

Stilling	Søknadsfrist	Antall søkere	Søkekomite	Sorteringskomite	Bedømmelseskomite	Intervjukomite	Innstilling Styret (IMV)	Tilsetting TUV (HF)	Forventet oppstart
Førsteamanuensis musikkpsykologi	2.5.	24	--	Stan Hawkins Tor Endestad Isabelle Peretz	Intern administrator Ekstern Ekstern Ekstern	Dekanatet** Intern PSI Student			1.3.2017
Førsteamanuensis musikkteknologi	2.5.	20	Alexander R. Jensenius Jim Tørresen Jo Herstad	Stan Hawkins Jo Herstad Petri Toiviainen	Intern administrator Ekstern Ekstern Ekstern	Dekanatet** Intern IFI Student			1.3.2017
Førsteamanuensis musikkhistorie	25.4	49	--	Alexander R. Jensenius Stan Hawkins Nanette Nielsen	Alexander R. Jensenius (administrator) Martha Feldman Allan Moore Michael Fjeldsøe	Instituttleder Dekan Student			1.3.2017
Lektor II Bransje	25.4	9	--	--	--	Hans T. Zeiner-Henriksen Astrid Kvalbein Veronica Ski-Berg	13.6	24.6	15.8.2016
Postdoktor populærmusikkstudier	15.3	45	--	--	--	Nanette Nielsen Erik Steinskog Serge Lacasse	13.6	24.6	15.8.2016
Stipendiat (2 stk.) Musikk i Norden	15.3	14	--	--	--	Stan Hawkins Tomi Mäkelä Erik Steinskog	13.6	24.6	15.8.2016
Instituttleder	2.6	4	--	--	--	Dekan Vitenskapelig ansatt Org. representant Student	5.9	30.9	1.1.2017
Stipendiat MICRO-prosjektet			--	--	--	Ph.d.-leder* Prosjektleder Ekstern		Eksternt finansiert stipendiat, ikke til TUV	1.4.2017
Postdoktor MICRO-prosjektet			--	--	--	Forskningsleder* Prosjektleder Ekstern			1.4.2017
Stipendiat TIME-prosjektet				--	--	Ph.d.-leder* Prosjektleder Ekstern			
Postdoktor				--	--	Instituttleder			

TIME-prosjektet			<i>Prosjektleder</i>
			<i>Ekstern</i>
Stipendiat	--	--	<i>Ph.d.-leder*</i>
EU- karriereløp			<i>Prosjektleder</i>
			<i>Ekstern</i>

*Delegert fra instituttleder

Det blir publisert nettsider med tidsplaner og informasjon om tilsettingssakene når det er fattet endelig vedtak om utlysning. De finner dere her:

<http://www.hf.uio.no/imv/om/tilsettingssaker/>

**Instituttleder er inhabil. Intervjukomite og innstilling er etter sivilombudsmannens vurdering så langt ut i prosessen at det må anses som en beslutning (sak 2015/558). Den inhabiles (altså instituttleders) underordnede er dermed inhabile og kan ikke være medlem av intervjukomite og avgi innstilling til instituttstyret. En underordnet av den inhabile kan være bisitter i intervjuene, men ikke være med på vurderingen.

Ledelsesvurdering 1. tertial 2016

Vedlagt er regnskapsrapport pr. artsklasse og sortert på tiltak. Regnskapet for basisvirksomheten kommenteres i henhold til budsjett pr. april, opprinnelige budsjett og årsprognosen. Status basis langtidsbudsjettet (LTB) og EFV eksterne prosjekter kommenteres kort i tabellen nederst i notatet.

IMV har et overskudd på ca. 8 mill. Det er ca. 0,6 mill. høyere enn det opprinnelige budsjett pr. april.

Inntekter totalt har en mindre inntekt på ca. 1,1 mill. Hovedårsaken er for høy prognose for oppstart av stipendiater. Inntektsprognosen for stipendiater og gjennomføringsstipendiater er nå justert ned for resten av året. Videre er det en inntektsreduksjon i hovedfordelingen på ca. 417 000. Beløpet gjelder midler til vitenskapelig utstyr. Beløpet er nå inntektsført og budsjettet på eget tiltak.

På den annen side er kr 274 000, som ble dobbel inntektsført til IMV i desember, tilbakeført med kr 274 000 januar.

Personalkostnader totalt har et mindre forbruk på ca. 0,9 mill. Mindre forbruket relaterer seg til lavere personalkostnader til stipendiater. Det er også et mindre forbruk på lønnsmidler administrasjon. Mindre forbruket må delvis sees opp mot merforbruket under kategorien «kjøp av tjenester».

Det er et mer forbruk på timelønn og honorarer som antas å være at kostnadene er regnskapsført i en tidligere periode enn budsjettet.

Instituttet har også fått mer off. refusjoner enn budsjettet pr. april. Beløpet er noe justert opp i årsprognosen.

Driftskostnader totalt inkl. investeringer har et mindre forbruk på ca. 0,5 mill. Avviket er en kombinasjon av merforbruk på kategorien «kjøp av tjenester» og mindre forbruk på kategoriene «kurs, konferanser og reiser og «investeringer». Det er et lite avvik på ca. 7000 i regnskapet pr april i forhold til artsrapport og regnskapet T1 2016 i rapporten under (8045'/8052') Det gjelder innkjøp av driftsrekvisita og inventar/utstyr. Avviket er ikke vesentlig og årsaken kan være forskjellig tidspunkt for rapportbestilling.

Et prosjekt er avsluttet mot basis med et overskudd på ca. 240 000. Beløpet er disponert i langtidsperioden.

Årsprognosen er justert og viser et antatt overskudd på ca. 3,8 mill. Det er en nedgang på ca. 1,1 mill. i forhold til det opprinnelige budsjettet. Nedgangen skyldes i hovedsak justering av rekrutteringsinntekter (stipendiater). Videre er det også en reduksjon i personalkostnadene. Driftskostnader er noe oppjustert. Nettbidraget fra eksterne er også redusert i forhold til det opprinnelige budsjett.



Tabellen nedenfor viser basisregnskapet for 1. tertial 2015 i forhold til regnskapet for 1. tertial 2016. Videre vises årsbudsjettet 2016 og antatt årsprognose 2016. De fire siste kolonner viser langtidsbudsjettet (LTB) prognose for årene 2017-2020 med et akkumulert resultat (overskudd) i 2020 på ca. 1 mill.

Basisvirksomhet

	Regnskap T1 2015	Regnskap T1 2016	Årsbudsjett	Årsprognose	Prognose 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020
Inntekter	-10 541 275	-9 065 415	-28 713 029	-26 914 715	-30 631 793	-30 883 248	-30 758 993	-29 421 041
Personalkostnader	9 055 085	8 449 776	27 938 470	26 752 566	31 060 290	32 752 600	33 472 826	31 905 735
Driftskostnader	519 765	986 967	2 906 396	3 137 704	2 398 352	2 336 382	2 267 678	2 220 678
Investeringer	132 979	260 330	2 202 000	2 202 000	600 000	600 000	600 000	600 000
Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning	-833 446	631 657	4 333 837	5 177 555	3 426 849	4 805 734	5 581 511	5 305 372
Nettobidrag	-161 900	-234 131	-1 055 947	-537 465	-3 505 680	-4 354 488	-4 742 604	-3 743 537
Prosjektavslutning	-102 224	-239 994	0	-239 994	0	0	0	0
Isolert mer-/mindreforbruk med nettobidrag og prosjektavslutning	-1 097 569	157 532	3 277 890	4 400 096	-78 830	451 246	838 907	1 561 835
Overført fra i fjor	-5 507 890	-8 202 648	-8 202 648	-8 202 648	-3 802 552	-3 881 382	-3 430 137	-2 591 230
Akkumulert mer-/mindreforbruk	-6 605 460	-8 045 116	-4 924 758	-3 802 552	-3 881 382	-3 430 137	-2 591 230	-1 029 395

Eksternt finansiert virksomhet

	Regnskap T1 2015	Regnskap T1 2016	Årsbudsjett	Årsprognose	Prognose 2017	Prognose 2018	Prognose 2019	Prognose 2020
Inntekter	-2 192 563	-446 000	-4 447 000	-2 401 135	-8 770 093	-10 322 098	-11 479 528	-10 398 444
Personalkostnader	1 592 681	633 917	2 488 002	1 441 175	3 997 402	4 398 522	4 993 321	4 832 193
Driftskostnader	567 139	115 309	982 000	867 885	1 273 000	1 620 000	1 780 000	1 816 000
Investeringer	0	0	0	0	0	0	0	0
Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning	-32 744	303 225	-976 998	-92 075	-3 499 691	-4 303 576	-4 706 207	-3 750 251
Nettobidrag	185 877	183 125	893 447	550 765	3 473 680	4 354 488	4 742 604	3 743 537
Prosjektavslutning	102 224	239 994	0	239 994	0	0	0	0
Isolert mer-/mindreforbruk med nettobidrag og prosjektavslutning	255 357	726 345	-83 551	698 684	-26 012	50 912	36 397	-6 714
Overført fra i fjor	-894 516	-822 308	-822 308	-822 308	-123 624	-149 636	-98 723	-62 326
Akkumulert mer-/mindreforbruk	-639 159	-95 962	-905 859	-123 624	-149 636	-98 723	-62 326	-69 040

Regnskap for 1. tertial 2016 vise ingen vesentlige avvik. Nettobidrag ligger på omtrent samme nivå som i fjor. Akkumulert mindre forbruk har gått ned i forhold til i fjor. Inntektene er mye lavere i forhold til årsbudsjett, men dette er periodiseringsavvik og kommer til å rette seg opp mot slutten av året. Grunnen til dette er at de fleste prosjekter er i avslutningsfase og det blir utbetalt etter sluttrapportering.

Dato: 20. mai 2016

Alexander Refsum Jensenius
instituttleder

Målfrid Hoaas
administrativ leder

	Budsjett pr. 30.04.16	Regnskap pr. 30.04.16	Avvik	Årsbudsjett	Prognose
Inntekter					
Inntekt fra bevilgninger	-10 128 975	-9 065 415	-1 063 560	-28 713 029	-26 914 715
Eksterne inntekter og bidrag	0	0	0	0	0
Salgs- og leieinntekter	0	0	0	0	0
Inntekter Total	-10 128 975	-9 065 415	-1 063 560	-28 713 029	-26 914 715
Personalkostnader					
Fast lønn	6 326 212	5 893 188	433 024	17 767 201	17 183 091
Timelønn og honorarer	103 432	348 132	-244 700	1 563 180	1 820 398
Feriepenger, AGA og pensjon	2 768 226	2 532 235	235 991	8 116 089	7 932 077
Overtid	0	0	0	0	0
Offentlige refusjoner	-37 500	-408 989	371 489	-150 000	-425 000
Andre personalkostnader	199 020	85 210	113 810	642 000	242 000
Personalkostnader Total	9 359 390	8 449 776	909 615	27 938 470	26 752 566
Driftskostnader					
Kjøp av tjenester	259 000	395 411	-136 411	332 000	532 000
Kurs, konferanser og reiser	518 972	366 558	152 415	1 642 523	1 670 831
Internhusleie	0	0	0	0	0
Andre driftskostnader	284 750	217 464	67 285	931 873	934 873
Driftskostnader Total	1 062 722	979 433	83 289	2 906 396	3 137 704
Investeringer	682 620	260 330	422 290	2 202 000	2 202 000
Prosjektavslutning	0	-239 994	239 994	0	-239 994
Nettobidrag fra eksternfinansierte prosjekter					
Egenandel	103 773	45 601	58 171	284 718	237 948
Overhead	-307 256	-237 751	-69 505	-1 138 281	-607 574
Frikjøp	-67 461	-41 981	-25 480	-202 384	-167 838
Nettobidrag fra eksternfinansierte prosjekt	-270 945	-234 131	-36 814	-1 055 947	-537 465
Overført fra i fjor	-8 202 648	-8 202 648	0	-8 202 648	-8 202 648
Grand Total	-7 497 836	-8 052 650	554 814	-4 924 758	-3 802 552

Tiltaksrapport IMV basis pr.		30.04.16		Regnskap		
Tiltak	Årsbudsjett 2016		Regnskap			Sum kostnader
	Inntekter	Kostnader	Inntekter	Personalkostn	Drift	
000000 Uspesifisert	-1 106 863	0	-192 150	0	0	0
000010 Tildeling	-23 271 247	0	-7 858 819	0	0	0
000888 Avregning/overføring	0	-8 202 648	0	0	-8 202 648	-8 202 648
100032 Tematiske satsninger, Energi, Norden, Livsvitenskaps	0	250 000	0	0	0	0
100033 Tematiske satsninger, Ultima, Oslo Filharmonien, Den norsk	0	250 000	0	0	0	0
120000 Forskningsprosjekt	253 300	0	0	11 423	-239 994	-228 571
120460 SFF/SFI	0	0	-630	0	630	630
150002 Småforsknmidler	-203 000	203 000	-203 000	27 820	29 823	57 643
350000 Driftsmidler FVA	0	447 000	-1 195	77 044	103 745	180 789
390000 Lønn og driftsmidler post.doc	-528 428	880 051	-175 781	356 096	56 460	412 556
400000 Forskerutdanning	0	50 000	0	12 363	3 503	15 866
400003 Bedømmelse og disputas forskerutdanning	0	150 000	0	5 100	57 857	62 956
401001 Estetisk seminar	0	15 000	0	0	0	0
410000 Lønn og driftsmidler stipendiater	-3 680 000	3 031 214	-496 135	436 972	23 170	460 142
600001 Lavere grad undervisning vår	0	604 901	0	24 867	1 087	25 954
600002 Lavere grad undervisning høst	0	299 052	0	30 263	0	30 263
603200 Ekskursjon Voss	0	240 000	0	0	103 600	103 600
610001 Høyere grad undervisning vår	0	147 632	0	16 644	0	16 644
610002 Høyere grad undervisning høst	0	147 632	0	43 607	0	43 607
610100 Høyere grad veiledning	0	54 373	0	0	0	0
611003 Støtte mastergrad prosjekter	0	20 000	0	0	3 355	3 355
641001 Opptaksprøver	0	16 992	0	0	0	0
682000 Faglig-sosiale tiltak st.progr.	0	20 000	0	0	1 640	1 640
682001 Faglig-sosiale programtiltak - masterstudenter	0	30 000	0	0	0	0
691001 Eksamen lavere grad vår	0	33 983	0	0	738	738
691002 Eksamen lavere grad høst	0	32 624	0	2 425	0	2 425
691315 Tilsynssensor	0	81 447	0	0	0	0
692002 Eksamen høyere grad vår	0	101 950	0	0	10 837	10 837
692003 Eksamen høyere grad høst	0	121 950	0	16 692	0	16 692
700000 Formidling/utadrettet virksomhet	0	150 704	0	42 788	17 474	60 262
730000 Samlinger og dokumentasjon	0	0	-3 414	0	3 414	3 414
800001 Bedømmelse vitenskapelig stilling	0	70 635	0	24 883	5 491	30 374
800032 Alumni-forening IBA	0	90 000	0	0	26 729	26 729
800381 SFF søknad	0	93 888	0	89 901	11 212	101 113
801000 Inst. leder	0	50 000	17 744	0	-15 778	-15 778
801001 Gjesteforelesere	0	50 000	0	0	0	0
801002 Instituttseminar	0	110 000	0	28 535	6 682	35 217
801004 Faglig sos. Forum	0	12 000	0	3 423	2 548	5 971
803801 Inst. leder vit. ass	0	236 517	0	48 710	0	48 710
805009 Schola Cantorum	0	20 000	0	5 000	0	5 000
844000 Markedsføring	0	20 000	0	0	48 629	48 629
890000 Fastlønn vitenskapelige	-613 354	15 166 240	-204 452	5 007 004	-2 691	5 004 313
890031 Fastlønn postdoktor	0	698 920	0	363 547	0	363 547
900000 Generell drift	50 000	349 718	-13 021	3 921	121 556	125 477
900007 HMS-tiltak for alle ansatte	1 135 000	0	2 798	3 520	254	3 774
900050 Velferdsutvalget	0	50 000	0	12 459	3 905	16 364
900076 Vitenskapelig utstyr under 50 000	0	0	-20 218	0	20 218	20 218
900114 Vitenskapelig utstyr 200 000 - 1 000 000	0	0	-448 767	0	31 767	31 767
900115 Vitenskapelig utstyr over 1 000 000	0	0	-16 944	0	16 944	16 944
900188 Kaffemaskin	0	100 000	0	19 443	64	19 508
900195 Drift og vedlikehold av instrumenter	0	250 000	0	54 650	50	54 700
900322 MOOC, dobbelført inntekt i des, nå tilbakeført	0	0	274 000	0	0	0
901000 IT-tiltak	400 000	0	-21 633	0	146 123	146 123
901008 Infrastruktur	0	0	-86 194	0	86 194	86 194
902000 AV-tiltak	200 000	197 399	92 714	4 800	53 375	58 175
903300 Personalopplæring/kompetanseutvikling for alle ansatte	0	32 000	0	6 800	0	6 800
970004 Aktivering og Avskrivning	-300 000	300 000	0	0	0	0
990000 Administrasjon	0	5 590 661	0	1 696 141	257 086	1 953 227
990100 Personalopplæring/kompetanseutvikling for administrativ a	0	75 000	0	0	30 559	30 559
						0
Total	-27 664 592	22 739 834	-9 355 098	8 476 839	-7 174 391	1 302 448
Resultat		-4 924 758				-8 052 650

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder v/Arbeidsgruppen for ARK-undersøkelsen

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr.: 44/2016
Møtenr. 6/2016
Møtedato: 13. juni 2016
Notatdato: 3. juni 2016
Arkivsaksnr.:2016/442
Saksbehandler: Heidi Bråthen

Statusrapport for ARK ved IMV

HF og IMV har jobbet med gjennomføringen av ARK siden november 2015. En egen arbeidsgruppe har hatt hovedansvaret for forberedelse, gjennomføring og oppfølging av undersøkelsen i samarbeid med instituttleder Alexander Refsum Jensenius og verneombud Åshild Watne. Medlemmene av arbeidsgruppen ble utpekt av instituttleder Alexander Refsum Jensenius i dialog med verneombud Åshild Watne. Medlemmene har vært Peter Edwards, Anne Eline Riisnæs, Ragnhild Brøvig-Hanssen, Nanette Nielsen og Heidi Bråthen. Heidi Bråthen har i tillegg vært lokal prosjektleder ved IMV og Ragnhild Brøvig-Hanssen har vært faglig støttespiller. Gruppen har blitt ledet av Kari Jørstad fra IML, og har hatt møter to ganger i måneden fra januar. Gruppen vil fortsette arbeidet med oppfølgingen av arbeidsmiljøundersøkelsen frem mot det planlagte instituttseminaret i september 2016.

Det ble gjennomført flere konkrete mobiliseringstiltak ved IMV fram mot besvarelsen av undersøkelsen. Det ble avholdt to informasjonsmøter om ARK-undersøkelsen, i november og januar. Tre flyere ble sendt ut til alle ansatte ved IMV. Disse minnet om at det var henholdsvis tre, to og en uke igjen til undersøkelsen stengte. Den siste uken av undersøkelsen ble felleslunsjen utsatt en halv time og alle ansatte ved IMV ble oppfordret til å benytte denne halvtimen til å svare på undersøkelsen. Ledelsen spanderte lunsj denne dagen. I tillegg ble tre ulike skreddersydde informasjonsplakater fra fakultetet hengt opp fra januar til mars. Informasjonsarbeidet viste seg å ha en effekt, samtlige ansatte besvarte spørreundersøkelsen i mars.

Oversikt

- | | |
|-------------------|--|
| 23. november 2015 | Oppstartsmøte for arbeidsgruppen og presentasjon av gruppen på allmøte ved gruppeleder Kari Jørstad fra IML. |
| 9. desember 2015 | Heldagsmøte og innføring i ARK for ledere, verneombud og lokale |



11.januar 2016	prosjektledere. Alexander Refsum Jensenius, Målfrid Hoaas, Åshild Watne, Ragnhild Brøvig-Hanssen og Heidi Bråthen deltok fra IMV. Første ordinære møte i arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen har hatt to møter i måneden fra januar og vil fortsette dette arbeidet for å følge opp ARK mot neste instituttseminar.
12.januar 2016	Prosjektlederkurs for prosjektleder Heidi Bråthen
18. januar 2016	Informasjonsmøte om ARK på allmøtet ved prosjektleder Heidi Bråthen. Kari Jørstad var til stede.
16. februar 2016	ARK-undersøkelsen ble sendt til alle ansatte på HF fra NTNU
16. februar, 22. februar og 1. mars	Digitale flyere ble sendt ut til alle ansatte ved IMV.
4. mars	ARK-lunsj
14. mars	Kakemarkering for å feire 100 % besvarelse av ARK ved IMV.
14. april	Instituttseminar
23. mai	Presentasjon av ARK-gruppens arbeid med tiltakene fra instituttseminaret ved Kari Jørstad.
3. juni 2016	Oppsummering av prioriterte tiltak sendt til ARK-prosjektledelsen ved HF ved Inger Johanne Ullern.
13. juni	ARK-diskusjonssak i styret

Under tilbakemeldingsmøtet på IMVs instituttseminar 14. april ble de ansatte delt i fem grupper, hver ledet av en fra arbeidsgruppen. De fem gruppene ble bedt om å velge og prioritere tre tiltak hver. Arbeidsgruppen, ledet av Kari Jørstad, har i ettertid bearbeidet disse 15 tiltakene ved å gruppere dem under tre overskrifter og slå sammen overlappende tiltaksforslag.

Arbeidsgruppen har utarbeidet et forslag til hvordan tiltakene skal følges opp med tidsfrister og ansvarlige personer. Første utkast til denne rapporten ble presentert for alle ansatte på allmøtet 23. mai. Alle ansatte har blitt bedt om å komme med tilbakemeldinger på et utkast til fremdriftsplan og oversikt over prioriterte tiltak. Mindre justeringer i henhold til dette vil bli gjort i løpet av de neste to ukene. Rapporten overleveres nå til ledergruppen og styret, som vil involvere seg i den videre prosessen i samarbeid med Arbeidsgruppen. En oversikt over tiltak og tidsplan er levert til prosjektledelsen ved HF ved Inger-Johanne Ullern.

I tillegg bestilte administrasjonen ved IMV en egen rapport, i tillegg til rapporten for hele instituttet. Administrasjonen hadde et eget oppfølgingsmøte 27. april. Her ble seks tiltak presentert av to grupper.

Tiltak fra instituttseminaret 14. april med tidsplan

Tema: Kommunikasjon/ledelse/beslutningsprosesser

Bakgrunn for disse tiltakene:

Ønske om mer transparente beslutningsprosesser. I beslutningsprosesser er det ønskelig at eventuelle rammer og beslutninger som er tatt kommuniseres tydelig fra begynnelsen slik at det er klart hva ansatte kan komme med innspill til og hva som er fastlagt mht til lover, regler og tidligere beslutninger. Åpnes prosessen for innspill må disse innspillene refereres og tas med i prosessen. Det var også ønske om at det skal være lettere å finne den rette informasjonen på nettsidene for ansatte.

Tiltak	Ansvarlige	Tidsramme
Dialog med ledelsen om mulighetene som finnes for å skape mer transparente prosesser.	Peter Edwards og Alexander Refsum Jensenius	Første møte innen utgangen av juni
Retningslinjer for gjennomføring av allmøter og lærermøter for ansatte ved IMV <ul style="list-style-type: none"> • Avholde allmøte 3 ganger i semesteret. • Tydeliggjøre hva som er informasjonssaker, diskusjonssaker og beslutningssaker i innkallinger til allmøte og lærermøte. • Bruke ordstyrer og skrive referat fra lærermøter og allmøter. • Orienter om status for diskusjonssaker i etterkant (hva skjer med saken). 	Alexander Refsum Jensenius, Anne Eline Riisnæs og Hans T. Zeiner- Henriksen	Praksis fra høstsemesterets begynnelse
Innføring i <i>for ansatte-nettsidene</i> for alle ansatte. Evt gjennomgang av behov for annen informasjon på nettsidene.	Målfrid Hoaas og Nanette Nielsen	Første allmøte etter sommere

Tema: Sosialt klima		
<p><i>Bakgrunn for tiltakene: Ønske om å opprette et arbeidsmiljøutvalg som skal jobbe videre med å forbedre arbeidsmiljøet. Forslag om at verneombudet sitter i tillegg til minst to representanter. Representanter bør ha uttelling i timeregnskapet, hvis de er vitenskapelig ansatte. Det var også et konkret ønske om at flest mulig får mulighet til å delta på felleslunsjen og generelt om flere sosiale arenaer for å fremme arbeidsmiljøet. I tillegg ble det formidlet et behov for å klargjøre forventningene til god kommunikasjon/fellesverdier/forventninger/visjoner for arbeidsmiljøet vårt.</i></p>		
Tiltak	Ansvarlige	Tidsramme
Se på muligheten for å opprette lokalt arbeidsmiljøutvalg.	Heidi Bråthen og Åshild Watne	Innen høstens instituttseminar
Felleslunsj flyttes til kl 12. Ingen undervisning legges i dette tidsrommet.	Mons Thyness og Målfrid Hoaas	Fra høstsemesterets begynnelse
Flere sosiale arenaer for alle ansatte <ul style="list-style-type: none"> • Tur for hele instituttet. • Flere sosiale arrangementer 	Heidi Bråthen og Åshild Watne har blitt bedt om å finne kandidater til et utvalg som kan ha ansvaret for slike arrangementer.	Innen utgangen av 2016 <i>(tidsrammen henviser til tiltaket, ikke til å finne personer som kan være ansvarlige)</i>
Utarbeide <i>Code of Conduct</i> på neste instituttseminar.	ARK-gruppen	Utarbeiding i fellesskap på høstens instituttseminar

Tema: Tidspress		
<p><i>Bakgrunn for tiltakene: Ønske om en gjennomgang av retningslinjer for føring av arbeidspliktregnskapet, klarhet i regler for hva man får uttelling for, og en diskusjon om og hvordan arbeidspliktregnskapet kan oppdateres for å fange opp arbeidsinnsats som det i dag ikke gis uttelling for. Behov for oversikt over administrasjonens tidsplaner, arbeidsmengde og prioriteringer. Et Gantt-skjema ble foreslått som mulig verktøy.</i></p>		
Tiltak	Ansvarlige	Tidsramme
Opprette en gruppe som går gjennom retningslinjene og prosedyren for føring av arbeidspliktregnskap og undersøker hva som ikke fanges opp av arbeidspliktregnskapet.	Målfrid Hoaas, Peter Edwards, Ragnhild Brøvig-Hanssen, Heidi Bråthen og Anne Danielsen.	Første møte innen utgangen av juni.
Lage årshjul for administrasjonen med oversikt over mål, prosjekter, roller og ansvarsfordeling.	Turid Kristensen, Mons Thyness, Victoria Tømmeraas Berg.	Ikke angitt

Tiltak fra administrasjonens oppfølgingsmøte 27. april med tidsplan

Administrasjonen bestilte en egen rapport og hadde et oppfølgingsmøte 27. april. Denne rapporten og oppfølgingsmøtet var i tillegg til instituttets rapport, og administrasjonen var også deltagere på instituttseminaret. Administrasjonen gjennomførte gruppearbeidet i to grupper som presenterte tre rangerte tiltak hver. De seks tiltakene var som følger, tiltakene er ikke rangert etter prioritet.

Tiltak	Ansvarlige	Tidsramme
En ansatt til på studiesiden	Målfrid Hoaas	
Omfordeling av arbeidsoppgaver (på studiesiden).	Målfrid Hoaas, Turid Kristensen, Mons Thyness, Julia Eller	
Felles retningslinjer for avspasering, mulighet for hjemmekontor ved behov og behovsprøving av kjernetiden.	Målfrid Hoaas	
Hjelp av en ekstern part (konsulent el.l.) til å ta opp vanskelige saker og eventuelt etablere et eget internt forum for å ta opp vanskelige saker.	Målfrid Hoaas	Administrasjonen er påmeldt kommunikasjonskurset «Klart partnerskap» ved IML. Oppstart 9. juni.
Det er ønskelig at avgjørelser fra driftsmøtet og andre møter, også uformelle møter, oppsummeres skriftlig.	Ingrid Bugge Stange, Heidi Bråthen	Arbeidet har begynt

Oversikt over ARK-prosessen

Tidsplan	Fase i ARK-prosessen	
Januar-februar	Fase 1	Forberedelse og forankring gjennom bl.a. allmøter: Kommunikasjon og informasjon om gjennomføringen av ARK overfor alle ansatte
Mars	Fase 2	Kartleggingen: selve undersøkelsen
Mai-juni	Fase 3	Utvikling av tiltak: Instituttseminar og oppfølging i ARK-gruppen og på allmøter "Det er leders ansvar å sørge for at tiltak utvikles og prioriteres i prosesser der alle ansatte eller grupper av ansatte deltar. Gode tiltak er realistiske, konkrete, viktige og mulig å gjennomføre innenfor de rammene en har tilgjengelig på enheten." www.ntnu.no/ark
Juni- (til tiltak er ferdig implementert)	Fase 4	Implementering av tiltak "Sikre at ansvar for implementeringen er plassert, det trenger ikke å være lederens ansvar å sørge for gjennomføring. Men ledelsen må følge opp at tiltakene blir iverksatt. Informer alle ansatte om tiltak som iverksettes og gjennomfør etter oppsatt plan. Forklar eventuelle endringer fra oppsatt plan." www.ntnu.no/ark
August	Fase 5	Evaluering Leder og verneombud besvarer en elektronisk spørreundersøkelse fra ARK med en overordnet evaluering av prosessen og rapportering om utviklingsområder og tiltak.
September	Instituttseminar for IMV	Prosessen vil fortsette på vårt eget instituttseminar til høsten. Dette er ikke en del av ARKs standardprosess, men IMVs eget initiativ for å fortsette arbeidet med arbeidsmiljøet vårt.

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr.: 45/2016
Møtenr. 6/2016
Møtedato: 13. juni 2016
Notatdato: 6. juni 2016
Arkivsaksnr.:2016/442
Saksbehandler: Målfrid Hoaas

Oppnevning av intervjukomité for ansettelse av instituttleder

I henhold til UiOs Reglement for tilsetting av ledere ved fakulteter og institutter, kan instituttstyret som innstillingsorgan oppnevne intervjukomité ved ansettelse av instituttleder. Reglementet slår videre fast at «[d]et forutsettes at intervjukomiteen settes sammen på en slik måte at kravene til en helhetlig vurdering av både faglig bakgrunn, ledelsesmessig kompetanse og personlig egnethet kan vurderes på en god måte. Tjenestemannsorganisasjonene gis mulighet til å ta med en felles representant i komiteen. Lederkompetanse er et sentralt vurderingskriterium for denne stillingskategorien.»

Dekanatet ønsker at intervjukomiteen skal bestå av 4 medlemmer:

1. Dekan
2. En vitenskapelig ansatt
3. En organisasjonsrepresentant
4. En student

Dersom instituttet mener at lederegenskaper best kan vurderes med to vitenskapelige i komiteen, åpner dekanatet for dette. Administrativ leder er sekretær for komiteen.

Dersom instituttleder søker på ny, kan ikke ansatte ved instituttet sitte i intervjukomiteen. Dette følger av tolkning av Forvaltningsloven § 6, tredje ledd, som slår fast at «[e]r den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.» Dette gjelder også ansatte som er medlemmer av instituttstyret. I slike tilfeller kan det oppnevnes 1-2 bisittere fra instituttet.

Søknadsfristen løp ut 2. juni. Ved søknadsfristens utløp hadde det meldt seg fire søkere til stillingen:

- Peter Edwards
- Yngvar Kjus
- Jørgen Langdalen
- Hans Weisethaunet



Forslag til medlemmer av intervjukomiteen

I forslaget er det lagt vekt på at komiteen skal bestå av medlemmer med erfaring fra ledelse og rekruttering, og ha representanter fra begge kjønn. Det er et ønske at den vitenskapelig ansatte og studenten velges blant representantene i instituttstyret så langt habilitet tillater det.

Av de tre fast-vitenskapelig ansatte i styret har to tilknytninger til to av søkerne. Anne Danielsen har sampublisert med Yngvar Kjus både i 2014 og 2016 og er dermed inhabil. Ståle Wikshåland var ph.d.-veileder for Jørgen Langdalen og var også prosjektleder under hans postdoktorperiode (2006-2010). Dette er mer enn fem år siden, men habiliteten er allikevel diskutabel.

Fakultetet har oppnevnt følgende medlemmer til intervjukomiteen:

- Dekan Arne Bugge Amundsen
- Representant for tjenestemannsorganisasjonene Asta Helgadottir

Det foreslås derfor følgende medlemmer fra IMV i intervjukomiteen:

- Professor Rolf Inge Godøy
- Student Veronica Ski-Berg

Tidsplan

Dato	Milepæl
29. april	TUV behandler utlysningstekst
8. mai	Kunngjøring av instituttlederstillingene ved HF
2. juni	Søknadsfrist
25. august	Intervjuer
5. september	Instituttstyret innstiller til TUV
30. september	TUV fatter vedtak om tilsetting
1. januar 2017	Instituttleder tiltrer

Forslag til vedtak:

Styret ved Institutt for musikkvitenskap oppnevner følgende personer til intervjukomite for ansettelse av instituttleder: Professor Rolf Inge Godøy og student Veronica Ski-Berg.

Alexander Refsum Jensenius
instituttleder

Målfrid Hoaas
administrativ leder

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr.: 46/2016
Møtenr. 6/2016
Møtedato: 13. juni 2016
Notatdato: 6. juni 2016
Arkivsaksnr.: 2016/442
Saksbehandler: Administrativ leder Målfrid Hoaas

Kunngjøring av stilling som stipendiat knyttet til NFR-prosjektet «Human Bodily Micromotion in Music Perception and Interaction»

Henviſning til lovverk og regler

Personalreglementet ved UiO. Retningslinjer for ansettelse i postdoktor- og stipendiatstillinger ved UiO.

Bakgrunn for saken

Norges forskningsråd (NFR) har innvilget finansiering til prosjektet «Human Bodily Micromotion in Music Perception and Interaction» over FRIPRO-tildelingen i kategorien Unge forskertalenter i 2015. Prosjektet har en varighet på fire år (1.8.2016 – 31.7.2019), og er lagt inn i instituttets langtidsbudsjett for 2016-2020. Prosjektet vil gi et positivt nettobidrag til instituttets totaløkonomi i prosjektperioden. Stillingen er i sin helhet finansiert av prosjektmidler fra NFR, og det er budsjettmessig dekning for stillingen i prosjektet.

Forslag til vedtak:

Styret ved Institutt for musikkvitenskap godkjenner det fremlagte forslaget til kunngjøring av stipendiatstilling på prosjektet «Human Bodily Micromotion in Music Perception and Interaction».

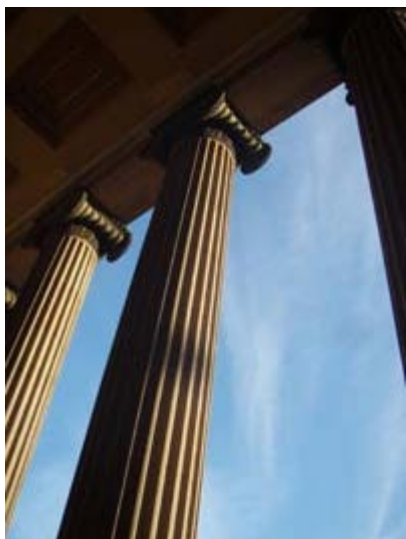
Alexander Refsum Jensenius
instituttleder

Målfrid Hoaas
administrativ leder

Vedlegg:

- Forslag til kunngjøringstekst





The University of Oslo is Norway's oldest and highest rated institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

The Department of Musicology offers classes at all levels within a broad range of subjects pertaining to musicology. The staff and students are involved in research within a number of different fields, but mainly with a particular focus on music history and aesthetics, cultural analysis and cognitive music research. The Department has 45 employees including 10 Phd- and postdoctoral students. 90 bachelor- and master students are admitted each autumn semester.

Department of Musicology

Doctoral research fellowship in Music-related Body Motion

A PhD research fellowship on the topic of "music-related body motion" is now available at the [Department of Musicology](#), University of Oslo.

The fellowship is connected to the project "MICRO - Human Bodily Micromotion in Music Perception and Interaction" funded by the Research Council of Norway. The project will investigate how music influences what we may call "micromotion", the smallest controllable and perceivable human body motion. Central to the project is a series of observation studies and lab experiments on people's spontaneous motion to music. The project will also focus on the development of interactive music systems based on human micromotion. It is therefore preferable that applicants have knowledge and skills in one or more of the following: music cognition, motion capture, statistics of time-series, machine learning, interactive computer music.

The appointed candidate will get full access to the world-class fourMs lab, with state-of-the-art motion capture systems and sound spatialisation facilities (<http://fourms.uio.no>). It is expected that the candidate will work on an independent sub-project and be supervised by Associate Professor Alexander Refsum Jensenius (<http://people.uio.no/alexanje/>). A postdoctoral researcher will also be recruited to the project.

The selected doctoral fellow will be required to participate in the researcher training program of the Faculty of Humanities and complete a PhD dissertation that is commensurate with the University of Oslo's requirements for the degree (see the regulations for the Faculty of Humanities' researcher training program). The doctoral fellow is expected to engage in designated research activities on a 100 percent basis, including active participation in the main project's broader research activities. The primary aim of the fellowship is to complete a doctoral dissertation to be defended at a public defense for the PhD degree.

The appointment is for a duration of three years. All PhD Candidates who submit their doctoral dissertation for assessment with a written recommendation from their supervisor within 3 years or 3 ½ years after the start of their PhD position, will be offered, respectively, a 12 or 6 month [Completion Grant](#).

Qualifications

- A master's degree in musicology, psychology, computer science, human movement science, or similar, that offers a solid foundation for further research into perspectives within the area of music-related body motion. The applicant is required to document that the degree matches the profile for the post. The final degree needs to be confirmed by the time of appointment.
- Personal suitability and motivation for the position.

In assessing the applications, special emphasis will be placed on:

- The applicant's estimated academic and personal ability to complete the proposed project within the time frame
- The applicant's ability to complete the research training
- Good collaboration skills and an ability to join interdisciplinary academic

communities

- The project's scientific merit, research-related relevance and innovation

Applicants who have recently graduated with excellent results may be given preference.

We offer

- salary level 50 -56 (NOK 430 500 - 475 400, depending on level of expertise)
- a stimulating working environment
- attractive welfare arrangements

Submissions

Applicants must submit the following attachments with the electronic application, preferably in pdf format:

- Application letter describing the applicant's qualifications and motivation for the position
- Curriculum Vitae (complete list of education, positions, teaching experience, administrative experience and other qualifying activities, including a complete list of publications)
- Transcript of records of your Master's degree. Applicants with education from a foreign university are advised to attach an explanation of their university's grading system
- Project description that fits within the aims of the larger project (approximately 3-5 pages, see [Template for project descriptions](#)). The project description must present a feasible progress plan. It is expected that the applicant will be able to complete the project during the period of appointment

Please note that all documents must be in English or a Scandinavian language.

Educational certificates, master theses and the like are not to be submitted with the application, but applicants may be asked to submit such information or works later.

The master thesis must be submitted before the application deadline, and a final confirmation of the master degree (certificate/diploma) must be issued before the time of appointment.

Short-listed candidates may be invited for an interview at the University of Oslo.

See also [Guidelines for appointments to research fellowships at the Faculty of Humanities](#).

Following the Freedom of Information Act (Offentleglova) § 25, Chapter 2, demographic information about the applicant may be used in the public list of applicants even if the applicant opts out from the entry in the public application list.

The University of Oslo has an [Acquisition of Rights Agreement](#) for the purpose of securing rights to intellectual property created by its employees, including research results.

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds.

Region:

Oslo

Reference number:

2016/6972

Home page:

<http://www.hf.uio.no/imv/>

Contacts:

[Administrative Head of
Department Målfrid Hoaas](#)
Telephone: +47 22844428
[Head of Department
Alexander Refsum
Jensenius](#)
Telephone: +47 22844834
[HR Officer Hilde Kristine](#)

Sletner

UiO : Universitetet i Oslo



Besøksadresse

Problemveien 7
0313 OSLO

Postadresse

Postboks 1072
Blindern
0316 OSLO

Telefon

22 85 50 50

Faks

22 85 62 50

Til: Instituttstyret
Fra: Instituttleder

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr.: 50/2016
Møtenr. 6/2016
Møtedato: 13. juni 2016
Notatdato: 6. juni 2016
Arkivsaksnr.: 2016/442
Saksbehandler: Ingrid Bugge Stange

Ny stillingsplan

I forbindelse med arbeidet med ny stillingsplan har ledelsen ønsket å kartlegge de ulike fagretningene som dekkes av IMVs ansatte. Dette er viktig for å forstå hvordan instituttet ser ut i dag, men også for å tydeligere klare å finne ut av hvilke felter som evt. bør prioriteres ved fremtidige tilsetninger. I forrige stillingsplan ble de fire overordnede fagområdene brukt til kategorisering (musikkhistorie, populærmusikkstudier, kognitiv musikkvitenskap og musikkclub). Disse omfatter nødvendigvis mange mer spesialiserte fagretninger, så det har vært et ønske om å få en noe mer differensiert oversikt over hvilke fagretninger som dekkes ved instituttet. I forbindelse med at emneordene på nettsidene også må revideres nå, har vi denne gang valgt en nedenfra-og-opp-tilnærming. Alle ansatte har blitt bedt om å melde inn opp til 10 emneord hver, på både norsk og engelsk, som utgangspunkt for den videre prosessen.

Totalt har 34 av 39 ansatte meldt inn emneord. Dette resulterte i over 120 forslag, hvorav flere ble gjentatt av forskjellige personer. Mengden og variasjonen av ord gjenspeiler kompleksiteten og mangfoldet i arbeidet som gjøres ved instituttet. Ledelsen har i første omgang forsøkt å sortere i de norske ordene, og gruppere dem til noen fagområder som peker seg ut. Håpet er at denne innsnevringen gjør det lettere å overføre arbeidet gjort på kategorisering og sortering av norske ord, over til engelske.

De foreslåtte emneordene er kategorisert i 22 kategorier, og mange av disse kategoriene er blant de emneordene som har blitt nevnt flest ganger i undersøkelsen.

For å visualisere noe av kompleksiteten i emneordene har vi laget tre nettverksgrafer (se vedlegg), som på forskjellig måte viser hvordan ansatte og emneord er knyttet sammen ved instituttet.

Vi ber styret om å se på materialet og komme med innspill til hvordan vi kan jobbe videre med å definere et sett emneord som best mulig dekker instituttets aktiviteter. De valgte emneordene vil bli brukt på nettsidene, og vil også danne grunnlaget for det videre analysearbeidet i forbindelse med stillingsplanen.

Alexander Refsum Jensenius
instituttleder

Ingrid Bugge Stange
forskningskonsulent



Vedlegg:

- Innmeldte emneord og kategorisering
- Nettverksgrafer
 - alle innmeldte emneord per person
 - emneord sortert etter felt
 - alle emneord sortert etter felt og person
- HF's retningslinjer for stillingsplaner

Emneord

Norsk:

Musikkvitenskap **5**

Musikkhistorie **4**

Musikkteknologi **8**

Musikkteori (og analyse) **4**

Musikk kognisjon **8**

 Kognitiv musikkvitenskap **1**

Populærmusikk **6**

 Populærmusikkforskning **3**

 Populærmusikk analyse **1**

Musikkanalyse **6**

Musikkproduksjon **5**

Musikkeстетikk/ musikk og etikk /estetikk/ estetikk og tolkningsteori **6**

 Audiovisuell estetikk **1**

Musikkterapi **2**

 Musikk og helse **1**

 Musikkpsykologi **3**

 Musikk og emosjoner **1**

 Musikkpedagogikk **1**

Akustikk **2**

 Akusmatiske **1**

 Lyd spatialisering/spasialisering **2**

 Lydteori **1**

 Romlig lyd **1**

 Psykoakustikk **1**

Akustisk bølgeutbredelse **1**

Musikk og bevegelse **7**

Bevegelsesanalyse **4**

Bevegelsessporing **3**

Rytmeforskning **2**

Musikk og medier/mediering **6**

Musikkjournalistikk **2**

Musikk og kulturforståelse **3**

Kultursosiologi **1**

Musikk og kjønn **3**

Kjønn **1**

Kjønn og performativitet **1**

Musikk og identitet **2**

Seksualitet **1**

Identitetspolitikk **1**

Komposisjon **3**

Musikksosiologi **2**

Musikk og samfunn **3**

Samfunn og musikk **3**

Norsk musikk **3**

Norsk musikkarv **2**

Telespringar **1**

Grieg **1**

Johan Svendsen **1**

Valen **1**

Norske harper og lyrer **1**

Dans **1**

Musikk og dans **1**

Musikk og filosofi **3**

Sang **2**

Pauline Hall **1**

Opera/ opera studier **4**

Samba **1**

Russisk musikk **1**

Filmmusikk **3**

Musikkvideo/ musikkvideoanalyse **2**

Modernisme og postmodernisme **4**

Dj kultur **1**

Hørelære **1**

Gehör **1**

Absolutt gehör **1**

Det 19.århundres musikk **1**

Kunstmusikk **1**

Musikkantropologi **1**

MUS 1265 **1**

Klassisk musikk **1**

Afropop/afroamerikansk musikk **1**

Kritisk teori **1**

Studioinnspilling **1**

Pop/rock historie **1**

Musikkpersepsjon **1**

Satslære **2**

Kulturteori **1**

Ambisonics **1**

Musikkinformatikk **1**

Miksing **1**

Arbeidsfysiologi **1**

Musikalsk humor **1**

Mastring **1**

Oppfølgingspraksis **2**

Signalbehandling **4**

Bølgefelt syntese **1**

Etnomusikologi **1**

Teknologihistorie **1**

Vokalensemble **1**

Utøvende emner **1**

Lydanalyse **1**

Orkestrering **2**

Harmonikk **1**

Framføringspraksis **1**

Sound studies **1**

Sangskrivning **1**

Lydteori **1**

Huskonsserter **1**

Rytme/ rytme og groove **2**

Klangfarge **1**

Kontrapunkt **1**

Klassisk-romantisk musikk **1**

Jazzhistorie **1**

Salmer **1**

Maskinlæring **1**

Lydlandskap **1**

Nyere musikkhistorie **1**

Samtidsmusikk **2**

New-orelans musikk **1**

Motion capture **2**

Eksperimentell musikk **1**

Undervisningsledelse **1**

Teknologi og produksjon **1**

Veiledning **1**

Sergej Rachmaninov **1**

Musikalsk analyse **1**

Interaksjonsdesign **2**

Sonifisering **1**

Musikalsk entreprenørskap **1**

Forslag til nye ord:

Disse skal komme på nivået under de fire faglige inndelingene instituttet allerede har.

- Musikkhistorie
- Populærmusikk-studier
- Kognitiv musikkvitenskap
- Lab

Tanken er at flere av de faglige inndelingene kan linkes til flere emne-felt.

Foreslåtte emne-felt:

- Musikkhistorie
- Populærmusikk-studier
- Kognitiv musikkvitenskap
- Musikkpedagogikk
- Musikkteknologi *
- Musikkteori *
- Musikkanalyse*
- Musikkproduksjon
- Musikkestetikk *
- Musikk og helse
- Lydteori
- Musikk og bevegelse *
- Musikk og medier *
- Musikkultur studier
- Musikk og kjønn
- Komposisjonsstudier
- Musikk sosiologi
- Musikkfilosofi
- Operastudier
- Utøvende
- Hørelære
- Rytimestudier

*De ordene som allerede er an av de 15 hovedordene på våre sider.

Dette reduserer antall foreslåtte emneord fra over 120 stykker til 22 utvalgte og forhåpentligvis, samlede emne-felt.

Retningslinjer for stillingsplaner ved HF

Vedtatt av fakultetsstyret 4. april 2014

Hva er en stillingsplan og hva bruker vi den til?

Stillingsplaner er intensjonsplaner for framtidig rekruttering og vedtas i instituttstyret. Planen bør ha en femårs horisont, med mulighet for justering underveis.

Før stillingsplanen vedtas i instituttstyret, skal den drøftes med organisasjonene hvis de krever det. Fakultetsledelsen vil gi skriftlige tilbakemeldinger på den vedtatte stillingsplanen og peke på eventuelle behov for justeringer. Planen skal endelig godkjennes av dekanen. Først etter slik godkjenning får instituttet lyse ut vitenskapelige stillinger.

Hva en stillingsplan skal inneholde

Stillingsplanen bør innledningsvis gi en enkel situasjonsbeskrivelse av instituttet og inneholde følgende punkter:

- *Vurdering av resultater fra forrige stillingsplan, og tidligere tilbakemeldinger fra fakultetet.*
- *Antall stillinger på det enkelte fagfelt/fagområde de siste fem år*
- *Nøkkelopplysninger: Publisering, ekstern finansiering, studiepoengproduksjon, veiledningsbehov og om fagfeltet er prioritert eller ikke*
- *Handlingsrom for nyansettelser i langtidsbudsjettet*

Deretter gis det en oversikt over de stillinger man ønsker utlyst i perioden. Hver stilling må begrunnes.

Hvordan en stillingsplan skal begrunnes

Stillingsplanene skal ha en tydelig strategisk innretning. Det betyr at det stilles krav til tydelige begrunnelser for hvordan de ønskede stillingene vil kunne være med på å oppnå målene i UiOs strategiske plan 2020, HFs strategiske plan 2020 og instituttets strategier.

Blant de viktigste grepene er økt internasjonalisering, mer tverrfaglighet, økt vekt på forsknings- og utdanningskvalitet, bedre oppfølging av studenter og ansatte og bedre ledelse, samt bedre samspill mellom ekstern og egenfinansiert forskning. Disse grepene skal forenes med et mål om å bedre kjønnsbalansen i alle stillingskategorier. De faglige prioriteringene som gjennomføres på HF er del av strategien for å nå UiOs strategiske mål mot 2020.

HF skal også vurdere større differensiering av personale. Det innebærer at noe større ressurser skal brukes på andre personalkategorier enn faste heltids vitenskapelig stillinger. Hvis begrunnelsen for en stilling er undervisningsbehov, må det vurderes om det beste er å tilsette en universitetslektor.