

UTKAST TIL SAI – COMMONS INTEGRERING

Mandatet:

Tanken er at SFF søknaden skal i så stor grad som mulig være tett integrert med SAI og i så stor grad som mulig prøve å finne et fokus som gir rom for så mange av SAIs fast vit som er interessert i å bidra. Slik skal SFFen i tillegg til å gi et forskningsmessig løft også bidra «tungt» inn i undervisningsporteføljen vår. Et annet viktig moment er å legge fokus på rekruttering og utdanning av den neste generasjonen med ledende antropologer. Det ligger noen organisatoriske utfordringer her.

Struktur:

- Hvordan sørge for god kommunikasjon mellom ledelsen i SFF og SAI; hvordan håndtere konflikter / kryssende hensyn når de oppstår?
- Frikjøp, hvor mye og når? Hvordan sikre at SFFen ikke tapper SAI for ressurser på en måte som går ut over studentene?
- Hvordan dekke inn undervisningsbehovet når tanken er at majoriteten av fast ansatte skal være involvert i SFFen i en eller flere perioder
- Ansettelser:
 - Ansettelser av midlertidig vitenskapelig ansatte vil håndteres (kunngjøring, prosess, foreløpig vedtak) av SFF, gjennom deres beslutningsorgan 'Extended Leadership Team'. Dette vil ideelt fungere som innstillingsorgan i forhold til SAIs styre – slik SAIs styre i dag er innstillingsorgan for faste stillinger vis a vis fakultetets tilsettingsutvalg. Hvordan kan vi sikre SAI styre kvalitetssikrer uten å 'ta omkamp' på faglige vurderinger? Her kan det være behov for å formulere styrets mandat i

relasjon til slike ansettelser eksplisitt basert på kriterier som 'er argumentasjonen solid, har prosessen vært tilstrekkelig transparent, er habilitet ivaretatt, er kjønnsdimensjonen ivaretatt, osv.?

- SAI står pr i dag overfor en rekrutteringsoppgave, idet vi allerede er underbemannet. I tillegg vil vi bruke den økonomiske rammen som kommer med en SFF til å ansette flere i faste stillinger på SAI for å ha en reell sjanse til å bygge ned timeregnskapene. SFFen gir gjennom frikjøp finansieringer til omlag fem stillinger Dette gir SAI handlingsrom til å foregripe de 6 avgangene som kommer umiddelbart rundt prosjektets slutt. Her må vi ha ryddige prosesser og en forutsigbar opptrappingsplan som ivaretar SAIs undervisningsbehov. Noen nyansatte vil integreres i SFF gjennom sine forskningsinteresser, men ikke alle.
- For å få til det er det viktig med en god SFF representasjon i SAIs styret. Vi regner med det første ivaretas gjennom ordinære valg, i tillegg foreslår vi at SFF sin nestleder eller Head of Teaching and Recruitment, har en fast representasjon i styret. I tillegg bør SFF leder ha møterett i saker som direkte angår SFF beslutninger.
- Faste møtepunkter mellom ledelsen i SFF og SAI er nødvendig, f.eks. ukentlige uformelle møter mellom SFF leder og instituttleder, evt. tilsvarende mellom administrative ledere på begge nivåer.

Rekrutteringsstrategier og mentoring:

Vedrørende ansvaret for rekruttering og «prepping» av neste generasjon antropologer, må mentorprogrammet vektlegge behovet for å bevisst jobbe med kjønn og mangfold generelt.

- Bygget et solid mentorprogram med gode on- og offboarding rutiner. (Se litt på Hylleraassenteret).
- Ansvarsdeling mellom SAI og COMMONS

Lokalisering og koordinering av aktiviteter:

- Slippe å arrangere for mange seminarer, gjesteforelesninger etc. som periodevis var tilfellet med Overheating og fort fører til dårlig oppmøte?
- ...
- ...