



Arkivsaksnr.:

2022/18141

Dokumentdato:

01.12.2022

Styre:

Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak:

73/22

Møtedato:

13.12.2022

---

## Handlingsplan for UiB FRAM 2023-2026 ved Det humanistiske fakultet

---

### Dokumenter i saken

- Forslag til Handlingsplan for UiB FRAM HF
- Høringsbrev til enhetene med opprinnelig utkast
- Hørings svar fra enhetene

### Bakgrunn

[UiB FRAM](#)-rapporten og tilhørende delrapport [Rammer for kvalitet](#) gir et kunnskapsgrunnlag om rammevilkårene for forskning ved UiB. I rapporten ble det presentert åtte anbefalinger om hvordan universitetet bør arbeide videre for å fremme kvalitet i forskning.

I Universitetsstyrets behandling av rapporten (74/21) er det lagt opp til at fakultetene og fagmiljøene selv skal følge opp anbefalingene i rapporten. Det innebærer både å ta stilling til hvilke anbefalinger som er mest relevante og å iverksette tiltak.

Handlingsplanen for UiB FRAM ved HF skal sikre langsiktig og bred oppfølging av anbefalingene ved fakultetet. Forskningsvilkårene er ikke like på tvers av fakultetene. Det er derfor avgjørende at oppfølgingen treffer fakultetets behov og at tiltakene tilpasses våre fagmiljøer.

Arbeidet med handlingsplanen var tema under fakultetslederkonferansen våren 2022 og initiativet har vært drøftet både i FFU (FU 02/22) og Studiestyret (SAK 11/22). Utkast til handlingsplan ble sendt på høring til grunnenhetene 14. desember 2022 med frist 25. desember. Utkastet er også blitt drøftet i FFU med utgangspunkt i enhetenes innspill (FU 10/22). Handlingsplanen har blitt revidert for å imøtekomme innspillene fra høringsrunden.

Det humanistiske fakultet deltar allerede i UiBs sentrale FRAM-prosjekt (*FRAMtid*) med to [pilotinstitutter](#) (AHKR og LLE). Pilotprosjektene har særlig fokus på bedre tilrettelegging av undervisning for å sikre sammenhengende tid til forskning. For å sikre at handlingsplanen fungerer godt med pilotinstituttene er det derfor ikke lagt opp til egne tiltak rettet mot undervisning.

### Forslag til vedtak:

Fakultetet vedtar handlingsplan for UiB FRAM ved Det humanistiske fakultet for perioden 2023-2026.

Camilla Brautaset  
dekan

Kim Ove Hommen  
fakultetsdirektør

# UiB FRAM

## HANDLINGSPLAN FOR UiB FRAM – HF

---

HANDLINGSPLAN 2023 – 2026 // DET HUMANISTISKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN



# INNLEDNING

---

UiB FRAM-rapporten gir et kunnskapsgrunnlag om rammevilkårene for forskning ved UiB. I rapporten ble det presentert åtte anbefalinger om hvordan universitetet bør arbeide videre for å fremme kvalitet i forskning.

I Universitetsstyrets behandling av rapporten er det lagt opp til at fakultetene og fagmiljøene selv skal følge opp anbefalingene i rapporten. Det innebærer både å ta stilling til hvilke anbefalinger som er mest relevante og å iverksette tiltak.

Handlingsplanen for UiB FRAM ved HF skal sikre langsiktig og bred oppfølging av anbefalingene ved fakultetet. Forskningsvilkårene er ikke like på tvers av fakultetene. Det er derfor avgjørende at oppfølgingen treffer fakultetets behov og at tiltakene tilpasses våre fagmiljøer.

Det humanistiske fakultet deltar allerede i UiBs sentrale FRAM-prosjekt med to pilotinstitutter (AHKR og LLE). Handlingsplanen skal også bidra til at vellykkede tiltak skal kunne overføres til andre grunnenheter ved fakultetet.

## INNSATSOMRÅDER FOR UIB FRAM VED HF (2023–2026)

A. INNSATSOMRÅDE: SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Sikre sammenhengende tid til forskning.	Gjennomføre UiB FRAM-pilotprosjekter.	AHKR, LLE	2023
	Overføre og lokalt tilpasse vellykkede tiltak i pilotene til øvrige enheter.	Fakultetsledelsen, institutt- og senterledelse	2024-2025
	Kartlegge og evaluere eksisterende studieportefølje.	Studiestyret, fakultetsledelsen.	2023
	Utrede sammenhengen mellom undervisningsressurser og -tilbud (studieportefølje og emneportefølje).	Fakultetsledelsen, institutt- og senterledelse	2023
	Arbeide for at omfanget av administrative oppgaver ikke går på bekostning av forskningstiden.	Institutt- og senterledelse	2023-2026
	Revidere retningslinjer for pliktarbeid i rekrutteringsstillinger.	Programstyret for ph.d.-utdanningen, fakultetsledelsen	2023

B. INNSATSOMRÅDE: ARBEIDSMILJØ, FAGFELLESKAP OG TVERRFAGLIGHET			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfellesskap.	Bruke velkomstplaner til å bedre integrere nye ansatte i organisasjonen, fagfellesskap og forskergrupper.	Institutt- og senterledelse	2023
	Fremme deltakelse i forskergrupper for ph.d.-kandidater og postdoktorer.	Institutt- og senterledelse	2023
	Sørge for flere faglig-sosiale møteplasser på tvers av fagmiljøene.	Fakultetsledelsen	2024-2025

C. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSLEDELSE			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse.	Utrede bruk av forskningsmelding for grunnenhetene.	FFU, fakultetsledelsen	2024-2026
	Avklare innholdet i ulike forskningslederroller: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mandat, funksjonsperiode og</li> </ul>	Institutt- og senterledelse, FFU	2024-2026

	kompensasjon for forskningskoordinatorer; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mandat for forskergrupeledere, inkludert ledere i fakultetets forskergruppesatsing.</li> </ul>		
	Tilrettelegge for kurs i forskningsledelse (inkludert prosjektledelse), fortrinnsvis i samarbeid med andre fakulteter og FIA.	Fakultetsledelsen	2023-2024
	Systematisk bruk av oppstartsmøter for prosjektleder og linjeleder.	Seksjon for forskning og formidling, institutt- og senterledelse	2023
	Pilotere digitalt verktøy for prosjektledelse og prosjektstøtte (ProjectTeams).	Seksjon for forskning og formidling.	2023-2024

D. INNSATSOMRÅDE: FINANSIERING			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Øke volumet på eksternfinansiering, og øke andelen eksternfinansiering i totaløkonomien.	Utvikle årlig prosess for prosjekt- og søknadsutvikling mot Forskningsrådets og Horisont Europas utlysninger.	Seksjon for forskning og formidling, FFU.	2023
	Videreutvikle regelmessige seminarer om prosjekt- og søknadsutvikling.	Seksjon for forskning og formidling, FFU.	2023-2026
	Styrke fakultetets forskergruppesatsing.	Fakultetsledelsen.	2023-2025
	Årlig revidering av toppfinansieringspolicy og strategisk bruk av rekrutteringsstillinger.	Fakultetsledelsen.	2024-2026
	Utvikle delingskultur for søknader og evalueringer.	Seksjon for forskning og formidling, institutt- og senterledelse.	2023-2024

E. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSTØTTE			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Videreutvikle forskningsstøttefunksjoner.	Styrke den fagnære forskningsadministrative støtten på enhetsnivå.	Institutt- og senterledelse	2023-2025
	Videreutvikle fakultetets Seksjon for forskning og formidling.	Fakultetsledelsen.	2023-2024
	Forbedre rutiner for innmelding av søknadsinitiativ og administrative støttebehov (inkludert forskningsrådgivning, økonomi, HR, kommunikasjonsrådgivning).	Fakultetsledelse, institutt- og senterledelse, relevante seksjoner.	2024-2025

	Styrke støtten i driftsfasen av prosjekter.	Fakultetsledelsen, institutt- og senterledelse	2024
	Forbedre rutiner for ansettelse i prosjekter, særlig for rekrutteringsstillinger.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2023
	Bruke pliktarbeidstimer til forskningsstøtte i tilfeller hvor oppgavene også gagnar kandidatene.	Institutt- og senterledelse.	2024

F. INNSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG KARRIEREUTVIKLING				
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom	
<b>Delmål 1:</b> Rekruttering som utvikler fremragende forskningsmiljøer.	Utvikle rekrutteringsstrategi i sammenheng med ny fakultetsstrategi fra 2023. Sikre sammenheng mellom rekrutteringsstrategi og bemanningsplan.	Fakultetsledelsen.	2023-2024	
	Oppdatere retningslinjer for sakkyndig vurdering og innstilling.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2025-2026	
	Utrede bruk av innstegsstillinger.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2023	
	<b>Delmål 2:</b> Fremme karriereutvikling	Følge opp UiBs Karrieropolitikk for yngre forskere.	Fakultetsledelsen.	2023-2025
		Opprette fast opprykksseminar.	Fakultetsledelsen, Seksjon for HR og Service	2023
		Utvikle rutiner for aktiv oppfølging av karriere- og utviklingsplaner for postdoktorer.	Institutt- og senterledelse.	2023
		Arbeide for at flere ph.d.-kandidater og postdoktorer får pliktarbeid og at oppgavene bidrar til å fremme videre karriere.	Institutt og senterledelse.	2023-2024
Tilrettelegge for regelmessig opplæring i prosjekt- og søknadsutvikling for ph.d.-kandidater og postdoktorer, i samarbeid med FIA og UiB Ferd.	Fakultetsledelsen, programstyret for ph.d.-utdanningen.	2025-2026		

G. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSBASERT UTDANNING			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål 1:</b> Videreutvikle forskningsbasert utdanning.	Synliggjøre og fremme en forskende tilnærming på alle nivå.	Studiestyret.	2024-2026
	Arbeide for bedre utbytte av forskningsprosjekter i studietilbudet.	Institutt- og senterledelse.	2023-2024
	Involvere masterstudenter aktivt i forskningsprosjekter.	Studiestyret, programstyrene.	2024-2026







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

Referanse

2020/10945-ELIHA

Dato

11.11.2022

## Innspill til fakultetets handlingsplan for UiB Fram

Som presentert på instituttleder møte 8. november har fakultetsledelsen utarbeidet et utkast til handlingsplan for UiB Fram. Utkastet er basert på tidligere diskusjoner i FFU, Studiestyret og på fakultetslederkonferansen.

Handlingsplanen for UiB FRAM skal sikre langsiktig og bred oppfølging av anbefalingene ved Det humanistiske fakultet. Fordi forskningsvilkårene ikke er like på tvers av fakultetene er det avgjørende at oppfølgingen treffer fakultetets behov og at tiltakene tilpasses våre fagmiljøer. Det humanistiske fakultet deltar allerede i UiBs sentrale FRAM-prosjekt med to pilotinstitutter (AHKR og LLE). Handlingsplanen skal også bidra til at vellykkede tiltak kan overføres til andre grunnenheter ved fakultetet.

Handlingsplanen sendes med dette ut på høringsrunde. Fakultetet ber om innspill knyttet til de enkelte innsatsområdene og særlig om hovedaktivitetene treffer fakultets utfordringer. Er det andre tiltak som bør inkluderes i handlingsplanen?

Enhetene bes oversende innspillene i Ephorte innen 25. november. FFU legger også opp til drøftingssak om handlingsplanen på møtet 23. november.

Til orientering skal handlingsplanen etter planen behandles i fakultetsstyremøte tirsdag 13. desember.

Vennlig hilsen

Ole Hjortland  
prodekan

Elisabeth Shaw Hausvik  
rådgiver

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

# UiB FRAM

## HANDLINGSPLAN FOR UiB FRAM

---

HANDLINGSPLAN 2023 – 2026 // DET HUMANISTISKE FAKULTET

UNIVERSITETET I BERGEN



# INNLEDNING

---

UiB FRAM-rapporten gir et kunnskapsgrunnlag om rammevilkårene for forskning ved UiB. I rapporten ble det presentert seks anbefalinger om hvordan universitetet bør arbeide videre for å fremme kvalitet i forskning.

I Universitetsstyrets behandling av rapporten er det lagt opp til at fakultetene og fagmiljøene selv skal følge opp anbefalingene i rapporten. Det innebærer både å ta stilling til hvilke anbefalinger som er mest relevante og å iverksette tiltak.

Handlingsplanen for UiB FRAM skal sikre langsiktig og bred oppfølging av anbefalingene ved Det humanistiske fakultet. Forskningsvilkårene er ikke like på tvers av fakultetene. Det er derfor avgjørende at oppfølgingen treffer fakultetets behov og at tiltakene tilpasses våre fagmiljøer.

Det humanistiske fakultet deltar allerede i UiBs sentrale FRAM-prosjekt med to pilotinstitutter (AHKR og LLE). Handlingsplanen skal også bidra til at vellykkede tiltak kan overføres til andre grunnenheter ved fakultetet.

## INNSATSOMRÅDER FOR UIB FRAM VED HF (2023–2026)

A. INNSATSOMRÅDE: SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Sikre sammenhengende tid til forskning.	Gjennomføring av UiB FRAM-pilotprosjekter.	AHKR, LLE	2023
	Overføre vellykkede tiltak fra pilotprosjekter til øvrige enheter.	Fakultetsledelsen, FFU, Studiestyret, institutt- og senterledelse	2024-2025
	Kartlegging og evaluering av eksisterende studieportefølje.	Prosjektgruppe, Studiestyret, fakultetsledelsen.	2023
	Utredning av sammenheng mellom undervisningsressurser og -tilbud (studieportefølje og emneportefølje).	Utvidet instituttledergruppe, Studiestyret, fakultetsledelsen.	2023
	Revidering av retningslinjer for pliktarbeid i rekrutteringsstillinger.	FFU, Programstyret for ph.d.-utdanningen, fakultetsledelsen.	2023

B. INNSATSOMRÅDE: ARBEIDSMILJØ, FAGFELLESKAP OG TVERRFAGLIGHET			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Videreutvikle arbeidsmiljø og fagfellesskap.	Integrering i fagfellesskap og forskergrupper som del av velkomstplanen for nyansatte.	Institutt- og senterledelse	2023
	Fremme deltakelse i forskergrupper for ph.d.-kandidater og postdoktorer.	Institutt- og senterledelse	2023
	Sørge for flere møteplasser på tvers av fagmiljøene.	Fakultetsledelsen	2024-2025

C. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSLEDELSE			
Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Styrke og tydeliggjøre forskningsledelse.	Innføre forskningsmelding for grunnenhetene.	FFU, fakultetsledelsen	2024-2026
	Avklaring av innholdet i ulike forskningslederroller: <ul style="list-style-type: none"> <li>Mandat, funksjonsperiode og kompensasjon for forskningskoordinatorer;</li> <li>Mandat for forskergruppeledere, inkludert ledere i fakultets forskergruppesatsing.</li> </ul>	Institutt- og senterledelse, FFU	2024-2026
	Tilrettelegge for kurs i forskningsledelse (inkludert prosjektledelse), fortrinnsvis i samarbeid med andre fakulteter og FIA.	Fakultetsledelsen	2024
	Systematisk bruk av	Seksjon for forskning og	2023

	oppstartsmøter for prosjektleder og linjeleder.  Implementering av digitalt verktøy for prosjektledelse (ProjectTeams).	formidling, institutt- og senterledelse  Seksjon for forskning og formidling.	2023-2024
--	---	---	-----------

#### D. INNSATSOMRÅDE: FINANSIERING

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Øke volumet på eksternfinansiering, og øke andelen eksternfinansiering i totaløkonomien.	Utvikle årlig prosess for prosjekt- og søknadsutvikling mot Forskningsrådets og Horisont Europas utlysninger.	Seksjon for forskning og formidling, FFU.	2023
	Videreutvikle regelmessige seminarer om prosjekt- og søknadsutvikling.	Seksjon for forskning og formidling, FFU.	2023-2026
	Styrke fakultetets forskergruppesatsing.	Fakultetsledelsen.	2023-2025
	Årlig revidering av toppfinansieringspolicy og strategisk bruk av rekrutteringsstillinger.	Fakultetsledelsen.	2024-2026
	Utvikle delingskultur for søknader og evalueringer.	Seksjon for forskning og formidling, institutt- og senterledelse.	2023-2024

#### E. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSSTØTTE

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål:</b> Videreutvikle forskningsstøttefunksjoner.	Videreutvikle fakultetets Seksjon for forskning og formidling.	Fakultetsledelsen.	2023-2024
	Forbedre rutiner for innmelding av søknadsinitiativ og administrative støttebehov (inkludert forskningsrådgivning, økonomi, HR, kommunikasjonsrådgivning).	Fakultetsledelse, relevante seksjoner, institutt- og senterledelse.	2024-2025
	Forbedre rutiner for ansettelse i prosjekter.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2023
	Bruk av pliktarbeidstimer til forskningsstøtte i tilfeller hvor oppgavene også ganger kandidatene.	Institutt- og senterledelse.	2024

#### F. INNSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG KARRIERUTVIKLING

Delmål	Hovedaktiviteter	Ansvarlig	Tidsrom
<b>Delmål 1:</b> Rekruttering som utvikler fremragende forskningsmiljøer.	Utvikle rekrutteringsstrategi i sammenheng med ny fakultetsstrategi fra 2023.	Fakultetsledelsen.	2023-2024

<b>Delmål 2:</b> Fremme karriereutvikling	Sikre sammenheng mellom rekrutteringsstrategi og bemanningsplan.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2025-2026
	Oppdatere retningslinjer for sakkyndig vurdering og innstilling.	Seksjon for HR og Service, fakultetsledelsen.	2023
	Utrede bruk av innstegstillinger.	Fakultetsledelsen.	2023-2025
	Følge opp UiBs Karrieropolitikk for yngre forskere.	Institutt- og senterledelse.	2023
	Rutiner for aktiv oppfølging av karriere- og utviklingsplaner for ph.d.-kandidater og postdoktorer.	Institutt og senterledelse.	2023-2024
	Sikre at pliktarbeidet til ph.d.-kandidater og postdoktorer bidrar til å fremme videre karriere.	Fakultetsledelsen, FFU, programstyret.	2025-2026
Tilrettelegge for regelmessig opplæring i prosjekt- og søknadsutvikling for ph.d.-kandidater og postdoktorer, i samarbeid med FiA og UiB Ferd.			

<b>G. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSBASERT UTDANNING</b>			
<b>Delmål</b>	<b>Hovedaktiviteter</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsrom</b>
<b>Delmål 1:</b> Videreutvikle forskningsbasert utdanning.	Synliggjøre og fremme en forskende tilnærming på alle nivå.	Studiestyret.	2024-2026
	Arbeide for bedre utbytte av forskningsprosjekter i studietilbudet.	Institutt- og senterledelse.	2023-2024
	Involvere masterstudenter aktivt i forskningsprosjekter.	Studiestyret, programstyrene.	2024-2026

<b>H. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSFRASTRUKTUR</b>			
<b>Delmål</b>	<b>Hovedaktiviteter</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Tidsrom</b>
<b>Delmål 1:</b> Videreutvikle rammer for forskningsinfrastruktur.	Revidere handlingsplan for forskningsinfrastruktur.	Fakultetsledelsen.	2024
	Videreutvikle samarbeidet mellom HF og UB om forskningsinfrastruktur.	Fakultets-, institutt og senterledelse.	2023
	Bedre system for avklaring av infrastrukturbehov (anskaffelse, drift og gjenbruk), generelt ved enhetene og spesielt i søknadsutviklingsfasen.	Institutt- og senterledelse.	2024-2026





Universitetet i Bergen

Referanse

2020/10945-TERY

Dato

25.11.2022

## Innspill til fakultetets handlingsplan for UiB Fram fra AHKR

Overordnet synes AHKR det er fint at fakultetet lager en handlingsplan for UiB FRAM, og vi ser frem til en tett og fruktbar dialog med fakultetet om hvordan vi sammen best kan gå frem for å nå målene om bedre rammevilkår for forskning.

Når det gjelder de konkrete tiltakene har AHKR følgende innspill:

### B Arbeidsmiljø, fagfellesskap og tverrfaglighet

Punktet om integrering bør omfatte tiltak som møter kulturforskjeller (både mellom fakultet/disipliner og geografiske områder), særlig i forhold til stipendiater og postdoktorer. Det er viktig å sørge for gode forventningsavklaringer.

Punktet om møteplasser: Skal dette forstås som temabaserte kurs/seminar?

### C Forskningsledelse

Punktet om avklaring av innholdet i ulike forskningslederroller omfatter også mandat for forskergruppeledere – dette må tilpasses forskergruppens funksjon. Ved AHKR er det innført ny ordning for forskergrupper som åpner også for kortere, mer ad hoc-baserte grupper i tillegg til langvarige, stabile gruppedannelser.

Punktet om implementering av digitalt verktøy for prosjektledelse: Det må avklares hva som forventes av prosjektleder i bruken av verktøyet. Verktøyet er godt, men framstår først og fremst som et administrativt verktøy, som vil være til god hjelp for prosjektadministrasjon/forskningsadministrasjon.

### D Finansiering

Delmålene og hovedaktivitetene mangler tiltak for driftsfasen, og for den fagnære, daglige støtten til våre forskere, uavhengig av om de forsker med sin forskningstid eller med eksterne midler.

### E Forskningsstøtte

Her savner AHKR et punkt om å styrke den fagnære forskningsadministrative støtten på enhetsnivå, nærmest mulig forskerne. Dette er et institutt- og senteransvar, men også noe som fakultetet sentralt må støtte opp om, skal vi lykkes i å gi forskerne våre best mulige

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

Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap  
Telefon 55589380  
post.hf@uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Nygårdsgt. 5  
Bergen

Saksbehandler  
Teemu Sakari Ryymin  
55583879

rammevilkår. Det å videreutvikle fakultets Seksjon for forskning og formidling vil ikke møte de primære behov til de som faktisk utfører forskningen, det er noe vi må møte på enhetsnivå.

Punktet om å forbedre rutiner for innmelding av søknadsinitiativ og administrative støttebehov – prosjektledere kan vanskelig forutse dette, og de som er uten erfaring, vet ikke hva de vil komme til å trenge.

Punktet om å forbedre rutiner for ansettelse i prosjekter: Dette er særs viktig, særlig alt som er knyttet til ansettelse av stipendiater og postdoktorer. Det mangler gode rutiner, det mangler tydelig ansvarsdeling og arbeidsdeling både internt på fakultetssekretariatet og mellom nivåene. Det mangler effektiv og god flyt i prosessene, og fakultetsnivået oppleves som en propp.

Her foreslår fakultetet også at stipendiaters pliktarbeid kan brukes til forskningsstøtte. Dette gjøres allerede i stor grad i form av praktisk arbeid i forbindelse med konferanser, workshops og nettsider. AHKR er skeptisk til at mer omfattende bruk av pliktarbeidstiden til forskningsstøtte vil løse det prekære behovet for fagnær forskningsadministrativ støtte. Erfaringen vår er tvert imot at stipendiater må læres opp av folk med forskningsadministrativ kompetanse for å løse de enkle arbeidsoppgavene som kan settes ut til dem.

## **F Rekruttering og karriereutvikling**

Delmål 2 omtaler karriere- og utviklingsplaner for phd-kandidater, per i dag er det kun postdoktorer som det lages slike planer for. Har fakultetet andre planer?

Målet i samme punkt om å følge opp UiBs Karrieropolitikk for yngre forskere: Her må fakultetet også ha en bevisst holdning til karrieropolitikken for folk ansatt i rene forskerstillinger.

## **G Forskningsbasert utdanning**

AHKR savner et punkt om å legge til rette for synliggjøring av forskningsbaserte undervisningstema innen åpnere definerte emner, slik for eksempel HIS har. Pr nå setter FS (og presentasjonen av emnene våre på UiBs nettsider) skranker for å kommunisere hva slags forskningsbasert undervisning som faktisk tilbys, noe vi mener bør rettes på. Dette er noe fakultetet bør ta opp med SA, gjerne i dialog med AHKR.

## **H Forskningsinfrastruktur**

Punktet om å videreutvikle samarbeidet mellom HF og UB om forskningsinfrastruktur bør inkludere også instituttene.

Vennlig hilsen

Teemu Ryymin  
Instituttleder



Det humanistiske fakultet

Referanse

2020/10945-STBØ

Dato

25.11.2022

## Innspel frå FoF til Handlingsplan for UiB Fram

Institutt for filosofi og førstesemesterstudier stiller seg i all hovudsak bak handlingsplanen. Det er ein framifrå plan som gir godt grunnlag for å betre rammevilkåra for forskning ved Humanistisk fakultet, sjølv om mykje til sist vil avhenge av kva som kjem ut av dei ulike prosessane som blir foreslått.

Under vil me knyte nokre kommentarar til nokre av punkta i handlingsplanen.

### A. INNSATSOMRÅDE: SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING

FoF har allereie i dag vesentleg rom for å gi tilsette forskarar samanhengande tid til forskning gjennom å samle undervising i enkelte semester. Det er likevel variabelt i kva grad dei tilsette ønskjer dette. Mange ønskjer også ei jamn fordeling av undervising i og mellom semester. Me ser likevel fram til å hauste lærdom av pilotprosjekta på LLE og AHKR.

Handlingsplanen peikar også på sambandet mellom studieportefølje og forskningstid. Det set me stor pris på. FoF har vore gjennom to større innsparingsrundar, delvis motivert av ønsket om å verne forskningstida, gjennom å hindre at tilsette over tid underviser mykje meir enn dei skal. Men sjølv om den totale ressursbruken på undervisingssida no er handterleg, kan det likevel vere rom for å forenkle emneporteføljen, sidan dette kan effektivisere tidsbruken.

### B. INNSATSOMRÅDE: ARBEIDSMILJØ, FAGFELLESKAP OG TVERRFAGLIGHET

Me støtter handlingsplanens vekt på samnhengen mellom forskingskvalitet og integrering i fagfellesskap og forskingsgrupper. Sjølv om det også på FoF kunne vore ein langt sterkare forskingskultur—det er undervisinga som får det meste av merksemda—så har det på instituttet dei siste åra vore heilt sjølv sagt at nytilsette, enten dei er faste, postdoktorar eller stipendiatar, skal gå inn i forskargrupper. Dette er også klart formulert i alle utlysingar. Ein kan sjølv sagt ikkje alltid lukkast, men det vil vere uaktuelt å tilsette nokon som ikkje kan bli aktive deltakarar i fagfellesskap.

### C. INNSATSOMRÅDE: FORSKINGSLEDELSE

FoF støtter også målet om å styrke og tydeleggjere forskingsleiing. Det kan likevel vere vanskeleg å konkretisere dette målet på måtar som tar høgde for variasjon mellom forskingsgrupper og institutt. Dette gjeld særleg intensjonen om å utvikle mandat for

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

Institutt for filosofi og  
førstesemesterstudium  
Telefon 55 58 23 82  
fof@hf.uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Christiesgt. 13  
Bergen

Sakshandsamar  
Steinar Bøyum  
55582551

forskargruppeleiarar. Sjølv internt på eit institutt kan det vere utfordrande å gjere dette på ein måte som tek vare på fleksibilitet og autonomi.

Innføring av forskingsmelding kan vere fornuftig, men det må gjerast klart kva formålet med å utarbeide slike meldingar skal vere: kva skal dei brukast til og kva tilbakemelding skal ein få på dei?

Me helsar også velkomen ei drøfting av mandat og kompensasjon for forskingskoordinatorar. Her er det svært store skilnader mellom institutta.

Når det gjeld kurs i forskingsleiing, kan det vere fornuftig å ta lærdom av Psykologisk fakultet sitt Program for Yngre forskingsleiarar, som no har hatt fem kull gjennom 10 år, og som nyleg har publisert ein evalueringsrapport: <https://www.uib.no/psyfa/43678/program-yngre-forskningsledere>

#### **D. INNSATSOMRÅDE: FINANSIERING**

#### **E. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSSTØTTE**

Ingen kommentarar anna enn at FoF støtter desse punkta.

#### **F. INNSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG KARRIEREUTVIKLING**

Her helsar me særleg delmål 2 velkomen. Gitt den eksepsjonelt harde arbeidsmarknaden for yngre forskarar innan filosofi, er det nødvendig både å styrke karriereutvikling og -politikk, men også å vurdere om PhD-utdanninga er adekvat innretta mot den røynda som møter kandidatane etterpå.

#### **G. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSBASERT UTDANNING**

Ifølge studieforskrifta skal all undervising vere forskingsbasert, men det er store skilnadar i kva ein legg i dette. Utviklinga dei siste 50 åra, der ein på undervisingssida har fått eit masseuniversitet medan forskinga har blitt stadig meir spissa og spesialisert, har gjort at det blir stadig større avstand mellom innhaldet i undervisinga og forskinga. Det er ikkje lenger realistisk at all undervising skal knytast tett opp mot pågåande forskning. Ei meir rimeleg presisering av «forskingsbasert undervising» vil heller vere «undervising utført at aktive forskarar i det aktuelle feltet». Men sjølv dette kan det vere vanskeleg å leve opp til i praksis.

#### **H. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSINFRASTRUKTUR**

Ingen kommentarar

Venleg helsing

Steinar Bøyum  
instituttleder



Referanse

2020/10945-ARUT

Dato

25.11.2022

## Innspel til UiB Fram frå IF

Institutt for framandspråk takkar for høvet til å kome med innspel til HF-fakultetet sin handlingsplan for oppfølginga av UiB Fram-rapporten. Innspela er basert på vurderingar av instituttleiar, forskings- og undervisningskoordinator. Overordna er instituttleiinga nøgde med framlegget til handlingsplan og meiner den vil kunne vere eit positivt bidrag for å nå måla.

Ei overordna tilbakemelding går på sjølve oppsettet av handlingsplanen. Det er fint at handlingsplanen identifiserer ansvarlege einingar, men det er viktig at dette fungerer på ein slik måte at ansvaret ikkje vert pulverisert blant mange. Dette står fram som særleg aktuelt når ansvaret vert plassert på tre-fire ulike nivå. Er det til dømes mogleg å skilje mellom hovudansvarleg og andre interessentar?

### A. Samanhengande tid til forskning.

Vi kjenner ikkje detaljane pilotprosjektet, men ser at det kunne ha vore interessant å utforske moglegheitene for å definere tid i kalenderen til forskning. Kan ein eining til dømes sjølv bestemme at det skal vere møtefri og minst mogleg undervisning på fredagar, slik at folk kan ha heile dagen som samanhengande tid til forskning? Kan fakultetet eller einingane tilby ein slags Shut-up-and-Write for å støtte at folk sett av 2-4 timar som samanhengande tid til forskning, kvar veke, med gode fellesskap? Vi støttar tanken om overføring av erfaringar og tiltak, men ser samstundes at det kan vere eit krevjande arbeid når ein kjem til detaljane i det, særleg når det er snakk om tilpassing av undervisning i samspelet mellom ulike studieprogram.

Kartlegging og evaluering av studieportefølje. IF er opptatte av at dette er noko som må forankrast godt i fagmiljøa på HF.

### B. Arbeidsmiljø

Vi ser at det kunne ha vore ein idé å gi sterke oppmodingar eller stille krav om at stipendiatar deltek i skriveseminar for å få tilbakemeldingar på utkast frå delar av avhandlinga.

Venleg helsing

Martin Paulsen  
Instituttleiar

Arve Kjell Uthaug  
administrasjonssjef

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

Institutt for framandspråk  
Telefon 55589380  
post.hf@uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
HF-bygget, Sydneplassen  
7  
Bergen

Sakshandsamar  
Arve Kjell Uthaug  
55582281



Det humanistiske fakultet

Referanse

2020/10945-ALEMO

Dato

01.12.2022

## Innspill fra LLE til handlingsplan for UiB Fram

Dokumentet har inte sidnummer men det hänvisas här till numreringen i pdf-dokumentet FFU 231122 Inkalling med saker.pdf. Det hänvisas också till Fram-rapporten.

Under Inledning, s. 12, för "ble det presentert seks anbefalinger", läs "... åtte anbefalinger".

Under punkt A (s. 13), delmålet "Sikre sammenhengende tid til forskning", har fakultetsledningen i handlingplanen valt att lägga in fakultetens arbete med revision av studieportföljen, som tänks leda till ett mer effektivt bruk av existerande resurser. Man har däremot bortsett från en specifik delrekommendation under denna punkt i Fram-rapporten (s. 69):

*Det anbefales også at det undersøkes hva som ligger bak den egenrapporterte økningen i administrative oppgaver, og om utviklingen som en så på 2010-tallet fortsatt er gjeldende. Her kan det være relevant å se på hvilke oppgaver denne økningen består av, og hvordan en kan sikre at omfang av andre arbeidsoppgaver enn utdanning og forskning kan holdes innenfor åtte prosent av arbeidstiden for ansatte i delte stillinger. De strukturerte medarbeidersamtalene er en viktig ramme for å ta opp disse problemstillingene.*

Under LLEs arbete som pilotinstitutt har det kommit fram att humanistiska fakulteten i en del fall har särskilda regler och förordningar för studiearbete, examen, arbetstidsräkenskap, osv., som avviker från universitetets övergripande reglemente. I vissa fall kan dessa särskilda regler leda till ökat administrativt eller sekundärt undervisningsarbete. En genomgång av det byråkratiska regelverk som fakulteten har infört på egen hand, och en jämföring med andra fakulteters regelverk och praxis, kunde möjligen leda till en effektivisering av det administrativa arbetet både för vetenskapligt och administrativt anställda.

Punkt B (s. 13), "Arbeidsmiljø, fagfellesskap, tverrfaglighet". Ett övergripande problem för arbetsmiljön och fagfellesskapet är den rådande situationen där fag och institutt konkurrerar sinsemellan om otillräckliga resurser i förhållande till den verksamhet man önskar driva. Känslor av orättvisa, otillräcklighet, avundsjuka, och missunsamhet lägger sig som en våt filt över verksamheten. Fakultetsledningen har sista året gjort en betydande insats för att försöka skapa en känsla av gemenskap över instituttgränserna med bland annat projektet

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

Institutt for lingvistiske, litterære og  
estetiske studier  
Telefon 55582400  
post.hf@uib.no

Postadresse  
Postboks 7805  
5020 Bergen

Besøksadresse  
Allégaten 41, 4.etg.  
Bergen

Saksbehandler  
Aleksander Morland  
55589368

"Fokus på samarbeid". Kanskje kunde man i mån av tid og krafter tenka sig vidare utveklign av denna typ av arbete under denna punkt.

Punkt C (s. 13), "Forskningsledelse". Fram-rapporten är ganska vag och otydlig under denna punkt (s. 69–70), med rekommendationer om kartläggning och undersökningar av organisation. Handlingsplanens avsikt att avklara forskningskoordinatorernas och forskargruppledarnas roll är prisvärd, men man bör akta sig för att införa ytterligare administrativt arbete som går på tvärs med Fram-projektets intentioner. En ökad betoning av forskningsledning går i viss mån mot principen om forskningen som fri och driven av den enskilda forskarens nyfikenhet och intressen, som är lagstadgad. LLE har i diskussioner i ledargruppen framhävt forskningsledarrollens aspekt av inspirationsgivare mer än som direktör som styr det individuella forskningsarbetet, åtminstone i forskargrupsammanhang. En mer styrande roll förekommer givetvis i projektsammanhang.

Återinföring av forskningsmelding kan tyckas redundant när forskarna redan registrerar allt sitt arbete i CRISStin, projektledare för externa projekt har individuell rapporteringsplikt, och forskningen ju publiceras och ideellt görs tillgänglig i open access i BORA. Den extra administrativa uppgiften med forskningsmelding går mot Fram-rapportens rekommendationer om att undersöka "den egenrapporterte økningen i administrative oppgaver" (se ovan, punkt A).

Jf. också punkt E nedan.

Punkt D, E (s. 14). I förhållande till Fram-rapportens rekommendationer har handlingsplanen valt att dela upp punkten "Styrke forskningsstøtte og finansiering" (Fram s. 70) i två enheter, men utelämnat punkten "Styrke rammene for tverrfaglighet" (Fram s. 72). Är detta ett misstag eller ett medvetet val? Menar man att HF nu har gjort allt vi kan i förhållande till tvärvetenskapliga satsninger?

Under punkt E (s. 14), för "hvor oppgavene også ganger kandidatene", läs "... gagner kandidatene".

Punkt E (s. 14). Jf. punkt C, "avklaring av innholdet i ulike forskningslederroller", "mandat for forskningskoordinatorer". En klargjøring av hvilket administrativt stød som forventas av forskningskoordinator i ulike typer av ansøkningsprosesser vore velkommet. Ideelt sett är rollen inte administrativ, men vetenskaplig personal kommer gjerne till forskningskoordinator med spørsmål om eksempelvis källor till finansiering och andra økonomiske problem. Om forskningskoordinator skall bistå i sådana spørsmål vore det ønskvært med en grundleggjende opplæring frå administrativ personal.

Ift delmålet "Forbedre rutiner for innmelding av søknadsinitiativ og administrative støttebehov". LLE har diskutert behovet av en oversikt over ansøkningsprosjekt, planerte, pågående, insända, som skall vara tillgänglig för forskningskoordinator, instituttledare och administrativt chef. Om BoA har en motsvarande oversikt vore det velkommet om denna kunde delast med instituttet.

Punkt F (s. 14–15). Delmål 2, "Rutiner for aktiv oppfølging av karriere- og utviklingsplaner for ph.d.-kandidater og postdoktorer" är redan i någon mån implementert og med diskussion av dessa spørsmål i årlige medarbeidersamtal. Man bör också akseptere at det er begrenset til hvilken grad instituttledningen kan "sikre" at pliktarbeidet er karrierefremjende då vi ikke kontrollerer arbeidsmarknadens villkor. En mer realistisk formulering vore vel något i stil med "etterstrebe", "arbeide for".

Vennlig hilsen

Anders Fagerjord  
instituttleder

Aleksander Morland  
administrasjonssjef



Det humanistiske fakultet

Referanse

2020/10945-TONLU

Dato

25.11.2022

## Innspill til fakultetets handlingsplan for UiB Fram fra SKOK

SKOK stiller seg svært positive til forslagene i handlingsplanen. Vi har primært noen innspill som angår ivaretagelse av tverrfaglighet og støtte til prosjektledelse. Generelt er det viktig å ha tverrfaglighet i mente når undervisningsporteføljen omstruktureres. Det er avgjørende at pilot-prosjektene ved LLE og AKHR tar høyde for samarbeid med tverrfaglige program for ikke å gjøre timeplanleggingen unødige komplisert. Det også viktig å tenke tilrettelegging for forskningsaktivitet som ikke går inn i eksternfinansierte prosjekter. Dette er et viktig tiltak både for å sikre kvalitet i forskningen og for å understøtte akademisk frihet.

Under følger noen innspill punktvis:

### A. INNSATSOMRÅDE: SAMMENHENGENDE TID TIL FORSKNING

- Det bør tilstrebes større fleksibilitet i bruk av undervisningsressurser og tilrettelegge for at undervisning kan skje på tvers av disiplin-grenser, for å kunne bruke eksisterende undervisningskompetanse der behovet er størst. (Mange ansatte kan undervise på emner utenfor sine nåværende disipliner, særlig på BA-nivå, men også på MA-nivå.)
- Barrierer i form av “konkurransse” om studiepoeng internt bør erstattes med incentiver til samarbeid på tvers.
- Programmer må kunne frys og gjenopptas ut fra tilgang på undervisningsressurser og studenttilstrømming.

### B. INNSATSOMRÅDE: ARBEIDSMILJØ, FAGFELLESSKAP OG TVERRFAGLIGHET

- Å ta tverrfaglighet på alvor, betyr at barrierer må bygges ned samtidig og parallelt i undervisnings- og forskningssammenheng, mens tverrfaglige aktiviteter må oppmuntres strukturelt (parallelt i undervisning og forskning). Det gjelder ikke bare internt ved HF, men på tvers av fakulteter.
- Kurs og opptaksmøter er viktig og bra. Her bør det presiseres at dette må gjelde både EU- og NFR-prosjekt av en viss størrelse. EU-søknader og prosjekt har gjennomgående fått høyere prioritet enn tilsvarende for NFR.

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

### **C. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSLEDELSE**

- Forskningsledelse betyr veldig forskjellige ting, avhengig av hvordan forskningsporteføljen – og tradisjonen ser ut innenfor organisasjonen. Det bør ikke legges opp til faste rutiner som låser fast bestemte modeller, men heller legges til rette for fleksibilitet. Fastlagte rutiner har en tendens til å treffe feil i mange tilfeller (og i beste fall oppleves overflødige, men i verste fall skape hindre og tappe miljøer for ressurser).

### **D. INNSATSOMRÅDE: FINANSIERING**

- Det er uforholdsmessig stort fokus på eksternfinansiering, som trekker oppmerksomheten bort fra tilrettelegging av forskning som ikke (kan) foregå gjennom store prosjekter. Støtte til mindre forskningsprosjekter og feltarbeid bør økes.
- Større fleksibilitet på undervisningsorganiseringen kunne tilrettelagt for mer perioder med feltarbeid også utenom forskningsterminer, samt større fleksibilitet mht frikjøp.

### **E. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSSTØTTE**

- Det bør legges opp til mye bedre administrativ støtte i gjennomføringen av prosjekter, ikke bare i søknadsfasen. Denne delen bør inneholde et punkt om videreutvikling av støtte til prosjektadministrasjon, ikke bare søknads- og prosjektutvikling.

### **F. INNSATSOMRÅDE: REKRUTTERING OG KARRIEREUTVIKLING**

- Her bør større vekt legges på mangfold, for å hindre reproduksjon av en bestemt akademisk norm (inkludert normen i seniorstillinger om å måtte foreta all forskning på fritiden og i ferier).
- Det bør være praksis at det legges til et ekstra år (fjerde år) for eksternfinansierte PhD-kandidater for å sikre lik mulighet til å kvalifisere seg til førstestillinger. Et ekstra år vil også sikre at kandidatene integreres bedre i fagmiljøet.

### **G. INNSATSOMRÅDE: FORSKNINGSBASERT UTDANNING**

- Større fleksibilitet i undervisningsporteføljen vil kunne muliggjøre undervisningserfaring på ulike nivåer og i flere typer kurs for alle ansatte – og dermed mer forskningsbasert undervisning.

Vennlig hilsen,  
Kari Jegerstedt (Senterleder)