

# Årsplan 2024-2026 - Sosialantropologisk institutt

Sosialantropologisk institutts viktigste oppgaver er å drive forskning og å tilby utdanning i sosialantropologi av fremragende kvalitet og med relevans for store samfunnsutfordringer, samt å gjøre fagkunnskap og antropologiske perspektiver tilgjengelige for et bredt publikum.

Instituttets årsplan beskriver hvilke hovedprioriteringer Sosialantropologisk institutt (SAI) har for perioden 2024-2026. Årsplanen er treårig og rullerende, og revideres årlig.

Planen tar utgangspunkt i Universitetet i Oslos og Det samfunnsvitenskapelige fakultets prioriteringer.

Årsplanen er delt inn i fem deler med tilhørende mål og tiltak.

- Forskning
- Utdanning
- Samfunnskontakt og formidling
- Organisasjon og arbeidsmiljø
- Klima, miljø og bærekraft

## Forskning

Instituttet skal stå i spissen for grensesprengende sosialantropologisk forskning. Vår forskning skal bidra til å opplyse og utfordre. Vår forskning skal være uavhengig, nysgjerrighetsdrevet og relevant.

**Mål:** Øke antall eksternfinansierte forskningsprosjekter

Instituttet skal søke ekstern forskningsfinansiering nasjonalt og internasjonalt. Med sosialantropologisk kunnskap skal vi bidra til å forstå sammenhenger som hjelper til med å løse eller håndtere de store utfordringene verden står overfor. Vi skal styrke nettverkene nasjonalt og

internasjonalt, få flere rekrutteringsstillinger og øke instituttets inntjening.

### **Tiltak:**

- Oppfordre og støtte instituttets faste ansatte til utvikling av søknader til ERC. **Søknadsseminar er planlagt i løpet av vårsemesteret.**
- Oppfordre og støtte instituttets faste ansatte til utvikling av søknader til Forskningsrådet, særlig FRIPRO. **Dette har vært tematisert i medarbeidersamtaler, og er fulgt opp av forskningsrådgiver.**
- Arbeide aktivt for deltakelse i tematiske EU-prosjekter

**Ansvarlig:** Forskningsleder, forskningsrådgiver og instituttleder.

**Mål:** Beholde en fremragende posisjon blant antropologiske institutter  
Sosialantropologisk institutt skal anerkjennes som et av de beste og mest attraktive sosialantropologiske forskningsmiljøene i Europa.

### **Tiltak:**

- Tilrettelegge for at medarbeidere har tid til og mulighet til å konsentrere seg om egen forskning. **Innføring av suksessive valgfrie 5-poengsemner vil kunne frigjøre noe tid. Frikjøp pga. overskudd på timeregnskapet har gitt større press på enkelte, men har også gitt lengre perioder med uavbrutt forskningstid for en god del av staben.**
- Stimulere til forskningssamarbeid internt og eksternt. **Bevisstheten rundt UiO Demokrati og UiO Energi og miljø er økende, og en rekke mindre prosjekter har fått tilslag.**
- Styrke bevisstheten rundt etiske utfordringer knyttet til sosialantropologiske metoder. **Samtlige vitenskapelige ansatte har pr. 1. mars 2024 tatt UiOs kurs i GDPR. Instituttet har opprettet et forskningsetisk utvalg, som stående rådgivende organ. Flere av SAIs ansatte har bidratt til det kommende spesialnummeret av Norsk Antropologisk Tidsskrift, som omhandler forskningsetikk.**

**Ansvarlig:** Instituttleder, forskningsleder, SAIs forskningsetiske utvalg

## Utdanning

Sosialantropologer kan avdekke behov og forklare prosesser i samfunnet som ikke fanges opp av andre vitenskapelige tilnærminger. Fagets globale perspektiv med vektlegging av kulturvariasjon gir studentene nye innfallsvinkler til vedtatte sannheter, bidrar til større kreativitet i problemløsning og til utviklingen av nye arbeidsmåter i både offentlig og privat sektor. Antropologiens helhetstenkning og bevissthet om betydningen av ulike analytiske nivåer er spesielt viktig for å forstå samtidige og fremtidige virkninger av klimaendringer.

Med økt vekt på økonomisk uttelling for studiepoengproduksjon, blir det viktig for instituttet å gi studentene analytiske verktøy og opplæring i å bruke dem på fenomener i samtiden, hånd i hånd med en solid, kritisk forankring i fagets historiske fundament. Denne helhetlige tilnærmingen skal gi seg til kjenne i undervisningen på alle nivåer.

**Mål:** Tilby engasjerende, forskningsbasert og samfunnsrelevant undervisning av høy faglig og pedagogisk kvalitet.

### Tiltak:

- Revidere bachelorprogrammet og implementere nytt program. **Proessen er godt i gang, med sikte på å ha et nytt program klar for studenter høsten -25.**
- Slutføre revisjonen av masterprogrammet og implementere nytt program. **Proessen er nær slutført.**
- Gjennomgå rammer og rutiner for sosialantropologidelen av phd-programmet. **Arbeidsgruppe er nedsatt og arbeidet er i gang.**
- Sikre at alle som underviser har høy faglig og pedagogisk kompetanse. **Kapasitetsproblemer har vanskeliggjort oppfølging av nyansattes deltagelse. Instituttleder har en dialog med de midlertidig ansatte angående kompetanseheving og videreutvikling av undervisningsporteføljen.**
- Sørge for at instituttets undervisning er forskningsbasert. **De foreslåtte spesialiseringsemnene i ny BA-struktur er eksplisitt forskningsbasert, og med fempoengsemner vil flere av de ansattes spesialtemaer bli tilgjengelige.**

**Ansvarlig:** Instituttleder, undervisningsleder, ph.d.-leder, programråd, studieadministrasjon

**Mål:** Øke rekruttering av studenter til bachelor- og masterprogram, og redusere frafall i første studieår av bachelor og andre studieår av master.

**Tiltak:**

- Arbeide målrettet med lærere og lærerutdannere for å bedre antropologiundervisningen i skolen. **Skolebesøksordningen er utvidet i omfang og tematikk. Søknad er sendt om støtte til utvikling av EVU-tilbud og jevnlig møtepunkter for lærere i programfaget Sosiologi og sosialantropologi, i samarbeid med ISS.**
- Ta initiativ til opprettelsen av en nasjonal ressursbank til bruk i skolene, i samarbeid med de andre antropologiinstituttene. **Gjennom Nasjonalt fagråd vil antropologimiljøene samarbeide om opprettelsen av et videobibliotek med begrepsforklaringer, som vil være tilgjengelige for lærere, elever og studenter.**
- Kommunisere tydelig til førstegangssøkere hva antropologi kan gi av kunnskap og karrieremuligheter. **Mye er allerede tematisert i undervisningen på Sosant 1000 og 1050, og blir gjort helt eksplisitt i forslag til revidert BA-program.**
- Styrke studentenes tilknytning til instituttet og til faget gjennom forbedring av tilbudet til nye bachelorstudenter. **OSI-seminaret gjeninnføres fra høsten -24. Da vil vi også innføre en bredere «intropakke», med foredrag om tilhørighet og om synlig og usynlig mangfold.**
- Synliggjøre på hvilken måte studieprogrammene i sosialantropologi er relevant for senere arbeidsliv. **Vi videreutvikler emnet Antropologi i praksis, bl.a. gjennom samarbeid med bydel Stovner. Arbeidslivsrelevans er også en gjennomgangstone i BA-revisjonsarbeidet.**
- Gjenopprette alumn-nettverket. **Sekstiårsjubileet i september blir startskuddet for gjenstart av jevnlig samlinger.**

**Ansvarlig:** Instituttleder, undervisningsleder, programråd

**Mål:** Øke antallet studenter som fullfører grad på normert tid.

**Tiltak:**

- Styrke helhetsopplevelsen i BA-programmet. **Tydelig opplevelse av progresjon gjennom at hovedtemaer og -ferdigheter gjentas i obligatoriske emner på stigende nivå.**

- Påse at våre program er gjennomførbare på normert tid. Revideringen av masterprogrammet har i stor grad vært rettet mot dette. For BA- og PhD-programmet har ikke oppbyggingen vært til hinder for å gjennomføre på normert tid.
- Kommunisere tydelig at det er forventet at studentene gjennomfører på normert tid.
- Vurdere å tilby en årsenhet i sosialantropologi for å gi studentene som ikke ønsker en full bachelor et tilbud. Vi avventer i påvente av ny BA-struktur.

**Ansvarlig:** Instituttleder, undervisningsleder, programråd

**Mål:** Øke utveksling blant bachelorstudentene

**Tiltak:**

- Fortsette med å gjennomføre tiltak og strategier som ble anbefalt av utvekslingskomiteen våren -23. Den foreslåtte reduksjonen fra 100 til 90 studiepoeng i ny BA-grad frigjør 5. semester til utveksling.
- Gjøre instituttets og UiOs utvekslingsavtaler mer synlig overfor studentene.
- Gjøre det lettere for studentene å reise på utveksling gjennom forhåndsgodkjenning av kurs.

**Ansvarlig:** Undervisningsleder og studieadministrasjon

**Mål:** Utdanne konkurransedyktige doktorgradskandidater til stillinger innen forskning, næringsliv og statsforvaltning

**Tiltak:**

- Kommunisere tydelig hva som forventes av stipendiatene som tas opp på doktorgradsprogrammet i sosialantropologi. Informasjonspakken til nyansatte er revidert og utvidet kraftig.
- Kommunisere tydelig hvilke forventninger instituttet har til veiledere slik at alle stipendiater får et likeverdig tilbud. Dette er et sentralt element i arbeidet med revidering av SAIs del av PhD-programmet.
- Styrke karriereveiledning til stipendiater gjennom medarbeidersamtaler. Slik veiledning blir lovpålagt fra høsten av. Det er allerede et punkt i medarbeidersamtalene, men må utvides og systematiseres.

- Oppfordre til 'Shut up and write'-samlinger av og for stipendiater.
- Vurdere å opprette eget alumninettverk for SAI doktorgradskandidater.

**Ansvarlig:** Instituttleder, ph.d.-leder og ph.d.-rådgiver

## Samfunnskontakt og formidling

Det er stor interesse for det sosialantropologiske forskningsfeltet i norsk offentlighet. Mange ansatte ved Sosialantropologisk institutt er etterspurt som innledere, kommentatorer og intervjuobjekter, og mange er sterkt involvert i et bredt spekter av formidlingsformer. SAI støtter opp om, og oppfordrer til, ansattes deltagelse i formidling, både nasjonalt og internasjonalt.

**Mål:** Bidra til formidling av forskningsresultater til et bredere publikum.

### Tiltak:

- Oppfordre de ansatte til å presentere egen forskning overfor beslutningstagere, i media og andre nasjonale og internasjonale offentligheter. **Slik «nudging» forekommer allerede, enten direkte eller gjennom fakultetets kommunikasjonsseksjon, men bør utvides.**
- Tilby kurs og coaching i mediekontakt og mediehandtering til alle vitenskapelig ansatte. **Forskningsformidlingskurs er tilbudt fra fakultetet, mens midlertidig ansatte jevnlig vil få tilbud om antropologispesifikt kurs på instituttnivå.**
- Bruke fakultetets kommunikasjonsavdeling aktivt til populærvitenskapelig forskningsformidling. **Instituttledelsen har løpende kontakt om både nyhetsrelevant og mer langsiktig formidling.**
- Oppfordre til formidling gjennom kunst, bilder, film, utstillinger og samarbeid med relevante eksterne aktører.

**Ansvarlig:** Instituttleder, forskningsleder, kontorsjef og forskningsrådgiver

## Organisasjon og arbeidsmiljø

Sosialantropologisk institutt skal være en attraktiv og utviklende arbeidsplass for alle medarbeidere, også i år med trange økonomiske rammer

**Mål:** Instituttet skal ha en god og forutsigbar styring av ressurser og økonomi.

**Tiltak:**

- Arbeide systematisk for å ha forutsigbare økonomiske rammer, bedre instituttøkonomien, men investere for å øke kvalitet som igjen vil føre til økt inntjening. **Instituttledelsen har månedlige oppdateringsmøter med SAIs økonomikonsulent. Det foretas også en gjennomgang av alle faste utgifter, hvorav noen er knyttet til sedvane uten tilstrekkelig hjemmel i arbeidsavtaler eller regulativer og derfor må avsluttes.**
- Vurdere løpende om ansatte i rekrutteringsstillinger finansiert av prosjekter skal tilbys et ekstra år dekket av instituttet. **Dette er et viktig element i kompetansehevingsansvaret som blir lovpålagt fra høsten av.**
- Arbeide systematisk for å sikre at timeregnskapet er i balanse. **Undervisningsleder og instituttleder har hatt dette for øye i fordeling av undervisningsoppdrag og verv. Forslaget til nytt BA-program vil også innebære en viss reduksjon av ressursbehovet.**

**Ansvarlig:** Instituttleder, undervisningsleder og kontorsjef

**Mål:** Arbeide systematisk med arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet på et institutt.

**Tiltak:**

- Gjennomføre ARK-undersøkelse i 2024, og følge opp resultatene med relevante tiltak. **Resultatene blir klare mot slutten av mars, og løpet for oppfølging og tiltaksutvikling er lagt.**
- Arbeide løpende med arbeidsmiljø ved å tydelig kommunisere roller og forventninger, gjennom forankring i rette organer og god planlegging av arbeidet ved instituttet. **Dette er en rettesnor for flertallet av beslutninger som fattes, både kort- og langsiktige.**

- Risikovurdering skal gjennomføres av ansatte og studenter i forkant av feltarbeid og utenlandsopphold. **Det er innført en melde/søknadsprosess før feltarbeid og utenlandsopphold på mer enn en måned, som bl.a. innbefatter utfylling av skjema for risikovurdering, klarering av arbeidstakerrettigheter, forsikring og andre vesentlige forhold.**
- Sikre hensiktsmessig informasjonsflyt.
- Videreutvikle rutinene for mottak av nye vitenskapelig ansatte, og tilby mentorordninger. **Onboardingprosessen er utvidet og systematisert. En lokal mentorordning må vurderes i lys av timeressurser og kapasitet for øvrig.**
- Kommunisere forventningen om fysisk tilstedeværelse på et tidlig stadium i alle ansettelsesprosesser. **Dette punktet er gjennomført i møte med alle nyansatte, men må også inkluderes under intervjurunden.**

**Ansvarlig:** Kontorsjef, instituttleder.

**Ressursperson:** Verneombud skal som hovedregel inkluderes i prosesser som har med arbeidsmiljø å gjøre.

**Mål:** Ha en effektiv organisering av studieadministrasjon og forskningsstøtte

**Tiltak:**

- Styrke, videreutvikle og rasjonalisere arbeidet i administrasjonen.
- Vurdere løpende å la ansatte delta på kurs og andre kompetansehevende tiltak

**Ansvarlig:** Instituttleder og kontorsjef

**Mål:** Ha fokus på kjønnsbalanse ved ansettelse

**Tiltak**

- Arbeide med kjønnsbalansen blant faste vitenskapelig ansatte for å være i forkant av kommende avganger. **Instituttledelsen fordeler oppgaver bevisst med tanke på kompetanseheving og opprykksmulighet.**
- Vurdere kvalifiseringsstillinger som virkemiddel i arbeidet med å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger.
- Ha fokus på kjønnsbalanse ved utlysninger av administrative stillinger



**Ansvarlig:** Instituttleder og kontorsjef

## **Klima, miljø og bærekraft**

Flertallet av Sosialantropologisk institutts ansatte er på et eller annet vis involvert i spørsmål knyttet til klimaendringer, naturbevaring og miljøkrise. Konsekvensene av våre innsikter må omsettes i praktisk handling, både når det gjelder instituttets drift og den enkelte ansattes prioriteringer.

**Mål:** Redusere eget klimaavtrykk og ha en gjennomført bærekraftstenkning spesielt ved planlegging av arrangementer.

### **Tiltak**

- Alle instituttets ansatte skal bruke tog fremfor fly der dette er praktisk mulig. **Dette punktet må kommuniseres tydeligere.**
- Flyreiser betalt gjennom instituttet som ikke er direkte knyttet til feltarbeid eller forskningsopphold bør som hovedregel unngås
- Disputasopponenter, gjesteforelesere og seminar deltakere fra utenfor Europa skal kun flys inn under spesielle omstendigheter, og da for å delta ved flere arrangementer ved instituttet eller dets samarbeidsinstitusjoner. **Dette har vært retningsgivende for planleggingen av instituttseminarene i 2024.**