysk. Alle desse faga har òg eit fagdidaktisk tilbod tilrettelagt for lektorutdanningsprogrammet.

Lektorutdanninga skal kvalifisere studentane til å vidareutvikle skolen som institusjon for læring og danning i eit demokratisk og fleirkulturelt samfunn. Studiet skal utdanne lærarar som er ansvarlege og som kan ta medansvar for elevar si læring og utvikling. I studiet vert det lagt vekt på å utvikle kompetanse til vidare fagleg og profesjonell utvikling. Såleis er det eit mål å fremje samhandling og kritisk refleksjon kring fag, undervisning og læring.

Læringsutbyte

Nynorsk

Kandidaten skal ved avslutta program ha følgjande læringsutbyte definert i kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse:

Kunnskapar

Kandidaten

- har avansert kunnskap innanfor nordisk språk og litteratur og brei kunnskap innanfor fag 2
- har solid forståing av forskningsetikk og metodar og tenkjemåtar i nordiskfaget
- har god innsikt i språkssystem, språkhistorie, språkbruk og moderne skriftspråks- og talemålsvarietetar
- har omfattande kunnskap om nordiske litterære tekstar og forfattarskapar, litteraturhistorie og tekstteori, sjangrar og kulturhistorie
- har god innsikt i sentrale tema, omgrep og teoriar knytte til fag 2
- har kjennskap til forskningsetiske problemstillingar
- har god kunnskap om begge fagas historie, tradisjonar, eigenart og plass i skulen og samfunnet
- har grunnleggande forståing av vitenskapsfaga og skulefaga i ein samfunnsmessig og kulturell samanheng
- har kjennskap til forskings- og utviklingsarbeid innanfor dei to faga
- har grundig kunnskap i fagdidaktikk og pedagogikk
- har inngåande kunnskap om vitenskaplege problemstillingar, forskingsteoriar og -metodar i pedagogiske og fagdidaktiske spørsmål
- har kunnskap om utviklinga av skolen som organisasjon og brei forståing av skolens mandat, verdigrunnlag og opplæringsløp
- har kunnskap om ungdomskultur og ungdoms utvikling og læring i ulike sosiale og fleirkulturelle kontekstar
- har inngåande kunnskap om gjeldande utdanningsrelatert lov- og planverk
- har kunnskap om ungdom i vanskelege situasjonar og om deira rettar i eit nasjonalt og internasjonalt perspektiv
- har kunnskap om samisk litteratur og språktilhøve

Ferdigheiter

Kandidaten

- kan orientere seg i faglitteratur og teori innanfor nordisk og fag 2 og analysere kjelder og teoriar kritisk
- kan strukturere og formulere faglege resonnement
- kan bruke og formidle relevante resultat frå forskings- og utviklingsarbeid knytt til fagområda
- meistarar fagrelevante skriftlege og munnlege presentasjonar og kan følgje normene for akademisk skrivning
- kan gjennomføre eit avgrensa forskingsprosjekt innanfor fagområdet nordisk i tråd med gjeldande forskningsetiske normer
- kan arbeide sjølvstendig med krevjande faglege oppgåver i fag 2
- meistarar relevante faglege verktøy, teknikkar og uttrykksformer
- kan nytte digitale verktøy i undervisning, planlegging og kommunikasjon og rettleie unge i den digitale kvardagen
- kan planlegge og leie undervisning som fører til gode faglege og sosiale læringsprosessar
- kan differensiere og tilpasse opplæring i samsvar med gjeldande læreplanverk og skape gode læringsmiljø
- kan arbeide systematisk med grunnleggande dugleikar
- kan beskrive kjenneteikn på kompetanse, vurdere og dokumentere læring og gi læringsfremjande tilbakemeldingar
- kan bidra til at elevane kan reflektere over eiga læring og eiga fagleg utvikling
- kan reflektere over eigen fagleg praksis

Generell kompetanse

Kandidaten

- kan bidra til innovasjon og nytenking og gjennomføre profesjonsretta fagleg utviklingsarbeid
- kan legge til rette for at lokalt arbeids-, samfunns- og kulturliv kan involverast i opplæringa
- kan formidle og kommunisere faglege problemstillingar knytte til profesjonsutøvinga på eit høgt fagleg nivå
- kan opptre profesjonelt og kritisk reflektere over og analysere faglege, profesjonsetiske, forskningsetiske og utdanningspolitiske spørsmål og problemstillingar
- kan på sjølvstendig grunnlag utvikle eigen kompetanse og bidra til den faglege og organisatoriske utviklinga ved skolen
- kan bygge relasjonar til elevar og føresette og samarbeide med aktørar som er relevante for skoleverket

Opptakskrav

Nynorsk

- Politiattest (jf. forskrift om opptak til høgare utdanning, kapittel 6)
- Generell studiekompetanse eller realkompetanse (kravkode LÆRALT)

Det er to alternative måter å dekke opptakskravet på.
Du må *anten* dokumentere:

- gjennomsnittskarakter 3 eller betre i norsk (393 timar) og
- gjennomsnittskarakter 4 eller betre i matematikk (224 timar) og
- minst 35 skolepoeng

eller

- gjennomsnittskarakter 3 eller betre i norsk (393 timar) og
- gjennomsnittskarakter 3 eller betre i matematikk (224 timar) og
- minst 40 skolepoeng.

Du vil òg dekke karakterkravet i matematikk viss du har greidd eitt av følgjande programfag: S1, S2, R1 eller R2.

Tilrådde forkunnskapar

Nynorsk

Ein bør meistre både bokmål og nynorsk godt.

Studentar som vel engelsk som fag 2 bør ha studiespesialiserande programfag i engelsk frå vidaregåande skole. Studentar som vel fransk, spansk eller tysk som fag 2 bør ha minimum nivå A2 (CEFR*) eller nivå I/II i desse frå vidaregåande skole.

* (<https://www.udir.no/laring-og-trivsel/lareplanverket/kjennetegn/kjennetegn-pa-maloppnaelse-fremmedsprak-niva-ii/>)

Innføringsemne

Nynorsk

-

Obligatoriske emne

Nynorsk

I programmet inngår emne i nordisk, fag 2, fagdidaktikk, pedagogikk og ex.phil. Dei fleste emna er obligatoriske. Ei oversikt over kva emne som er obligatoriske finn ein under «Rekkefølge for emne i studiet».

Totalt inngår 100 dagar praksis:

- 10 dagar som del av PEDA130
- 10 dagar som del av NOD1100-P
- 2 x 35 dagar som eigne langpraksisemne
- 10 dagar kampuspraksis

På masterstudiet skal det skrivast ei masteroppgåve med eit omfang på 70-110 sider, etterfølgd av ein munnleg eksamen. Masteroppgåva gir 60 studiepoeng. Tema for masteroppgåva kan hentast frå alle disiplinar i nordiskfaget, inkludert fagdidaktikk. Temaet skal vere godkjent i eit prosjektførebuande emne før arbeidet tek til. Det er gjort meir greie for masteroppgåvearbeidet i ein eigen emneplan.

Tilrådde valemne

Nynorsk

Rekkefølge for emne i studiet

Nynorsk

1. semester (haust):

Førstesemesterstudiet:

- EXPHIL-HFSEM/EXPHIL-HFEKS Examen philosophicum (10 stp)

Nordisk:

- NORD100 (10 stp)

Pedagogikk og praksis:

- PEDA130 med 10 dagar praksis i skolen (10 stp)

2. semester (vår):

Nordisk:

- NOLI102 (15 stp)
- NOSP104 (15 stp)

Praksis:

- KAMPUSDAG 1
- KAMPUSDAG 2

3. semester (høst):

Fag 2:

- Engelsk: ENG100 (10 stp) og ENG112L (10 stp)
- Fransk: FRAN123 (10 stp) og FRAN124 (10 stp)
- Tysk: TYS100 (10 stp) og TYS115 (10 stp)
- Spansk: SPLA100L2 (10 stp) og SPLA110 (10 stp)
- Historie: HIS120 (5 stp) og eitt av emna HIS108/HIS113/114/115/116 (15 stp)
- Religionsvitenskap: RELV103 (15 stp) og RELV107 (15 stp)
- Sosiologi: SOS100B (10 stp) og MET104 (10 stp)

Fagdidaktikk i nordisk og praksis:

- NODI100-P med 10 dagar praksis i skolen (10 stp)

4. semester (vår):

Fag 2:

- Engelsk: ENG110 (15 stp) og ENG125 (15 stp)
- Fransk: FRAN120 (10 stp), FRAN121 (10 stp) og FRAN122 (10 stp)
- Spansk: SPLA107 (10 stp), SPLA108 (10 stp) og SPLA109 (10 stp)
- Tysk: TYS105 (10 stp), TYS106 (10 stp) og TYS108 (10 stp)
- Religion: RELV101 (15 stp) og RELV105 (15 stp)
- Historie: HIS101 (15 stp) og HIS102 (15 stp)
- Sosiologi: SOS101 (10 stp), MET103 (10 stp) og valemne i sosiologi (10 stp)

Praksis:

- KAMPUSDAG 3
- KAMPUSDAG 4

5. semester (høst):

Norsk som andrespråk:

- NORAN204-L (10 stp)

Pedagogikk:

- PEDA131 (10 stp)

Fagdidaktikk i fag 2:

- Engelsk: ENGDI100 (10 stp)
- Fransk, spansk, tysk: FRAMDI100 (10 stp)
- Historie: HIDID100 (10 stp)
- Religionsvitenskap: RELDI100 (10 stp)
- Sosiologi: SAKDI102B (10 stp)

Praksis:

- 35 dagar praksis i skolen

- KAMPUSDAG 5

6. semester (vår):

Nordisk:

- NOLI103-L (10 stp)
- NOSP105 (10 stp)

Fag 2 med bacheloroppgåve:

Engelsk: ENG265L/ENG267L/ENG266L/ENG268L (10 stp)

Fransk: FRAN255L/FRAN256L (10 stp)

Spansk: SPLA256 (10 stp)

Tysk: TYS253 (10 stp)

Religion: RELVI250L (10 stp)

Historie: HIS250L (10 stp)

Sosiologi: SOS250 (10 stp)

7. semester (haust):

Nordisk masternivå:

To av emna

- NOLI311 (15 stp)
- NOLI322, (15 stp)
- NOLI307 (15 stp)
- NORAN320 (15 stp)
- NOSP313 (15 stp)
- NOSP316 (15 stp)

Studentar som ønskjer det, kan utan søknad byte ut desse emna med andre 300-nivåemne med NOLI- eller NOSP-kode. Emne frå andre delar av dei nordiske faga kan passast inn etter søknad.

Praksis:

- KAMPUSDAG 6
- KAMPUSDAG 7

8. semester (vår):

Nordisk masternivå, nordisk fagdidaktikk, pedagogikk og langpraksis

- NOLISP300-L, 10 stp.

Fagdidaktikk i nordisk:

- NODI300 (10 stp)

Pedagogikk:

- PEDA132 (10 stp)

Praksis:

- 35 dagar praksis i skolen
- KAMPUSDAG 8

9. semester og 10. semester (haust og vår):

Nordisk masternivå:

- Masteroppgåve: NOLISP350 (60 stp)

Alle emna i kursdelen på masternivå (60 stp) må vere greidd før innlevering av masteroppgåva.

Praksis (10. semester):

- KAMPUSDAG 9
- KAMPUSDAG 10

Delstudium i utlandet

Nynorsk

Studentane blir oppmoda om å ta delar av studiet i utlandet. Eit opphald ved eit utanlandsk universitet kan gje både breidde og djupne i læringsutbyttet til studiet, i tillegg til språkkunnskapar og verdifull internasjonal røynsle.

Eit utanlandsopphald bør planleggjast i god tid på førehand og kan bli rettleidd og avtalt i samarbeid med studiekonsulent på programmet og dei fagleg ansvarlege institutta

I lektorprogrammet i nordisk er det tilrådd med utveksling i 4. og 7. semester, avhengig av fagkombinasjon og om det er fagleg og praktisk mogleg.

Arbeids- og undervisningsformer

Nynorsk

Undervisninga er forskingsbasert og omhandlar det teoretiske grunnlaget for faget, så vel som metodar knytte til faget. Studenten skal gjennom studiet få møte undervisning i ulike former med ulike typar lærings- og refleksjonsaktivitetar (t.d. førelesingar, seminar, gruppearbeid, skriftlege og munnlege presentasjonar, omgreps- og problemfokuserede oppgåver, problembasert læring, aksjonsforskning, rettleiing og praktisk bruk av digitale verktøy). For nærare informasjon, sjå dei einskilde emneplanane.

Læring gjennom rettleidd praksis i skulen står sentralt i studiet. Studenten vil få observere undervisning og planleggje og gjennomføre undervisning åleine og i samarbeid med medstudentar. Det vert i denne samanhengen lagt vekt på erfaringsutvikling gjennom refleksjon, samtale og oppgåveskriving.

Eit gjennomgåande trekk ved undervisninga skal vere å kombinere tileigning av fagleg kunnskap med kompetanse i å kunne leggje til rette for elevlar si læring og utvikling.

I tillegg til den undervisninga som vert tilbydd, vert studentane oppmoda om å også sjølve organisere egne kollokviegrupper og skrivegrupper.

Vurderingsformer

Nynorsk

I studiet inngår varierte vurderingsformer, til dømes skriftleg og munnleg eksamen, heimeeksamen og mappevurdering. Sjå emneplanane for nærare opplysningar.

Vitnemål og vitnemålstillegg

Nynorsk

Vitnemål blir skriva ut etter at graden er fullført.

Karakterskala

Nynorsk

Ved UiB er det to typar karakterskalaer:

«greidd» / «ikkje greidd»

Bokstavkarakterar med skalaen A, B, C, D, E, F

Sjå emneplanane for nærare opplysningar.

Grunnlag for vidare studium

Nynorsk

Studiet kan kvalifisere for doktorgradsstudium i relevante program.

Relevans for arbeidsliv

Nynorsk

Lektorutdanning med master i nordisk kvalifiserer for tilsetjing på trinn 8-13 i den norske skolen. Lektorutdanninga gir grunnlag for undervisning i norsk og fag 2 i studiet og kvalifiserer for opptak til doktorgradsstudium.

I tillegg gir lektorutdanning eit godt grunnlag for yrke utanfor skolen der fagkunnskap, formidling og relasjonskompetanse står sentralt, bl.a. i media, organisasjonar, forvaltning og forlag.

Evaluering

Nynorsk

Programmet vert kontinuerleg evaluert i tråd med retningslinene for kvalitetssikring ved UiB. Emne- og programevalueringar finn ein på kvalitetsbasen.uib.no

Skikkavurdering og autorisasjon

Nynorsk

Ifølgje Forskrift om skikkavurdering i høgare utdanning (nr. 859) fastsett av Kunnskapsdepartementet 30. juni 2006 med heimel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universitet og høgskular § 4-10 sjette ledd, skal det gjennom heile studiet gjerast vurderingar av om studenten er skikka til læraryrket, og sluttvurdering og vitnemål for fullført utdanning føreset at studenten er vurdert som skikka (jf. § 4-10 andre leddet).

Programansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet ved Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium har ansvar for fagleg innhald og oppbygging av studiet og for kvaliteten på studieprogrammet.

Felles programstyre for lektorutdanning ved UiB har eit overordna koordinerande ansvar.

Administrativt ansvarleg

Nynorsk

Det humanistiske fakultet har det administrative ansvaret for studieprogrammet.

Kontaktinformasjon

Nynorsk

Ta gjerne kontakt med studierettleiar på programmet, dersom du har spørsmål:
lektor@hf.uib.no, tlf. 55 58 93 82

Vitnemål side 2 - Målsetting, innhold og organisering

Bokmål

Lektorutdanning med master i nordisk utgjør et profesjonsstudium som utdanner lærere for ungdomstrinnet og for den videregående skolen (trinn 8-13). Utdanningen kombinerer solid fagkunnskap i nordisk (fag I) og ett annet universitetsfag (fag II) med fagdidaktikk, pedagogikk og praksis. Praksis er integrert i fire av de fem studieårene, og utgjør totalt ca. 100 dager av studiet. Studiet gir et solid grunnlag i fag I og fag II, med vekt på faglig forståelse, problemløsning og forståelse for metoder og tenkemåter i fagene. Studiet gir dessuten en grunnleggende forståelse av vitenskapsfagene og skolefagene i en samfunnsmessig og kulturell sammenheng. Videre gir studiet grundig kunnskap i fagdidaktikk og pedagogikk og fremmer ferdigheter for praktisk yrkesutøvelse. Studiet av nordisk er delt mellom språk og litteratur. Navnet på faget understreker et nordisk perspektiv, men hovedtyngden i studiet ligger på norsk språk og norsk litteratur. Språkstudiet gir innsikt i hvordan språket er bygd opp som system, hvordan det har utviklet seg historisk, og i de variantene av skriftmål og talemål vi har i dag. Litteraturstudiet går inn på nordiske litterære tekster, litteraturhistorie og tekstteori og gir innsikt i sentrale forfatterskap, ulike sjangrer og kulturhistorie. På høyere nivå er det anledning til å spesialisere seg i selvvalgte faglige emner. I det siste året arbeider man med masteroppgaven, som er et selvstendig vitenskapelig arbeid, skrevet under veiledning. Som det andre faget i utdanningen velger man ett av fagene engelsk, fransk, historie, religionsvitenskap, spansk språk og latinamerikastudium eller tysk. Alle disse fagene har også et fagdidaktisk tilbud tilrettelagt for lektorutdanningsprogrammet. I fag II er kravet 60 studiepoeng. I fag I, masterfaget, er kravet 160 studiepoeng. Masteroppgaven er på 60 studiepoeng.

Ifølge Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning (nr. 859), fastsatt av Kunnskapsdepartementet 30. juni 2006 med hjemmel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 4-10 sjette ledd, skal det gjennom hele studiet gjøres vurderinger av om studenten er skikket til læreryrket, og sluttvurdering og vitnemål for fullført utdanning forutsetter at studenten er vurdert som skikket (jf. § 4-10 andre ledd).

Nynorsk



Arkivsaksnr.:
2022/8830

Dokumentdato:
04.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
16/24

Møtedato:
19.03.2024

Utviding av arbeidsgruppe for prosjektet Studieporteføljen ved Det humanistiske fakultet

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok samansetjing og mandat for arbeidsgruppa for prosjektet studieporteføljen ved Det humanistiske fakultet i møte 9.5.2023, sak [19/23](#)

Fakultetsstyret har fått jamlege munnlege løypemeldingar om arbeidsgruppa sitt arbeid fram til no. I etterkant av ei heildagssamling for arbeidsgruppa 26. januar 2024, der også undervisningskoordinatorane på einingane deltok, kom det fram forslag om å inkludere undervisningskoordinatorane i arbeidsgruppa.

Fakultetet legg med dette fram forslag til fakultetsstyret om å inkludere undervisningskoordinatorane i arbeidsgruppa.

Arbeidsgruppa vil etter utvidinga ha følgjande samansetjing:

Svein Ivar Angell, visedekan for utdanning (leiar)
Steinar Bøyum, instituttleiar, Institutt for filosofi og førstesemesterstudium
Anders Fagerjord, instituttleiar, Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium
Kari Jegerstedt, senterleiar, Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Martin Paulsen, instituttleiar, Institutt for framandspråk
Teemu Ryymin, instituttleiar, Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Rasmus T. Slaattelid, senterleiar, Senter for vitskapsteori
Jesse Tomalty, utvalsleiar for fagstudiet i filosofi, Institutt for filosofi og førstesemesterstudium
Torodd Kinn, undervisningskoordinator, Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium
Kjersti Aarstein, undervisningskoordinator, Senter for kvinne- og kjønnsforskning
Birger Solheim, undervisningskoordinator, Institutt for framandspråk
Christian Sæle, undervisningskoordinator, Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap
Kimberly Nyborg, studentrepresentant
Yrja Skjærum, studentrepresentant
Frøya L. Flateråker, studentrepresentant
Yimin Dong, studentrepresentant

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret godkjenner føreslått utviding av arbeidsgruppa for prosjektet Studieporteføljen ved Det humanistiske fakultet.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2018/3065

Dokumentdato:
04.03.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
17/24

Møtedato:
19.03.2024

Midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet pr 1.10.2023 og oppfølging av handlingsplan for redusert bruk av midlertidighet

Vedlegg i saken:

1. Saksforelegg sak 30/22.
2. Handlingsplan.

Bakgrunn

Fakultetsstyret vedtok i møte 21. juni 2022 ny handlingsplan for redusert bruk av midlertidige ansettelser ved fakultetet (vedlegg 1 og 2). Følgende vedtak ble gjort:

Fakultetsstyret vedtar handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet for perioden 2022 til og med 2024, med de endringer som eventuelt fremkommer i møtet, og følgende måltall:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Det ble ikke gjort endringer i møtet.

Handlingsplanen innebar en videreføring av de tiltakene som ble vedtatt i handlingsplanen for perioden 2018-2021, men med tillegg av følgende nye tiltak:

1. Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.
2. Hovedregel om fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene ved ekstern finansiering, og bruk av bistilling for å erstatte denne.
3. Forskuttering av faste ansettelser.
4. Bistillinger – åremål med minst toårig varighet.
5. Rekrutteringsstillinger - bruk av pliktarbeid, også for eksternfinansierte stillinger.

Hvordan handlingsplanen har blitt fulgt opp

Det vil her bli gjort en kort gjennomgang av de enkelte punktene.

Det viktigste punktet i planen er **samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og de faste stillingene fagene har til disposisjon**. Endringer innenfor dette punktet handler både om langsiktig planlegging, strategiske grep, og dimensjonering av fag og studieportefølje. Selv om studieporteføljeprojektet ikke er slutført enda, ser vi likevel positive resultater som følge av økt fokus på bruk av midlertidige ansettelser og større bevissthet på at det må være samsvar mellom undervisningsforpliktelser og faste ressurser. Dette har gitt seg utslag i tydelig reduksjon i bruk av midlertidighet ved samtlige enheter.

Vi ser også at det i langt større grad enn tidligere blir brukt bistillinger for å erstatte undervisningsfritak som er gitt i forbindelse med deltakelse i og ledelse av eksternt finansierte prosjekter. **Punktet om inntil 20 % fritak fra undervisningsforpliktelsene og erstatning i form av bistilling** er en hovedregel, men som ikke passer like godt i alle

situasjoner. Det er her snakk om en langsiktig målsetning som må innarbeides i framtidige prosjektplaner. Vi har ikke kommet helt i mål på dette punktet, men vi er på god vei.

I forbindelse med eksternt finansierte prosjekter og kompensasjon av den tid våre ansatte legger inn i slike prosjekter åpner det seg muligheter for å bruke slike kompensasjonsmidler for å **forskuttere faste ansettelser**. Dette er et tiltak som har blitt brukt, og som vil bli enda mer aktuelt i tiden framover.

Det humanistiske fakultet har lang tradisjon for å bruke **bistillinger**. Disse bidrar til å styrke både nasjonalt og internasjonalt faglig samarbeid, samt til å sikre oss verdifull kompetanse innenfor fagfelt hvor dette er særlig nødvendig. Lengden på disse bistillingene har tidligere ofte vært kortere enn to år. Etter at handlingsplanen ble vedtatt, har antallet bistillinger som er kortere enn to år blitt sterkt redusert. Den nye UH-loven som ble vedtatt i februar 2024, har også fjernet adgangen til bruk av bistillinger for kortere tid enn to år. Slik sett har tiltaket nå mistet sin betydning.

Når det gjelder **bruk av «pliktarbeid» i rekrutteringsstillinger** er dette noe enhetene i mange år har hatt et svært bevisst forhold til. Stipendiatene og postdoktorene utgjør en svært verdifull ressurs i fagmiljøene, også når det gjelder arbeidet de gjør i den delen av stillingen som ikke er selve prosjektarbeidet eller forskerutdanningsperioden. HK-dir har nylig sendt på høring forslag til ny forskrift for om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger. Forslaget til ny forskrift understreker at arbeidet som tidligere ble kalt «pliktarbeid» skal være kvalifiserende, og virke karrierefremmende for stipendiater og postdoktorer. Begrepet «pliktarbeid» foreslås derfor å erstattes med «annet karrierefremmende arbeid». Det er en oppfordring vi vil følge opp. Tiltaket bør også sees i sammenheng med det første punktet om samsvar mellom fagmiljøenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger. Faste undervisningsoppgaver bør som hovedregel dekkes av undervisningsressursene som er tilgjengelige i faste stillinger. Mens ansatte i rekrutteringsstillinger skal kunne delta i, og ha ansvar for deler av undervisningstilbudet, kan altså ikke det faste undervisningstilbudet basere seg på disse ekstra undervisningsressursene.

Eksternt finansierte rekrutteringsstillinger har som oftest ikke finansiering til «annet karrierefremmende arbeid». De siste to årene har vi gjennomført dette for flere stillinger. Tilsvarende som for tiltak nr. to om kompensasjon for fritak ved ekstern finansiering, er dette noe som må planlegges tidlig i prosjektutviklingen. Det er heller ikke alltid mulig å få gjennomført. Vi har heller ikke her kommet helt dit vi ønsker å være, men er på god vei.

Utviklingen i bruk av midlertidige ansettelser, alle tall pr. 1.oktober hvert år.

Tabellen under viser utviklingen av midlertidighet, ekskl. åremål, ved hvert fakultet.

Fakultet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
HF	48,01	48,06	42,62	48,94	47,21	37,2	31,95
JUS	5,24	9	4,3	3,2	3,2	7,5	5
MN	126,86	96,94	89,06	79,87	78,82	56,2	67,5
MED	110,55	70,65	56	55,7	43,9	38,1	47,35
PSY	28,5	23,85	22,45	23,3	15,9	17	15,3
SV	27,68	34,97	19,86	28,25	27,35	24,68	18,85
KMD	20,33	16,56	15,25	13,25	10,1	11,77	10,76

Tabellen viser at universitetet samlet har hatt en svært positiv utvikling i form av reduksjonen av antall årsverk av midlertidige ansatte. Prosentvis er universitetet nå svært nær å nå målsetningen om 8 % midlertidige ansatte.

Tabellen under viser enhetsvis oversikt for Det humanistiske fakultet med tall for midlertidige årsverk. Åremål vises ikke i oversikten.

Enhetsnavn	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk	Årsverk
Fakultetssekretariat/felles avdeling - HF	2,2	2,1	2	2	2,85	2,3	2
Institutt for arkeologi, historie, kultur og religionsvitenskap	6,87	4,7	5,64	54	2,65	3,31	3,16
Institutt for filosofi og førstesemesterstudium	10,23	13,1	14,25	13,01	9,48	10,92	7,72
Institutt for fremmedspråk	9,89	10,59	6,89	9,98	11,99	8,6	7,53
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studium	16,23	13,47	9,74	12,03	11,24	7,71	8,55
Senter for kvinne- og kjønnsforskning	0	1	0,5	0,8	1	0	1
Senter for vitenskapsteori	2,6	3,1	2	3,99	2,66	4,36	2
Sum	48,01	48,06	41,02	47,21	41,87	37,2	31,95

Tabellen viser at det er variasjoner mellom enhetene, og at bruken av midlertidighet ikke i alle tilfeller reflekterer enhetens størrelse. Vi ser gjennomgående en positiv trend over tid når det gjelder mindre bruk av midlertidige ansettelser.

Tabellen under viser tall for midlertidige årsverk sett opp mot sum av årsverk. Her er det gjort avrundinger, og felles for alle tall er at åremål ikke vises.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Alle stillinger	304	323	308	325	318	313	300
Midlertidige stillinger	48	48	41	47	42	37	32
Prosentvis midl.	15,7	14,8	13,3	14,5	13,19	11,89	10,66

Tabellen viser en kraftig reduksjon i midlertidige årsverk i både relative og absolutte størrelser etter 2021. For 2022 var prosentandelen noe under måltallet på 12 %, mens prosentandelen for 2023 ligger noe over måltallet på 10,5 %.

Oppsummert

Gjennomgangen viser at fakultetet har relativ god kontroll over bruken av midlertidige ansettelser, og en klar trend i ønsket retning i form av redusert bruk av midlertidige ansettelser. Tallmaterialet vil bli presentert muntlig i styremøtet med utdypinger.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar gjennomgangen av midlertidige ansettelser til etterretning.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør



Arkivsaksnr.:
2018/3065

Dokumentdato:
02.06.2022

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
30/22

Møtedato:
21.06.2022

Handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultet

Dokumenter

1. Brev fra HR avdelingen til fakultetene etter styrevedtak 10. mars 2022
2. Styresak HF 18/18, 20. mars 2018
3. Styresak HF 26/21, 23. mars 2021
4. Presentasjon til fakultetsstyret 23. mars 2022
5. Tiltaksplan og måltall

Bakgrunn

Alle fakulteter ved Universitetet i Bergen har etter universitetsstyrets vedtak i mars 2022 fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for reduksjon av midlertidig ansettelser.

Universitetsstyret gjorde følgende vedtak:

1. Universitetsstyret vedtar at fakultetene skal igangsette arbeidet med nye tiltaksplaner for fortsatt reduksjon i midlertidigheten i løpet av en 3 års periode.
2. Universitetsstyret ber om at handlingsplanene fremlegges for universitetsdirektøren innen utgangen av juni 2022.

HR-avdelingen har etter styrets vedtak skrevet til fakultetene (vedlegg 1) og bedt om at handlingsplanene oversendes innen 24. juni 2022. Det tallfestes ikke et spesifikt måltall for fakultetet som helhet, men fakultetene blir bedt om å «spesielt se på stillingskategorier hvor man i dag ligger høyere enn målsettingen i arbeidslivet ellers (ca. 8 %).»

Det humanistiske fakultet har hatt en handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelser siden 2018. Denne planen ble vedtatt av fakultetsstyret 20. mars 2018, og skulle gjelde ut 2021 (vedlegg 2, styresak 18/18). I styresak 26/21 (vedlegg 3) til fakultetsstyret 23. mars 2021 ble det gitt en analyse av utviklingen i perioden 2018 til og med 2020, basert på tall fra DBH. Gjennomgangen viste at vi hadde innfridd målene som var fastsatt i handlingsplanen. Analysen viste imidlertid også at det nominelle omfanget av midlertidighet var tilnærmet likt som før. Årsaken til at den relative midlertidigheten hadde blitt redusert var i hovedsak at antallet stillinger ved fakultetet som helhet hadde steget.

Følgende delmål inngikk i handlingsplanen som ble vedtatt i 2018:

1. Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger
2. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i forskerstillinger
3. Fast tilsetning skal være hovedregel for tilsetning i tekniske stillinger
4. Alle administrative tilsetninger skal være faste
5. Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås

Statsråden har uttalt at midlertidigheten i sektoren må reduseres ytterligere. Han har videre understreket at han ikke ser noen grunn til at midlertidigheten i vår sektor skal være høyere enn i arbeidslivet ellers, det vil si rundt 8 %. Departementet følger opp disse signalene i sin styringsdialog med samtlige institusjoner i sektoren.

Det ble gitt en muntlig orientering til fakultetsstyret 23. mars 2022 (vedlegg 4) med en gjennomgang av utviklingen i bruk av midlertidighet for 2021 og den samlede utviklingen i perioden for handlingsplanen, 2018-2021. Konklusjonen var at bruk av midlertidighet var noe lavere i 2021 enn i 2020 og at trenden totalt sett for perioden 2018-2021 viser en nedgang i bruk av midlertidighet. Tallene viser samtidig at omfanget av midlertidighet i det vesentlige er uforandret, men en økning i antall stillinger totalt gjør som nevnt at den relative midlertidigheten har blitt redusert. For perioden 2017 til og med 2021 utgjør denne reduksjonen to prosent.

Vurdering av situasjonen

I saken som ble lagt fram for styret i mars 2021 gjøres det rede for et omfattende arbeid gjennom mange år for å redusere bruken av midlertidige ansettelser. Dette har definitivt gitt resultater, men de tiltakene som må gjennomføres for å oppfylle kravene fra statsråden krever helt nye og mer omfattende tiltak. Nye virkemidler må derfor rettes mot årsakene til bruk av midlertidighet og spesielt har virkning innenfor de stillingsgruppene hvor fakultetet har høyest midlertidighet.

Universitets- og høgskolesektoren skiller seg fra andre sektorer ved at midlertidighet for flere stillingskategorier både er naturlig og ønskelig. I denne kategorien utgjør rekrutteringsstillinger på åremål som stipendiater og postdoktorer en vesentlig andel. Det samme gjelder stillingsgruppene vitenskapelig assistent og instituttledere. Bistillinger med minst toårig ansettelse kan også være på åremål. Kategorien åremål anses i utgangspunktet ikke å inngå som såkalt «problematisk midlertidighet». Tiltakene i handlingsplanen vil derfor rette seg mot annen midlertidighet enn åremål. Analysene som ble gjort i 2021 og 2022 viser at HF har høyest uønsket midlertidighet innenfor undervisningsrelaterte oppgaver med ansettelser i stillingsgruppene universitetslektor, førstelektor og førsteamanuensis.

Analysene pekte også på hvordan flere fagmiljøer har påtatt seg undervisningsforpliktelser som ikke står i samsvar med tilgangen på undervisningsressurser i den faste staben som en viktig årsak bak uønsket bruk av midlertidige ansettelser. En slik differanse avhjelper til en viss grad med pliktarbeid fra rekrutteringsstillinger og bistillinger, men dette vil sjelden være tilstrekkelig. Resultatet blir ofte både omfattende bruk av midlertidighet og at de fast ansatte underviser mer enn det undervisningsdelen av stillingene deres tilsier. De opparbeider seg derfor overskudd i arbeidstidsregnskapet som over tid er krevende å balansere med tilsvarende tid til forskning.

Det er ingenting i universitetsstyrets vedtak som tilsier at delmålene som inngikk i den forrige handlingsplanen ikke skal gjelde fortsatt. Fakultetet vil derfor forslå at de fem delmålene som inngikk i handlingsplanen fra 2018 til 2021 også skal inngå i den nye handlingsplanen. Punktet om tekniske stillinger er lite aktuelt ved HF, men anbefales likevel å inkluderes her.

Tiltak og virkemidler

Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger

Enhetene er ansvarlige for å sikre at det er samsvar mellom undervisningstilbudet og tilgangen til undervisningsressurser i form av fast ansatte med undervisning i stillingen. Det vil derfor være en målsetning at alle fag innen to år skal ha samsvar mellom sine oppgaver/ undervisningsforpliktelser og de faste ressursene ved fagene. Dette er et tiltak som også vil ha stor betydning for arbeidshverdagen til samtlige vitenskapelige ansatte ved fakultetet. Det innebærer også at et framtidig studieporteføljeprojekt må ta høyde for å gjøre det enklere med intern inndekning ved kortsiktige behov.

Hovedregel om fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene

En annen vesentlig kilde til midlertidighet er knyttet til forskningsprosjekter med ekstern finansiering. Eksterne finansieringskilder bidrar med kompensasjonsmidler for ansatte som påtar seg oppgaver som prosjektleder eller som har forskningsoppgaver i prosjektene. Slik kompensasjon brukes i for stor grad til å gi fritak for undervisningsoppgaver for prosjektleder eller andre faste ansatte med oppgaver i eksterntfinansierte prosjekter. Reduksjon i undervisningsoppgaver oppleves av mange vitenskapelige ansatte som et viktig insentiv til å søke eksternt finansierte prosjekter. Samtidig kan fullt frikjøp fra undervisning øke risikoen for både omfattende og langvarig midlertidighet. Det er også viktig at studentene får mulighet til å møte de faste og erfarne underviserne i faget og ikke kun møter midlertidige ansatte. Selv om disse ofte er svært kompetente, fører også bruken av midlertidige undervisningsressurser til at undervisningstilbudet ikke alltid blir gitt av vitenskapelige ansatte med førstekompetanse. Det er problematisk av flere grunner, inkludert at det kan være i strid med studieforskriften.

Kompensasjon for tid som ansatte i delte stillinger bruker i prosjekter bør inkludere forskningstid i stillingen, og ikke kun undervisningstid. Dette vil føre til at prosjektet kompenserer den reelle arbeidstiden som legges i prosjektet, og vil dermed gi fakultet og enheter bedre økonomisk handlingsrom.

Forskuttering av faste ansettelses

Som ledd i arbeidet med å redusere midlertidighet bør enhetene, i samarbeid med fakultetet, vurdere forskuttering av faste ansettelses der det er mulig og ønskelig. Alle slike ansettelses må inngå i bemanningsplanen og skal legges frem for fakultetsstyret. Kompensasjon for prosjektdeltakelse og andre kompensasjoner fra eget universitet eller andre institusjoner kan være grunnlag for slik forskuttering. Forskuttering må gjelde ansettelses som inngår i vedtatt faglig bemanningsplan.

Bistillinger – minst toårige åremål

Bistillinger er en viktig ressurs for mange fag. Stillingsgruppen er spesifikt nevnt i forbindelse med kompensasjon for eksterntfinansiert prosjektdeltakelse og andre kompensasjonstilfeller i forslaget over. Bistillinger skal som hovedregel være minst toårige åremål.

Det foreslås at prosjektledere og andre faste ansatte som skal utføre forskningsoppgaver i prosjekter som hovedregel kun skal fritas for inntil 20 % av undervisningsdelen av stillingen i forbindelse med prosjektdeltakelse og at denne normalt skal erstattes av en bistilling. Med 20 % av undervisningsdelen menes det 20 % av en full stilling, dvs. nesten halvparten av den totale undervisningsdelen i stillingen på 46 %.

Rekrutteringsstillinger

God tilgang på kompensasjonsmidler gir også rom for å kunne gi ett fjerde år (pliktarbeid) for eksterntfinansierte rekrutteringsstillinger.

UiBs retningslinjer for midlertidighet og praksis ved HF

Universitetet har utarbeidet retningslinjer for midlertidige ansettelses. Retningslinjene samsvarer i stor grad med delmålene i den tidligere handlingsplanen, men inneholder ett viktig tillegg – nemlig at UiB ikke skal utnytte mulighetene for unntak fra lovens hovedregel om fast ansettelse. Dersom UiB og fakultetet utelukkende forholder seg til lov, forskrifter og retningslinjer, åpner disse for så store muligheter for midlertidige ansettelses at det i praksis vil være vanskelig å redusere både nominell og relativ midlertidighet. Ønsket om å redusere bruken av midlertidighet handler slik sett ikke bare om å holde oss innenfor loven eller å imøtekomme politiske krav og forventninger – dette handler også om hvilken arbeidsgiver vi ønsker å være og hvilket arbeidsmiljø vi ønsker å ha.

Ønsket om å være en god arbeidsgiver og å røkte gode arbeidsmiljø er årsaken til at HF over mange år har hatt en streng praksis for bruk av midlertidige ansettelse. Det kan likevel å være nødvendig å skjerpe praksisen ytterligere for å få en reell reduksjon av midlertidigheten. Dette er et ansvar som ligger til både fakultet og grunnenhetene og tiltaket følger av den eksisterende handlingsplanens punkt 1. Det er ikke ført opp et eget nytt punkt om dette.

Revisjon av planen

Det arbeides nå med flere strategier og planer som har betydning for midlertidighet ved fakultetet. Først og fremst gjelder dette faglig bemanningsplan, rekrutteringsstrategi og planlagt arbeid med studieportefølje. Det kan derfor bli aktuelt å justere handlingsplanen i lys av andre planer og strategier. Oppfølging av utviklingen i bruk av midlertidige ansettelse vil bli gjort årlig og legges fram for fakultetsstyret.

Måltall

Handlingsplanen skal gjelder for tre år, dvs. 2022, 2023 og 2024. Det viktigste tiltaket i planen vurderes å være punktet om samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og fast bemanning. Dette er et tiltak som først vil virke sent i perioden og det vurderes å være mest riktig å legge den største reduksjonen av måltallene sent i perioden. Vedtatt handlingsplan vil ha begrenset effekt for inneværende år. Det foreslås måltall slik:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar handlingsplan for reduksjon av midlertidige ansettelse ved Det humanistiske fakultet for perioden 2022 til og med 2024, med de endringer som eventuelt fremkommer i møtet, og følgende måltall:

År	2022	2023	2024
Måltall	12 %	10,5%	8%

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Handlingsplan for redusert bruk av midlertidighet ved Det humanistiske fakultet

Hovedmål: Redusere bruk av midlertidige ansettelser ved Det humanistiske fakultetet.

Måltall	2022	2023	2024
Prosentandel midlertidige stillinger	12 %	10,5%	8%

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
<p>DELMÅL 1: Skape felles forståelse for målsetningen om reduksjon i bruk av midlertidige tilsetninger.</p>	<p>Informasjon og opplæring til:*</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fakultetsstyret - Fakultetsledelse - Instituttledelse - Forskningskoordinatorer - Undervisningskoordinatorer - Prosjektledere - Administrasjon 	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Administrasjonssjefer Seksjonssjefer HR-seksjonen</p>	<p>Alle ønsker om ansettelse i midl stillinger skal begrunnes med behov og lovhjemmel.</p>
<p>DELMÅL 2: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i forskerstillinger.*</p>	<p>Forskerstillinger knyttet til eksternt finansiert virksomhet skal som hovedregel være fast dersom varigheten er mer enn to år.*</p> <p>Ved gjentatte engasjement i stillinger av kortere varighet bør fast ansettelse vurderes.*</p> <p>Alle stillingsutlysninger gjennomgås før annonsering.*</p>	<p>Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen</p>	<p>Forskere bør rekrutteres med tanke på anvendbarhet i flere typer prosjekter.</p> <p>Alle forskere vil få et medansvar i å skaffe nye eksterne prosjektmidler.</p>
<p>DELMÅL 3: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i tekniske stillinger.</p>	<p>Fakultetet har for tiden ingen tekniske stillinger. Ved behov følges tiltak for administrative stillinger.</p>	<p>Fakultetsdirektør Administrasjonssjefer HR-seksjonen</p>	
<p>DELMÅL 4: Fast ansettelse skal være hovedregel for ansettelse i administrative stillinger.*</p>	<p>Jevnlig gjennomgang av ressursbehov og kompetanse med tanke på kommende prosjekter/utlysninger. Begrunne behov for utlysning ved ledighet/avgang i stilling*. Oversende begrunnelse til HR-avdelingen for godkjenning*.</p>	<p>Fakultetsdirektør Administrasjonssjefer Seksjonssjefer HR-seksjonen</p>	<p>Utarbeide rutiner og retningslinjer for vurdering av bemanningsbehov.</p>

Delmål	Tiltak for å oppnå dette	Ansvarlig	Oppfølging
DELMÅL 5: Fakultetet skal ha gode verktøy som legger til rette for at målene om redusert midlertidighet kan nås.	Det må utarbeides gode verktøy: <ul style="list-style-type: none"> - Ressursstyringsverktøy med tilhørende bemanningsplan - Bruke rapporteringsverktøyene i Tableau. - Gode maler for utlysningstekster. - Forbedret personaloppfølging gjennom bruk av prøvetid, medarbeidersamtaler og karriereplaner. - Oppfølging ved behov for nedbemanning og oppsigelser. 	Fakultetsledelse Økonomiseksjonen HR-seksjonen HR-avdelingen (HRA)	Utarbeide gode verktøy, maler og rutiner for oppfølging. Faste møter mellom ledelsen ved grunnenhetene og HR- seksjonen.
PRAKSIS*: Ansettelser i vikarstillinger skal kun benyttes i forbindelse med lovfestede permisjoner, sykdom og kortvarige akutte behov.*	Fakultetet vil være svært restriktiv i forhold til andre typer permisjoner.*	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	Vikarbruk skal begrunnes, og godkjennes av fakultetsledelsen*. Vikariat skal normalt ikke ha varighet utover ett år. Ved langvarige vikarbehov knyttet til langvarige verv eller frikjøp vurderes fast ansettelse*.
Delmål 6: Samsvar mellom fagenes undervisningsforpliktelser og faste stillinger.	Alle fag ved instituttene og sentrene skal innen juni 2024 sørge for at det er samsvar mellom sine oppgaver/ undervisningsforpliktelser og faste stillingsressurser.	Fakultetsledelse Instituttledere	Oppfølging i dialogmøter mellom fakultetsledelse og enhetene. Status til fakultetsstyret ved oppfølging av plan.
Delmål 7: Ved forskningsprosjekter: Fritak inntil 20 % av undervisningsforpliktelsene. Erstattes normalt av bistilling.	Prosjektledere og andre faste ansatte som skal utføre forskningsoppgaver i prosjekter kan som hovedregel bare forlate inntil 20 % av undervisningsdelen av stillingen i forbindelse med prosjektdeltakelse og denne skal normalt erstattes av en bistilling.	Fakultetsledelse Instituttledere Prosjektledere HR-seksjonen	Kompensasjon er en sentral del av prosjektsøknaden og må avklares i forbindelse med søknadsarbeidet. Følges opp ved innvilget søknad.
Delmål 8: Forskuttering av faste ansettelser.	Ved kompensasjoner for prosjektdeltakelse og andre kompensasjoner vurderes forskuttering av faste ansettelser.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	Mulighetene for fast ansettelse må vurderes også ved midlertidig finansiering.
Delmål 9: Legge til et fjerde år for eksterntfinansierte stipendiat- og postdoktorstillinger.	Bruke kompensasjonsmidler til å legge inn et pliktarbeidsår til rekrutteringsstillinger som ikke har dette.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen Prosjektledere	Vurdere muligheter og behov for tiltaket i forbindelse med prosjektsøknad og oppstart.
Delmål 10: Bistillinger – toårige åremål.	Bistillinger skal som hovedregel være minst toårige åremål.	Fakultetsledelse Instituttledere HR-seksjonen	

* Presisering og videreføring av etablerte tiltak



Arkivsaksnr.:
2023/3890

Dokumentdato:
23.02.2024

Styre:
Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:
18/24

Møtedato:
19.03.2024

Årsrapport 2023 - Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Dokument i saken:

1. HMS årsrapport 2023 – digitalt skjema

Bakgrunn

Det har blitt sendt inn en foreløpig HMS-rapport til behandling i Universitetsstyret, da fristen for HMS-rapportering var den 28.02.24.

Alle de seks enhetene ved Det humanistiske fakultet har levert HMS-rapport for 2023.

Enhetene som har rapportert er:

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

SYSTEMATISK HMS-ARBEID

HMS-organisering

Tilbakemeldingene fra de underliggende enhetene bekrefter at organiseringen av HMS-arbeidet ved HF er tilfredsstillende. Alle enhetene hadde handlingsplaner for det lokale HMS-arbeidet.

Enhetene melder om skriftlig oversikt over eventuelt delegerte HMS-oppgaver. Alle melder at de følger godt opp i forhold til UiBs retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud, og tilrettelegger for at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.

For mer informasjon om fakultetets samlede HMS-aktiviteter, se [Handlingsplan for helse, miljø og sikkerhet ved HF 2021–2023](#). Det pågår arbeid med fornying av HMS-plan for inneværende periode.

HMS-kompetanse

HMS-avdelingen ved UiB arrangerer kontinuerlig kurs i HMS-arbeid for enhetsledere og verneombud. Disse er obligatoriske å gjennomføre.

Alle enhetene oppgir at både leder og verneombud har nødvendig kompetanse for å utføre sine HMS-oppgaver.

Enhetene oppgir å praktisere rutiner for mottak av nytilsatte/studenter/gjester, og sørger for at de har den nødvendige kjennskapen til HMS-arbeidet ved enheten. På spørsmålene om studenter og gjester har fått nødvendig informasjon og HMS-opplæring for å utføre sitt arbeid på en trygg måte, oppgir flere enheter at dette ikke er aktuelt. Dette kan tyde på at spørsmålet oppfattes som noe uklart. På forespørsel oppgir enhetene at både gjester og studenter, som oppholder seg over et visst tidsrom på enhetene, dvs. ikke besøkende, får nødvendig HMS-opplæring, for eksempel om brannevakuering/rømningsveier. Dette samsvarer med tidligere års rapportering, noe fakultetet har gitt tilbakemelding på ved tidligere anledning.

Medarbeidersamtale

Enhetene rapporterer at de ansatte har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men at ikke alle ansatte ønsker det eller har hatt anledning til å gjennomføre samtale av ulike årsaker. Det er gjennomført medarbeidersamtaler med flesteparten av stipendiatene ved de ulike enhetene: SKOK/SVT 8/10, FOF 7/8, IF 12/18, LLE 16/18, AHKR 19/20. Det er en del variasjoner på antall gjennomførte medarbeidersamtaler med de vitenskapelig ansatte blant enhetene.

IF rapporterer å ha gjennomført 33 av 58 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte, som er en økning fra forrige gang dette ble rapportert (2021).

LLE rapporterer å ha gjennomført 23 av 71 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte. I dialog med instituttet kommer det frem at LLE i 2022 hadde et stort fokus på gjennomføring av slike samtaler. Som i tidligere år fremheves det at et stort lederspenn gjør det utfordrende å gjennomføre medarbeidersamtaler med alle ansatte på de største instituttene i løpet av ett år. Det oppleves som å være for mange som rapporterer til samme leder til at årlige medarbeidersamtaler er realistisk og gjennomførbart.

AHKR rapporterer å ha gjennomført 52 av 53 medarbeidersamtaler med vitenskapelig ansatte.

Ved de øvrige enhetene (SKOK/SVT og FOF) ble det gjennomført medarbeidersamtaler med omtrent 4/5-deler av de vitenskapelig ansatte, som er en økning fra forrige rapportering.

Det er gjennomført medarbeidersamtaler med stort sett alle de teknisk/administrativt ansatte ved alle enhetene.

Flere institutter har innført en ordning med delegert ansvar for oppfølging av ulike ansattgrupper, f.eks. til administrasjonssjef, undervisningskoordinator og forskningskoordinator.

Fakultetet understreker at leder har ansvar for at alle medarbeidere får tilbud om årlige medarbeidersamtaler og er ansvarlig for at resultatene fra samtalen tas med i enhetens planer og eventuelt budsjett. Uansett om lederen gjennomfører alle samtalen eller delegerer, har lederen alltid et systemansvar for prosessen.

Medarbeidersamtaler er et viktig virkemiddel i HMS-arbeidet og vil fortsatt være et av de prioriterte områdene fremover.

Gode arbeidsfellesskap

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

LLE, AHKR, FOF og fakultetsadministrasjonen melder at de har kartlagt det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet. SVT/SKOK og IF rapporterer at de ikke har kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet. IF opplyser om planlagt undersøkelse høsten 2023, men på grunn av ledig stilling i administrasjonen høsten 2023 ble dette utsatt. Ved SKOK/SVT er kartlegging gjennomført tidlig i 2024. Flere enheter kommenterer usikkerhet knyttet til om det blir en ny runde med ARK eller en ny undersøkelse i sentral regi. Det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet er noe som skal kartlegges og oppfølges årlig på hver enhet, uavhengig av ARK.

Generelt kan det virke som det er litt ulikt hvordan den enkelte enhet oppfatter kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Noen tenker at dette er spørreundersøkelser og henger sammen med ARK, mens andre oppfatter at det å ha det som tema på HMS-møter også er en form for kartlegging. Dette vil fakultetsledelsen adressere særskilt i egnet lederforum.

Oppfølging av sykemeldte, konflikthåndtering og varsling

Enhetene rapporterer at *Rutiner for oppfølging av sykemeldte*, *Retningslinjer for konflikthåndtering* og *Retningslinjer for varsling* er kjent. Fakultetet opplever at disse følges i stor grad.

Avhengighetsforebyggende arbeid og psykisk helse

På spørsmålet om enhetene har satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden, svarer halvparten ja og halvparten nei. Dette kan være fordi spørsmålet har skiftet ordlyd, og det er vanskelig å komme med en klar definisjon på hva det innebærer «å sette noe på dagsorden». Tidligere år har alle enhetene oppgitt at *UiBs rusmiddelpolitikk* var kjent for dem.

Det er også blandet respons på spørsmålet om enhetene har satt psykisk helse på dagsorden. Igjen kan det være vanskelig å komme med en klar definisjon av hva som ligger i dette. Eksempelvis svarer FOF nei på dette spørsmålet, men sier også at de har hatt det som tema på HMS-dagen. I tillegg ble det arrangert psykisk helse-dag (i forbindelse med verdensdagen for psykisk helse) for hele fakultetet.

Her ønsker vi å spille inn at en gjennomgang av spørsmålsformuleringene sentralt kan forebygge slik usikkerhet.

Fysisk aktivitet i arbeidstiden

Enhetene legger til rette for tiltak som stimulerer til fysisk aktivitet. Etter pandemien videreføres ordning med tilbud om trening i arbeidstiden for alle som er tilsatt i 50 % stilling eller mer.

Lenke til [Fysisk aktivitet i HMS-portalen](#).

God risikokultur og beredskap

Risikovurderinger

På fakultetsnivå er det utarbeidet beredskapsplan og gjennomført risikovurderinger knyttet til HMS. Når det gjelder risikovurdering og lokale rutiner for beredskap, svarer alle unntatt SKOK/SVT og LLE at de har gjennomført risikovurdering. Både SKOK/SVT og LLE utdyper med at risikovurdering vil gjennomføres i løpet av 2024. Alle unntatt SKOK/SVT har lokale rutiner for beredskap. Fakultetet har fanget opp signaler om mulige justeringer i det sentrale beredskapsarbeidet, og vil følge opp og implementere eventuelle endringer i det lokale beredskapsarbeidet.

Vold og trusler, brannvern, sikringstiltak og HMS-avvik

Alle enhetene oppgir å følge *Retningslinjer for håndtering av vold og trusler* og *Retningslinjer for brannvern*. Alle unntatt IF rapporterer å følge *Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik*. IF kommenterer at de planlegger HMS-møte for 2024, der de ønsker å gjøre ulike rutiner og retningslinjer enda bedre kjent for de ansatte.

Gruppereiser, feltarbeid og tokt

Flere enheter oppgir å følge *UiBs retningslinjer for HMS ved feltarbeid og tokt*. Noen enheter oppgir at dette ikke er aktuelt for deres virksomhet. Fakultetet vil intensivere arbeidet med oppfølging av retningslinjen som også gjelder gruppereiser og dermed er relevant for alle enheter.

Lenke til [HMS ved feltarbeid, tokt og gruppereise | HMS-portalen | UiB](#).

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser

HMS-runde

Enhetene melder å ha kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde). Ved tidligere års rapportering ble det oppgitt at hensyn til HMS blir vurdert i byggesaker og ved utforming av nye kontorarbeidsplasser. I årets rapportering melder alle enhetene at dette ikke var aktuelt i 2023.

Hjemmekontor/hjemmearbeid

Alle enhetene rapporterer at *UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte* er gjort kjent blant de ansatte.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret tar HMS-rapporten til etterretning og ber ledelsen ved den enkelte enhet om å følge opp rapporterte forbedringsområder.

Forslag til tiltak og plan for videre oppfølging skal legges frem for instituttrådene i løpet av vårsemesteret 2024.

Vedtatt HMS-rapport for 2023 oversendes universitetsdirektørens kontor.

Camilla Brautaset
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

HMS-årsrapport 2023

Gjennomføring

Underenhet	Deltakere fra arbeidsgiversiden:	Deltakere fra vernelinjen:
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Tone Lund-Olsen	Idunn Tandstad
Fakultetssekretariatet	Kim Ove Hommen	Lisbeth Clausen
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Steinar Bøyum, instituttleiar	Hans Marius Hansteen, verneombod
Institutt for fremmedspråk	Martin Paulsen, instituttleiar	Bente Hannisdal, verneombod
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Anders Fagerjord, instituttleder Aleksander Morland, administrasjonssjef	Jorunn Karin Nedreberg, HMS-koordinator Helga Mannsåker, lokalt verneombud
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Teemu Ryymin	Arne Solli, Grethe Bruvoll

HMS-organisering

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister? ALLE	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)? ALLE	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud? ALLE	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
------------	--	--	--	--

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja Ja Ja			Enheten gjennomfører årlige vernerunder samt årlig HMSseminar der alle ansatte er invitert til å delta. I tillegg blir HMS-relaterte saker tatt opp på stabsmøter gjennom året.
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	HMS som tema jevnlig på diverse fellessamlinger gjennom hele året

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerede HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab. ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	<p>HMS-utvalet til instituttet består av verneombud, varaverneombud, administrasjonssjef og instituttleiar. For 2023 var Hans Marius Hansteen hovedverneombud, og Kirsten Bang vara. I tillegg til å arrangere HMSmøte hvert år blir det oppmoda om å ta kontakt med leiing eller verneombud dersom det er framlegg til forbetringar eller dersom ting blir opplevde som problematiske på dette feltet. Det blir gjennomført individuell samtale med alle tilsette ein gong i året av administrasjonssjef og verneombud i samband med vernerunde, i tillegg til at HMS er sentralt tema i medarbeidarsamtalar.</p>
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	<ul style="list-style-type: none"> - HMS-dag, som er obligatorisk for alle medarbeidarar. - HMS-handlingsplan vert handsama i instituttrådet. - Informasjon om arbeidet i IF-nytt(vekebrev).

Underenhet	Har enheten en HMS-handlingsplan for rapporteringsåret, med tiltak, ansvar og tidsfrister?	Har enheten en skriftlig oversikt over delegerte HMS-oppgaver (eks. HMS-koordinator, miljøkontakt, lab.ansvarlig, feltleder, brukers representant og plassansvarlig for brann)?	Følger enheten UiBs Retningslinjer for tilrettelegging og samarbeid mellom linjeleder og verneombud?	Skisser kort hvordan enheten har tilrettelagt slik at ansatte kan medvirke i HMS-arbeidet.
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Vi vet ikke hva slags medvirkning det spørres etter her, men: Vi har gjennomført vernerunde og HMS-møte, og vi har flere ganger opplyst om hvor man kan melde inn om avvik og behov etter et årshjul for HMS-arbeid. Vi har også en nettside for HMS-arbeid ved instituttet.
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	HMS-runde årlig, innspill til vernelinjen/instituttleder kontinuerlig

HMS-kompetanse

Underenhet	Har leder ved enheten gjennomført «HMS for ledere» eller tilsvarende HMS-kurs? ALLE	Har verneombud ved enheten gjennomført 40-timers grunnopplæring i HMS? ALLE	Har ansatte ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? ALLE	Ved nyansettelser, praktiserer enheten rutiner for mottak av nytilsatte? ALLE
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	Ja
Underenhet	Har gjester ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte? JA/IKKE AKTUELT		Har studenter ved enheten fått nødvendig informasjon og opplæring i HMS for å utføre sitt arbeid på en trygg og forsvarlig måte?	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja		Ja	
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for fremmedspråk	Ikke aktuelt		Ikke aktuelt	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja		Ja	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja		Ja	

MEDARBEIDERSAMTALE SE RAPPORTERING FRA 2021 (formuler inn kommentarene generelt, kommentarene gjelder for alle ansatte)

Underenhet	Hvor mange vitenskapelige ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med vitenskapelige ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Hvor mange stipendiater ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med stipendiater i rapporteringsåret? (antall personer)
-------------------	--	--	--	--

Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	19,00	15,00	10,00	8,00
Fakultetssekretariatet	0,00	0,00	0,00	0,00
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	40,00	34,00	8,00	7,00
Institutt for fremmedspråk	58,00	33,00	18,00	12,00
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	71,00	23,00	18,00	16,00
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	53,00	52,00	20,00	19,00

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	3,00	3,00	Alle har fått tilbud om medarbeidersamtaler, men ikke alle ønsker det. Enheten er så liten og oversiktlig at alle likevel har jevnlig kontakt med lederen.	Gjennomføring av medarbeidersamtaler er ikke delegert.
Fakultetssekretariatet	30,00	30,00	Alle har hatt medarbeidersamtale	Medarbeidersamtaler er delegert til seksjonssjefene. Fakultetdirektør har medarbeidersamtale med ass.dir. og seksjonssjefer

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	6,00	6,00	Det er ulike grunnar til at dei få som ikkje har hatt medarbeidarsamtale, ikkje har hatt det, og oppfølgingen av dei har variert. I nokre tilfelle har sjukdom hindra det, og i enkelte tilfelle har dei tilsette sjølve ikkje ønska det, noko instituttleiar har akseptert dersom det uansett er hyppig kontakt.	Instituttleiar har samtalar med alle vitskapeleg tilsette, inkludert stipendiatar, medan administrasjonssjef har med administrativt tilsette.
--	------	------	---	---

Underenhet	Hvor mange teknisk/administrativt ansatte ved enheten skal ha medarbeidersamtale? (antall personer)	Hvor mange medarbeidersamtaler er gjennomført med teknisk/administrativt ansatte i rapporteringsåret? (antall personer)	Skisser kort hvilken særskilt oppfølging som ble gitt til medarbeidere som ev. ikke har hatt medarbeidersamtale i rapporteringsåret.	Om gjennomføring av medarbeidersamtaler er delegert ved enheten, skisser kort hvordan dette ble fulgt opp i rapporteringsåret
Institutt for fremmedspråk	12,00	11,00	<p>Leiar har ei systematisk sjukefråværsoppfølging av medarbeidarar som vert sjuke. Alle vert kontakta og får tilbod om samtale, dei som er lenge sjuke får kontinuerleg oppfølging.</p> <p>Leiar har dessutan signalisert at det er høve til å be om samtale, inkludert medarbeidarsamtale, for alle andre tilsette. Det vert gjennomført denne typen samtalar, store og små, nesten dagleg.</p>	<p>Administrasjonssjef har ansvaret for administrativt tilsette.</p> <p>Undervisningskoordinator for tilsette i reine undervisningsstillingar.</p> <p>Forskningskoordinator for tilsette i reine forskarstillingar.</p>

<p>Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier</p>	<p>16,00</p>	<p>16,00</p>	<p>Sykmeldte og nyansatte har blitt fulgt opp etter gjeldende rutiner -ofte ganske hyppig. Flere av de øvrige har vært i løpende kontakt med ledelsen.</p>	<p>Viktige temaer for medarbeidersamtaler ble diskutert på forhånd. Etter at medarbeidersamtalene var gjennomført, ble de diskutert med instituttleder, og punkter som måtte følges opp ble notert. Noen ble kalt inn til egne møter med instituttleder i etterkant.</p>
<p>Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap</p>	<p>12,00</p>	<p>12,00</p>	<p>Samtale med inst.leder/forskerutdanningskoordinator/adm.sjef</p>	<p>Forskerud.koordinator har med stipendiater Forskningskoordinator med post.dok/forskere Adm.sjef med administrativt ansatte Alle disse samtaler med inst.leder</p>

GODE OG INKLUDERENDE ARBEIDSFELLESSKAP

Underenhet	<p>Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret? HALVPARTEN NEI – DEFINISJONSSPØRSMÅL? Gjennomført HMS-runde Venter på informasjon om ARK – men, skal være årlig uavhengig av ARK.</p>	<p>Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.</p>	<p>Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?</p>
<p>Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori</p>	<p>Nei</p>		<p>Enheten følger sentralt nivå sitt opplegg for kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet, og det har ikke blitt gjennomført kartlegging for rapporteringsåret.</p>
<p>Fakultetssekretariatet</p>	<p>Ja</p>	<p>Vi har hatt HMS og arbeidsmiljørelaterte tema på agendaen i flere fellesmøter med presentasjoner og dialog gjennom året</p>	
<p>Institutt for filosofi og førstesemesterstudier</p>	<p>Ja</p>	<p>Tema for HMS-møtet vart bestemt etter samtale mellom instituttleiing og verneombod. Deretter vart øvrig leiing inkludert i planlegginga. HMS-møtet vart gjennomført som halvdagsmøte med servering, med forventa oppmøte og god deltaking.</p>	
<p>Institutt for fremmedspråk</p>	<p>Nei</p>		<p>Vi følger UiB sine syklusar for ARKgjennomføring. Det var ikkje planlagt noko slik undersøking i 2023. Instituttet hadde planlagt ei eiga undersøking hausten 2023, men måtte sjå bort frå det då administrasjonskonsulenten sa opp stillinga si og ikkje vart erstatta før i 2024.</p>

Underenhet	Har enheten kartlagt det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?	Skisser kort hvordan enheten planla, gjennomførte og fulgte opp kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet.	Hva er årsaken til at det ikke er gjennomført kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet i rapporteringsåret?
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Verneombud, instituttleder og HMSkoordinator planla, og gjennomførte et HMSmøte med bedriftsfysioterapeuten Truls Lillebø, der fokuset var det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi har fortsatt å fokusere på det psykososiale arbeidsmiljøet i medarbeidersamtalene.	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Det psykososiale arbeidsmiljøet ved AHKR er kartlagt i forbindelse med medarbeidersamtaler og HMS-runde.	

Underenhet	Er UiBs rutiner for oppfølging av sykemeldte gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for varsling gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja	Ja
Underenhet	Har enheten satt avhengighetsforebyggende arbeid på dagsorden? Skiftet ordlyd – tidligere spurte de om UiBs rusmiddelpolitikk er kjent		Har enheten satt psykisk helse på dagsorden? Samme med denne – nytt spørsmål, hva legges i dette?	
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei		Nei	
Fakultetssekretariatet	Ja		Ja	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Nei		Nei	
Institutt for fremmedspråk	Ja		Nei	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja		Ja	

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Nei	Ja
--	-----	----

GOD RISIKOKULTUR OG BEREDSKAP

Uderenhet	Har enheten gjennomført/ajourført en overordnet HMSrisikovurdering for enheten i rapporteringsåret? Blandet tilbakemelding fra enhetene – de som har svart nei har planer om å gjennomføre i 2024 og blir oppfulgt fra fakultetet sin side	Hva er årsaken til at en overordnet HMS-risikovurdering ikke er gjennomført/ajourført?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei	Enheden har aktivitet med lavt risikonivå, derfor har dette ikke blitt prioritert, men det vil bli fulgt opp i løpet av neste rapporteringsår.
Fakultetssekretariatet	Ja	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	
Institutt for fremmedspråk	Ja	
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Nei	Vi arbeider med en ny og forbedret rutine for risikovurdering. En ny overordnet analyse vil være klar tidlig dette semesteret.
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	
Uderenhet	Har enheten lokale rutiner for beredskap?	Er UiBs Retningslinjer for brannvern gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Nei – får tilbakemelding på at de må gjøre det	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ja	Ja

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	
Underenhet	Er UiBs Retningslinjer for håndtering av vold og trusler gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinjer for melding og oppfølging av HMS-avvik gjort kjent ved enheten?	Er UiBs Retningslinje for helse, miljø og sikkerhet ved feltarbeid, tokt og gruppereiser gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ja	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ja	Ja	Ikke aktuelt
Institutt for fremmedspråk	Ja	Nei - oppfølges	Nei
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ja	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ja	Ja	Ja

Figur filtrert på "Fikk spørsmål om kjemikalier, stålekilder og biologiske faktorer"

TRYGGE OG FUNKSJONELLE ARBEIDSPLASSER

Underenhet	Har enheten ivaretatt HMS ved planlegging og etablering av nye arbeidsplasser (byggesaker)?	Har enheten kartlagt det fysiske arbeidsmiljøet (HMS-runde) i rapporteringsåret?	Er UiBs reviderte hjemmekontorordning for teknisk administrative ansatte gjort kjent ved enheten?
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Fakultetssekretariatet	Ikke aktuelt	Ja	Ja

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for fremmedspråk	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier	Ikke aktuelt	Ja	Ja
Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap	Ikke aktuelt	Ja	Ja

Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer

Uderenhet	Kommentarer til enkeltspørsmål og eventuelle andre kommentarer:
Senter for kvinne- og kjønnsforskning og Senter for vitenskapsteori	
Fakultetssekretariatet	
Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Instituttet planleggjer HMS-møte for 2024 der ein gjer dei ulike reglane og retningslinjene endå betre kjend for dei tilsette enn slik det er no. HMS-handlingsplan for 2024 blir vedteke på første rådmøte i 2024.
Institutt for fremmedspråk	

Institutt for lingvistiske, litterære og estetiske studier

Tiltak vi har gjennomført i rapporteringsåret:

Brannvarsel med lys er bestilt til felleskontorer der folk sitter med hodetelefoner.

Hjertestarter er innkjøpt.

Evakueringsstol er innkjøpt og opplæring gjennomført.

Plakater om parfymeallergi er hengt opp i alle etasjene, og vi informerer om parfymeallergi før alle felles arrangementer.

Brannvernrunde for nyansatte er gjennomført.

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap

HMS-handlingsplan for 2023

Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) og Senter for vitenskapsteori (SVT) tar som utgangspunkt UiBs overordnede mål for arbeidsmiljø.

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Arbeidsmiljøet ved UiB skal:

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

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

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

Satsningsområder for SKOK/SVT for 2024

Fortsetter å formidle oppmerksomhet og kunnskap på HMS området på SVT/SKOK gjennom både generell informasjon og målrettet informasjon.

- Legge til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø gjennom sosiale møteplasser og aktiviteter
- Gjennomføre felles HMS-seminar for SKOK/SVT
- Førstehjelp kurs og CPR-livsredningskurs til alle på SKOK og SVT
- Brannkurs til alle på SKOK og SVT
- Parkveien 9 - Ida Bloms hus - skal bli mer miljøvennlig

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Innledning

Denne planen ble utarbeidet med bakgrunn i arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelsen (ARK) som ble gjennomført under pandemien, og den tar for seg tilbakemeldingene som kom opp under kartleggings- og oppfølgingsarbeidet.

Eksisterende plan ble gjennomgått med blick på erfaringene som vi har gjort oss under pandemien, og med tanke på eventuelle behov når vi nå vender tilbake til en mer normal kontorsituasjon.

Tilbakemeldingene viser et tydelig behov for å dyrke det sosiale i arbeidshverdagen samtidig som vi må ta vare på hverandre, og gjøre det som er nødvendig for å holde oss og hverandre friske. Dette innebærer at vi viser omsorg for hverandre, og har en bevisst tilnærming til mulighet for å avtale hjemmekontor med blick på det sosiale felleskapet.

Det er et uttalt ønske å styrke fellesskapsfølelsen både i fakultetsadministrasjonen og i større HF-sammenheng. Nysgjerrighet på hverandres arbeidsfelt, kunnskapsdeling og godt samarbeid mellom nivåene vil bidra til en helhetlig administrasjon.

Arbeidsmiljøet er et felles ansvar og anses i denne sammenhengen som «ferskvare», noe som gjenspeiles i ansvarsdelingen i dette dokumentet.

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

Bevaringsområder	Tiltak	Ansvarlig
Kollegafelleskap / sosialt klima / fravær av personkonflikter	Felles lunsj en gang i uken <i>(ev. i mindre grupper, flere rom)</i>	alle
	Felles varmlunsj en gang i mnd. (dekkes av fakultetet)	seksjoner
	Faglunsjer, 2 ganger i semesteret (vit)	
	Faglunsj (adm. faglig)	
	Markeringer i plenum samles opp til én gang per semester	ledere
	Kulturarrangement/UiB arrangementer – Invitere med kollegaer	alle
	Inkludere dekanatet i fellesaktiviteter	alle
	Ta initiativ til sosiale aktiviteter	alle
	Styrke sosialkomiteens arbeid	ledere
	Prioritere ansikt til ansikt kommunikasjon	alle
	Finne en hensiktsmessig balanse mellom fysiske og digitale møter	alle
	15 min mellom møter, legge inn et «akademisk kvarter»	alle
	Fellesmøter mellom seksjoner ved behov	alle
	Balansere hjemmekontorordning med sosialt arbeidsmiljø	alle
	Åpenhet og ta opp ting tidlig	alle
	Bruke møterom til gruppearbeid	alle
Mening i jobben / jobbengasjement	Sørge for oversikt over prosesser og forstå egen rolle i helheten	alle
	Ledere kommuniserer realistiske forventninger	ledere
	Mulighet til å ta ansvar for egne oppgaver	ledere
	Kunne påvirke egne arbeidsoppgaver	alle
	Gi anerkjennelse, positiv omtale av hverandre – ofte	alle
	Respektere hverandre	alle
	Takhøyde for å ta opp uenighet	alle
	Hjelpe hverandre	alle
Fortsette «åpen dør» policy, lav terskel for å ta opp ting	ledere/alle	
Selvstendighet i	Fravær av detaljstyring	ledere

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

jobben/Autonomi	Tillitt til hverandres arbeid og kompetanse	alle
	Faglig utveksling og deling	alle
	Tydelige nok mål og rammer	ledere
	Samstemthet mellom adm. og faglig ledelse	ledere
	Kompetanse og ressurser	alle/ledere
	Mulighet til å påvirke beslutninger som er viktig for egen jobb	alle
	Skille mellom arbeid og fritid / legge til rette for uttak av fleksitid	alle/ledere
	Initiativ til sosiale aktiviteter	alle

Forbedringsområder	Tiltak	Ansvarlig
Intern kommunikasjon	Koble informasjon til varmlunsjer en gang i mnd. <i>(alternativt digitale felles infomøter)</i>	ledere
	Oppdatere egen profil på UiB.no	alle
Kompetanseutvikling	Intern kompetanseoverføring: Kartlegge behov/ressurser, utveksle internt, innhente eksternt ved behov	alle/ledere
	Legge til rette for kontortid i fagmiljø dersom ønskelig	ledere
Standardisering / bedre arbeidsflyt, rutiner og kvalitet	Se helheten i arbeidet på tvers av arbeidsfelt og nivå	alle
	Årlig felles seminar for HF-administrasjonen inkludert enhetene	ledere
	Åpenhet for forbedringsforslag	alle
Ledelse må være tydelig og gi positiv tilbakemelding / viktig å bli sett / tilstedeværende ledelse	Unngå unødvendig detaljstyring	ledere
	Vise tillitt	alle
	Tydeliggjøre prioriteringer	ledere
	Sørge for stedfortreder og delegert signaturmyndighet ved fravær (så langt som mulig)	ledere
	Gi tilbakemeldinger i tide slik at saksbehandling ikke stopper opp	alle
	Synliggjøre konsekvenser ved prioritering	ledere

HMS Handlingsplan for fakultetsadministrasjonen HF 2022-2023

	Synliggjøre konsekvenser ved digitalisering	ledere
--	---	--------

Fokusområder i uthevet skrift.

HMS-plan September 2022, basert på innspill fra HMS-seminaret 17.2.2022, og etter behandling i arbeidsgruppe.
BEBO/REN/KIH/SUO



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Enhet:	Institutt for filosofi og førstesemesterstudier	Leder:	Steinar Bøyum
Dato:	20. mars 2023	Verneombud:	Hans Marius Hansteen

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Område	Kort beskrivelse av tiltaket	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført	Henv. til budsjett/ virksomhetsplan
1.	Fysisk miljø	Tilrettelegge for felles møtearenaer for ansatte. Vurdere muligheten for fysiske tiltak, f.eks. sittegrupper, pauserom o.l.	1.8.23.	Instituttledelse Verneombud		
2.	Faglig-sosialt miljø	Prøve ut ulike modeller for instituttseminar for å forbedre oppmøtet. Inkludere masterstudenter i instituttseminar og eventuelt forskningsgrupper.	Kont.	Instituttledelse. Fagutvalg. Alle tilsatte.		
3.	Sosialt miljø	Gjennomføre sosiale arrangement, som fellestunnsj, instituttdag og julefest.	Kont.	Instituttledelse Alle tilsatte		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

4.	HMS-handlingsplan	Starte arbeidet med handlingsplan tidligere, og styrke involvering i utarbeidelsen av planen.	1.11.23	Instituttledelse Verneombud		
----	-------------------	---	---------	--------------------------------	--	--

5.	Medarbeidersamtaler	Gjennomføre og følge opp medarbeidersamtaler. Bruke slike samtaler aktivt for kartlegging og oppfølging av karriereutvikling, kompetansebehov, forskningstid, arbeidsoppgaver, og trivsel.	Kont.	Instituttledelse		
6.	Nytilsatte	Gjennomgå rutiner for mottak av nytilsatte. Engelsk versjon av informasjon der det er nødvendig. Støtte norskopplæring.	15.6.23	Instituttledelse		
7.	Vernerunde	Gjennomføre årlig vernerunde etter gjeldende retningslinjer, med det formål å sikre trygge og funksjonelle arbeidsplasser, og å ta høyde for ulike behov for tilrettelegging. Utarbeide rapport i etterkant, som så drøftes i HMS-møte.	1.12.23	Administrasjonssjef Verneombud		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

8.	Kontaktmøter	Faste møter mellom instituttledelse og verneombud 1-2 ganger pr. semester.	Kont.	Instituttledelse Verneombud		
9.	Strategi	Inkludere HMS i instituttets nye strategiplan.	1.9.23	Instituttledelse Verneombud		
10.	Brannvernoplæring	Sørge for at alle har tatt det obligatoriske brannopplæringskurset	20.12.23	Administrasjonssjef		

11.	Bygg	Planlegge prosess for involvering i planlegging av nytt HF-kvartal.	20.12.23	Instituttledelse Verneombud		
12.	Risikoforståelse	Gjennomføre og ajourføre risikovurderinger og – analyser knyttet til HMS	20.12.23	Administrasjonssjef		
13.	Undervisningsplanlegging	Arbeide for tidlig og forutsigbar undervisningsplanlegging	Kont.	Instituttledelse		

14.	HMS-møte	Årlig møte som ledd i det systematiske HMSarbeidet.	20.12.23	Instituttledelse Verneombud		
-----	----------	---	----------	--------------------------------	--	--

Oppfølgingsmøte dato: desember 2023

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023




Enhet:	Institutt for fremmedspråk	Leder:	Martin Paulsen, Instituttleder
Dato:		Verneombud:	Hovedverneombud: Bente Hannisdal Varaverneombud: Kjetil Berg Henjum

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:


Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (☐)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Gode arbeidsfellesskap							
	Fagvise lunsjer	Oppfordre de ulike fagene til å ha faste lunsjmøter.		Minne om det i februar 2023	Fagmiljø og instituttleder		
	Felles sommer- og julefest	Arrangere sommerfest og julefest for ansatte og emeriti		Juni og desember	Instituttleder + komiteen		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

	HMS-møte	Arrangere HMS-møte. Informere om «Sikre siden», kurstilbud m.m. Oppfølgingsmøte med presentasjon av tiltak Informerer om UiBs Retningslinjer for konflikthåndtering, for forebygging og		Oktober 2023	Instituttleder i samarbeid med verneombud og administrasjonskonsulent		
							


		håndtering av mobbing og trakassering, varsling og rusmiddelpolitikk.					
	Medarbeidersamtaler	Invitere alle ansatte til medarbeidersamtale med nærmeste leder		En gang per år	Administrasjonssjef, forskningskoordinator, undervisningskoordinator og instituttleder.		
	Faste temamøter	Møter om ulike tema		Månedlig	Instituttleder		
	Felles turdag	Arrangere felles turdag. Vurdere å kombinere turdagen våren med sommerfest. Turdag høsten i september.		1 gang i semesteret	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
	HMS-runde på instituttet.	Informere ansatte om tid for HMS-runde slik at flest mulig kan være til stede. Skjema sendes på epost i forkant av HMSrunden. Valgfritt å sende skjema inn på forhånd ellers samles det inn på runden. Gi mulighet for digitalt møte / epost kommunikasjon for de som ikke kan være til stede. Følge opp resultater og funn		Gjennomføres andre halvdel av september 2023 Høsten 2023	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent og verneombud		
							

	Kjøkkenløsning i 2.etasje	Fortsette med arbeidet om å kjøkkenløsning		Vår 2023	Instituttleder		
	ARK	Årlig kartlegging av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø Arrangeres fra UiB sentralt. Instituttet følger opp lokalt.		Følger frister UiB sentralt gir	Instituttleder		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

God sikkerhetskultur og beredskap							
	Brannvern og beredskap	Årlige brannøvelser. Forebygge brannfare ved å minimere mengden brannfarlig materiale på arbeidsplassen, sørge for frie rømningsveier, og sikre elektriske apparater.		Brannøvelse høsten 2023	Instituttleder i samarbeid med byggansvarlig (brannvern) og eiendomsavdelingen		
	Påse at alle har god nok kompetanse om brannvern og sikkerhet.	Sørge for at alle ansatte kjenner til rømningsveier. Alle nyansatte skal få tilbud om brannvernkurs. Alle ansatte skal ha gjennomført brannvernrunde med byggansvarlig.		Nyansatte skal ha gjennomført brannvernrunde innen første måned i arbeidsforholdet	Instituttleder i samarbeid med byggansvarlig		
							

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

		Sette opp datoer gjennom året hvor ansatte kan melde seg på til brannvernrunde		Lenke til påmelding informeres i IFnytt i løpet av Mars			
	Oversikt over hvor ansatte befinner seg	Minne ansatte om viktigheten av å melde fra til post@if.uib.no om planlagt fravær fra bygget, altså hvor man befinner seg på arbeidsreiser innenlands og utenlands.		Skrives i IF-nytt i løpet av januar 2023	Instituttleder og administrasjonskonsulent		
	Fokusere på IT- Sikkerhet	Sørge for at alle tar e-læringskurs i infosikkerhet og personvern: E-læringskurs i personvern og informasjonssikkerhet (uib.no)		Skrives i IF nytt i løpet av høsten	Instituttleder		
	Brannslukkingskurs og førstehjelpskurs	Finne en felles dato for at IF kan ha brannvernkurs og førstehjelpskurs. Finnes muligheter ved UiB til å melde seg på gjennom året, men felles dato vil bidra til sosialt treff og felles sikkerhetskultur.		Førstehjelpskurs vår 2023 Brannslukking høst 2023	Instituttleder i samarbeid med administrasjonskonsulent		
	UiBs retningslinjer i IF-nytt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retningslinjer for konflikthåndtering 2. Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering 		1.April 2.Juni	Administrasjonskonsulent forbereder tekst. IF-nytt ansvarlig publiserer.		

LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023



		3. Retningslinjer for varsling 4. Rusmiddelpolitikk		3. August 4. Desember			
Annet							

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 14.02.2022

HMS-årshjul/oversikt - LLE

25.01.2024 16:16

Januar

Gjort?

Inst.leiar/verneombud: Årsrapportering HMS arbeid ved instituttet

Veke 2/3 - Jorunn/Aleksander: Minne om at det er viktig å melde frå om fråvær ved sjukdom,

fråvær ved utanlandsopphold til post.lle@uib.no. Aleksander lagar skjema i skjemaker for registrering av utanlandsopphold. Ha beredskap på kven som er i utlandet

Veke 2/3 - Jorunn sender e-post til alle tilsette og studentar: Viktig informasjon om

Brannvern/Fire safety

Brannvernsrunde for nye tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her:

<https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=11388431>

Trening med evakueringsstol for alle tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema

her: <https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=14485018> Veke 4 - Vekeslutt:

<https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-skjer-i-kroppen-nar-du-sitter-formye/>

Vi har no fått IT-avdelinga til å leggja pausepåminnings-appen Stretchly i Software Center slik at du kan lasta ned appen til jobbmaskina di. Appen minner deg på å ta små og store pausar og kjem med idear til kva du bør gjera i pausane. Fleire idear til pauseøvingar finn du her:

<https://intern.filer.uib.no/poa/Hms/Helsekontroll/%C3%98velser%20for%20arbeidsdagen.pdf>

«Ny e-postliste for sosiale sammenkomster. Else Berit Molde og Margunn Rauset liker å invitere kolleger på turer og annen moro, og de liker å bli invitert også. Nå har de laget en egen e-postliste for slike arrangementer: sosialt-lle@uib.no. Send mail til else.molde@uib.no om du vil stå på lista og få beskjed om alt som skjer.»

Februar

Veke 6 - Vekeslutt: Påmeldingslenke til brannvernkurs/førstehjelpskurs

Veke 8 - Vekeslutt: Innstilling av kontorarbeidsplassen:

<https://www.uib.no/hms-portalen/146462/innstilling-av-kontorarbeidsplassen>

Mars

Veke 11- Verneombud/Jorunn: Informere om HMS-runde (vernerunde)

Veke 13 - Vekeslutt: Sikresiden.no - Kriseinfo på nett:

<https://www.sikresiden.no/?locality=196>

E-post frå Aleksander/Jorunn: Sende ut info om registrering av ferie

April

Veke 16/17 etter påske - Verneombud/Jorunn: HMS-runde

Veke 17 - Vekeslutt: Minne om It-sikkerhet:

[IT-sikkerhet er viktigere enn noen gang – universitetene er spesielt utsatt | Ansattsider | UiB](#)

Mai

Leiinga: Invitasjon for sommerfest (husk info om parfymefri fest)

Verneombud/Jorunn: Sende ut oppsummering av HMS-runde (vernerunde)

Veke 19 - Vekeslutt: Retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering:

<https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.10Mobbing-og-trakassering/Retningslinjer-for-forebygging-og-haandtering-av-mobbing-ogtrakassering/>

Juni

Leiinga: Sommarfest (husk info om parfymefri fest)

Veke 23 - Vekeslutt: Informasjon om UiBs ruspolitikk – avhengighet av rusmidler og spillavhengighet

<https://www.uib.no/hms-portalen/90926/rusmiddelpolitikk>

[Avhengig av pengespill | Det psykologiske fakultet | UiB](#)

Juli	
	FERIE
August	
	<p>Veke 33/34 - Jorunn/Aleksander: Minne om at det er viktig å melde frå om fråvæ ved sjukdom, fråvæ ved utamlandsopphold til post.ile@uib.no. Aleksander lagar skjema i skjemaker for registrering av utamlandsopphold. Ha beredskap på kven som er i utlandet</p> <p>Veke 33/34 - Jorunn: E-post til alle tilsette og studentar: Viktig informasjon om Brannvern/Fire safety</p> <p>Trening med evakueringsstol for alle tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=14485018</p> <p>Brannvernsrunde for nye tilsette som jobbar i HF-bygget. Påmeldingsskjema her: https://skjemaker.app.uib.no/view.php?id=11388431 Veke 35 - Vekeslutt: https://www.helsenorge.no/trening-og-fysisk-aktivitet/hva-skjer-i-kroppen-nar-du-sitter-formye/</p> <p>Vi har no fått IT-avdelinga til å leggja pausepåminnings-appen Stretchly i Software Center slik at du kan lasta ned appen til jobbmaskina di. Appen minner deg på å ta små og store pausar og kjem med idear til kva du bør gjera i pausane. Fleire idear til pauseøvingar finn du her: https://intern.filer.uib.no/poa/Hms/Helsekontroll/%C3%98velser%20for%20arbeidsdagen.pdf</p> <p>«Ny e-postliste for sosiale sammenkomster. Else Berit Molde og Margunn Rauset liker å invitere kolleger på turer og annen moro, og de liker å bli invitert også. Nå har de laget en egen e-postliste for slike arrangementer: sosialt-ile@uib.no. Send mail til else.molde@uib.no om du vil stå på lista og få beskjed om alt som skjer.»</p>
September	
	<p>Veke 36 - E-post frå verneombud/inst.leiar/adm.sjef: Informere om HMS-møte, tidspunkt for HMS-møte</p> <p>Veke 36 - Vekeslutt: Påmeldingslenke til brannvernkurs/førstehjelpskurs</p> <p>Veke 38 - Vekeslutt: Innstilling av kontorarbeidsplassen: Innstilling av kontorarbeidsplassen HMS-portalen UiB</p> <p>Veke 39/40 - kakelunsj siste fredag i september - Verneombud/inst leiar/adm sjef: HMS-møte</p>
Oktober	
	<p>Veke 40 - Vekeslutt: Sikresiden.no - Kriseinfo på nett: https://www.sikresiden.no/?locality=196</p> <p>Veke 42 - Vekeslutt: Minne om IT sikkerhet: IT sikkerhet er viktigere enn noen gang - universitetene er spesielt utsatt Ansattsider UiB</p> <p>Veke 43 - Vekeslutt: Retningslinjer for varsling : https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.6Varsling/Retningslinjer-for-varsling-ved-Universitetet-i-Bergen/</p>
November	
	<p>Leiinga: Invitasjon for julefest (husk info om parfymefri fest)</p> <p>Veke 45 - Vekeslutt: Retningslinjer for konflikthåndtering: https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.7Konflikthandtering/Retningslinje-for-konflikthandtering/</p>

Desember	
	Veke 49 - Vekeslutt: Informasjon om UiBs ruspolitikk - avhengighet av rusmidler og spillavhengighet
	https://www.uib.no/hms-portalen/90926/rusmiddelpolitikk
	Avhengig av pengespill Det psykologiske fakultet UiB
	Leiinga: Julefest (husk info om parfymefri fest)



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

--	--

Enhet:	AHKR	Leder:	Teemu Ryymin
Dato:	02.2.2023	Verneombud:	Arne Solli

HMS-handlingsplanen omfatter følgende HMS-mål:

Nr.	Beskrivelse av hva som skal forbedres og hvor	Kort beskrivelse av tiltaket	Kostnad (tid)?	Tidsfrist	Ansvar for oppfølging	Utført (□)	Henv. til budsjett/virksomhetsplan
Gode arbeidsfellesskap							
1	Felleslunsjer for stipendiater	Felles lunsjmulighet en gang i måneden i tilknytning til phd-seminar (seminarrom 1 ØG 3);		Iverksettes feb 23	Forskningskoordinator	Ja	
2	Torsdagslunsjer	Faste felleslunsjer med faglig innlegg		Ca annen hver uke	Inst leder forskningskoordinator undervisningskoordinator	Ja	



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

3	Markeringslunsjer	Felles markering for alle ansatte		minst en gang per semester	Inst leder	ja	
4	Felles sommer- og julefest	Alle pluss emeriti		Vår og høst 23	Ledergruppen		
5	Instituttseminar	Overnattingsseminar om overordnede spørsmål knyttet til inst virksomhet for alle ansatte		v23	Ledergruppen		
6	Mottak og integrering av nye ansatte	Vi følger UiBs onboardingplan; presentasjon på torsdagslunsjer		Følger plan	Ledergruppen	Ja	
7	Medarbeidersamtaler	Årlig for alle fast ansatte/stip/postdocs/forskere			Inst leder forskningskoordinator administrasjonssjef		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

8	Felles fysiske aktiviteter	Stafett, pausegym etc			Ledelsen		
Trygge og funksjonelle arbeidsplasser							
1	Vernerunde i AHKR's bygninger	Gjennomføre HMS-runde i alle våre bygg: Dokkeveien 2B, Øysteinsgate 1 og 3 og Sydneplass 12-13. Kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet ved instituttet og følge opp resultatene. Rapportskrivning og synliggjøring		V23	Inst leder, verneombud		
2	HMS-runde på ansattes kontorer	Vi vil gjennomføre en besøksrunde, hvor vi bruker egnede lister. Vi vil undersøke både fysiske og psykososiale arbeidsforhold.		V23	Inst leder, verneombud		
3	Brannvernrutiner	Øvelser og opplæring		Kontinuerlig	Ledelse, brannansvarlige		



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

4	Tilrettelegging av arbeidsplassen	Muligheter for hev-senk-pult, spesialbestilling av stoler, tilpassing av lysforhold, databriller, hvilebenk, hvilerom		Kontinuerlig	Ledelsen		
5	Hvilerom	4. etasje, ØG 3		Etablert	Ledelsen		
God sikkerhetskultur og beredskap							
1	Kontinuitetsplaner			Kontinuerlig	Ledelsen		
2	Beredskapsbevissthet			Kontinuerlig	Ledelsen		
Annet							



LOKAL HMS-HANDLINGSPLAN 2023

Oppfølgingsmøte dato: _____

Mal oppdatert 04.01.2021