

## IMKs Årsplan 2020-2021

### Innledning

Årsplanen er IMKs sentrale styringsdokument for å realisere instituttets strategiske målsetninger. Den har treårig perspektiv og er rullerende. Den oppdateres årlig. [UiOs årsplan 2020-2021](#) danner den strukturelle rammen rundt [fakultetets årsplan](#), som igjen danner rammen for instituttets årsplan. Strukturen (som er den samme som HF sin plan) legger vekt på tiltak som skal gjennomføres på underliggende enheter sortert under følgende overskrifter:

- Fremragende utdanning og læringsmiljø
- Grensesprengende forskning
- Ta kunnskap i bruk
- En helhetlig personalpolitikk
- Virksomhetsovergripende tiltak

Den økonomiske prognosene for fakultetet som helhet og IMK er alvorlige. Forsvarlig drift, omstillingsevne og strategisk handlingsrom avhenger av økonomien. Både for Fakultetet og IMK vil det derfor være et sentralt mål være at økonomi- og virksomhetsstyringen forbedres.

Dette krever at budsjettavsetning til årsplantiltak må ha til hensikt å bedre den økonomiske situasjonen samtidig som ressursene bidrar til målene om faglig utvikling. For IMK betyr dette at tiltak som vil øke studentrekruttering, gjennomføringsgraden blant studenter på både master- og bachelornivå samt øke nettobidrag fra eksterne prosjekter vil prioriteres. IMK vil videreutvikle bedre rutiner/verktøy for langtidsplanlegging av (økonomiske og personal) ressurser.

IMKs hovedmål for 2020-2021:

1. Øke kvaliteten på utdanning og forskning for å møte samfunnets utfordringer
2. Styrke arbeidsmiljø og faglig samarbeid internt
3. Forbedret økonomi- og virksomhetsstyring
4. Økte inntekter fra utdanningsporteføljen
5. Øke nettobidrag fra eksternt finansierte prosjekter

### Fremragende utdanning og læringsmiljø

Tiltakene i dette kapitlet av UiO og HF's årsplan er rettet mot å bedre studiekvalitet, styrke studentenes læringsutbytte, øke gjennomføringen, videreutvikle det digitale læringsmiljøet, og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

IMK har allerede igangsatt flere tiltak (se årsplan 2019-2021) for å følge opp disse målsettingene som det vil bli bygget videre på.

#### IMKs tiltak 1: Læringsmiljø og førsteårsopplevelsen

IMK har de siste årene arbeidet med bedre gjennomføring og integrering av bachelorstudenter i fagmiljøet. I 2018 ble bachelorprogrammet revidert og 80-gruppen helt fornyet. Det reviderte bachelorprogrammet startet opp høsten 2019, og IMK har jobbet med å skape kullidentitet for

studentene som starter på det nye bachelorprogrammet. I 2020 vil det bli gjort en ressursmessig vurdering av det øvrige tilbudet på bachelor (årsstudiet, norske og engelske emner) for å igangsette nødvendige tiltak som kan bidra positivt for IMKs økonomi. De siste årene har det også skjedd en utvikling av masterprogrammene ved IMK (to nye program/retninger som startet opp i 2019: Screen Cultures og Political Communication) og det er behov for ekstra oppfølging av disse tilbudene. Videre ligger det et stort potensial i tiltak som kan øke gjennomføringsgraden blant masterstudentene på alle programmene (spesielt har gjennomstrømningen ved master i journalistikk vært lav). Det er derfor behov for en evaluering og eventuell utvikling av mastertilbudet ved IMK som helhet. Alle tiltak for økt rekruttering, bedre gjennomføring og kvalitet i studieprogrammene, ses i sammenheng med at IMK opplever økt konkurranse fra andre læresteder utenfor UiO.

#### Tiltak bachelorprogrammet:

- Fortsette arbeidet med å integrere førsteårsstudentene i fagmiljøet, særlig vil innføringsemnet MEVIT1001 ha en sentral funksjon i dette arbeidet
- Styrke samarbeide med studentene om faglig-sosiale aktiviteter gjennom studieåret
- Fortsette å monitorere frafall og kvalitet i bachelorprogrammet
- Evaluere første året av det reviderte bachelorprogrammet (i lys av prinsippdokumentet for bachelorprogrammet)
- Vurdere å tilby flere engelskspråklige emner på bachelornivå

#### Tiltak masterprogrammene:

- IMK vil nedsette en arbeidsgruppe for å utrede masterprogrammet i journalistikk og i medievitenskap mtp økt rekruttering og bedre gjennomføring.
- IMK vil vurdere opptakskriteriene for masterprogrammene for å åpne opp for flere studentgrupper enn i dag
- IMK vil samle erfaringer med 30 stp masteroppgave fra de andre HF-instituttene, og utrede muligheten for at et eller flere av masterprogrammene ved IMK kan tilby studentene å velge masteroppgave på 30 stp.

#### Felles tiltak for alle programmene:

- Videreføre ordningen med spesifikke tillitsvalgte per program
- IMK vil utvikle og teste ut nye rekrutteringstiltak

#### Tiltak digitalt læringsmiljø:

- IMK er i 2019 med i en UiO-pilot på hverandrevurdering (peergrade). IMK vil i 2020 evaluere hverandrevurdering som læringsform på bachelorprogrammet, og ev vurdere videre implementering på instituttets bachelorprogram og egnede emner.
- IMK vil i 2020 være med på pilotering av UiOs nye digitale pensumsystem Leganto.

**Ansvarlig: Undervisningsleder og studieleder**

### Forventede resultater 2020

#### Bachelor:

- Bedre rekruttering til bachelorprogrammet, også 1. pri-søkere
- Godt gjennomført mottak av nytt kull på bachelorprogrammet
- Redusert frafall fra bachelorprogrammet (kull H19) i forhold til tidligere år

#### Master:

- Bedre rekruttering til masterprogrammene, også 1.pri-søkere
- Arbeidsgruppe som skal se på mastertilbudet ved IMK har laget en utviklingsplan for masterprogrammene i medievitenskap og journalistikk

### Forventede resultater 2021-2022

- Økt gjennomføring på masterprogrammene
- Bedre rekruttering til både bachelor- og masterprogrammene
- Fortsatt monitorering av bachelorprogrammet mtp evaluering i 2022
- De nye mastertilbudenes første kull: Political Communication og Screen Cultures er evaluert
- Eventuell ny studieportefølje på masternivå er implementert
- Økte inntekter fra studietilbudene ved IMK

### IMKs tiltak 2: Samfunns- og arbeidslivsrelevans

IMKs undervisning skal fremme læring, oppleves relevant og gjøre våre kandidater attraktive for arbeidslivet. Våre kandidater må kunne sette ord på hva de kan, og hva slags ferdigheter de har opparbeidet seg. IMK vil fortsette å jobbe tett med aktører i kultur- og samfunnsliv, samt ha en dialog med aktuelle arbeidsgivere. Hensiktene er både å synliggjøre hvordan medier- og kommunikasjonsutdanningen er relevant for arbeidslivet og for samfunnet for øvrig, for å få innspill til videreutvikling av våre studietilbud og for samarbeid i utviklingen av forskningsprosjekter.

IMK har et godt etablert fora for alumni som bidrar på instituttets karrieredag og arrangerer egne arrangementer der kobling mellom fag og arbeidslivet står i fokus. IMK har også de siste årene jobbet aktivt med å få til et tydeligere fokus på arbeidslivsrelevans og ferdighetstrening i studiene, særlig på bachelorprogrammet. IMK vil fortsette å jobbe for det i årene som kommer.

#### Tiltak:

- IMK skal bruke alumninettverket X-imk aktivt i undervisning og arrangementer der hvor det er hensiktsmessig
- IMK skal benytte Karrieresenterets tilbud
- IMK skal opprette et arbeidsgiverpanel til den løpende evalueringen av det reviderte bachelorprogrammet
- Masterprogrammet Screen Cultures skal etablere nettverk og samarbeid med ulike aktører fra kulturbransjen
- IMK skal sørge for en bedre synliggjøring av masterstudentenes arbeidslivsrelevante ferdigheter
- I utvikling av masterprogrammene i medievitenskap og journalistikk skal det tas hensyn til arbeidslivsrelevans, systematisk bransjekontakt og utøvelse av samfunnskritikk

**Ansvarlig: Instituttleder og undervisningsleder****Forventede resultater fra 2021**

- IMK har styrket sitt samarbeid med arbeidslivet gjennom etablerte nettverk og avtaler med arbeidslivsaktører som omhandler studietilbud, praksisplasser og forskning
- IMK har kartlagt hvor IMKs kandidater får arbeide etter fullførte grader, for å vurdere videre tiltak mht økt arbeidslivsrelevans

**Grensesprengende forskning**

IMK utmerker seg med høy forskningskvalitet. Kvaliteten vises i eksterne evalueringer som Forskningsrådets HUMEVAL og QS World University Ranking. Kvaliteten viser seg i publisering, og den viser seg i tilslag på ekstern finansiering, både fra Forskningsrådet og fra EU. IMK vil arbeide for å bevare et fremragende forskningsmiljø. En stabil rekruttering av PhD-er og postdoktorer til IMK vil være viktig for å utvikle miljøet videre.

**IMKs tiltak 3: Tematiske programmer og utfordringsdrevet forskning**

IMKs alvorlige økonomiske situasjon gjør at instituttet ikke vil lyse ut egne midler til forskningsaktiviteter (f.eks. interne stimuleringsmidler) og aktiviteter som tidligere fikk slik støtte vil måtte dekkes av eksterne midler.

IMK vil fortsette å satse på deltakelse i tematiske programmer gjennom tilrettelegging for og mer felles oppfølging i søknadsskrivingsprosessen. IMK ser også et behov for en bedre langtidsplanlegging av forskernes deltakelse i eksterne forskningsprosjekter for at dette ikke skal gå utover kvaliteten til utdanningstilbudene ved IMK.

**Tiltak:**

- IMK skal øke kunnskapen om bredden i NFRs programmer
- IMK skal sørge for at ansatte kjenner til publiseringspolitikken og aktuelle publiseringskanaler, og at informasjon om publiseringskanaler på nivå 1 og 2 er kjent i staben
- IMK skal arrangere forskermøter der det jobbes strategisk med utvikling av forskningsideer og forskningssøknader
- Kollegavurderinger innføres som en fast del av søknadsprosesser, deling av ideer og evalueringer av prosjektbeskrivelser
- IMK vil i samarbeid med HF og UiO sentralt etablere tydelige retningslinjer og milepæler som sørger for en jevn flyt i arbeidet med eksternt finansierte prosjekter, fra forskningside til rapportering
- IMK skal sikre god støtte for forskningsprosjekter
- IMK skal støtte prosjektlederutvikling blant forskere i staben på kort og lang sikt: styrke kompetansen hos forskere som på kort sikt kan være aktuelle for EU-prosjektledelse og på lang sikt øke prosjektlederkompetanse generelt i staben
- IMK vil arbeide med å få på plass redskaper for bedre planlegging av personalressurser i eksterntfinansierte forskning

**Ansvarlig: Forskningsleder**

**Forventede resultater 2020**

- IMKs vitenskapelige ansatte kjenner til og følger UiO og IMKs retningslinjer og policy om prosjektsøknader
- IMK har økt antallet søknader til både EU og de tematiske programmene.
- IMK har økt nettobidraginntektene, med mål om at de utgjør minst 4 millioner årlig
- IMK har gjennomført minst en faglig samling med publisering som tema
- IMK skal ha økt antall publiseringspoeng

**Forventete resultater 2021**

- IMK har økt den samlede tildelingen fra Forskningsrådet og har minst fem pågående forskningsprosjekter per år, hvor IMK er prosjektleder eller har en sentral rolle.
- IMK har økt den samlede tildelingen fra Forskningsrådet med til et årlig nettobidrag per prosjekt på minst 1 million.
- IMK skal være partner i flere søknader til tematiske utlysninger under EUs rammeprogram.

**IMKs tiltak 4: Forskningskultur**

IMK ønsker å skape en åpen forsknings- og publiseringskultur med åpne og inkluderende forskningsaktiviteter på tvers av fag- og instituttgrenser.

Tiltak:

- IMK vil fortsette med faglige møteplasser (f.eks. forskermøter og faglige lunsjer) som kunnskapsutveksling/ læringsarenaer og for å utvikle forskningsprosjekter som inkluderer flere perspektiver og av de vitenskapelige ansatte.
- IMK vil i oktober 2020 arrangere den norske medieforskerkonferansen

**Ansvarlig: Forskningsleder og instituttleder**

**Forventede resultater 2020**

- IMK har gjennomført den Norske medieforskerkonferansen
- IMK har hatt flere faglige møter på tvers av de etablerte forskergruppene for forskningsmiljøene ved IMK

**IMKs tiltak 5: Forskningsetikk**

*IMK skal sikre at alle våre forskere, ph.d.-kandidater og studenter utviser god forskningspraksis og at lov om forskningsetikk er kjent og blir fulgt. Dette skal skje gjennom kompetanseutvikling, informasjon og etablering av gode rutiner på instituttet.*

Tiltak:

- IMK skal fortsette å integrere forskningsetikk i veiledning på bachelor- og masteroppgaver.
- IMK skal gå gjennom eksisterende undervisning og veiledningsrutiner slik at det er oppdatert mht nye retningslinjer knyttet til innføring av GDPR.
- IMK skal kontinuerlig inkludere forskningsetikk og forskningsetiske problemstillinger på instituttets undervisnings- og forskermøter.
- IMK skal ha minst et seminar per år der etiske problemstillinger knyttet til veiledning av masteroppgaver diskuteres
- IMK skal arbeide for gode rutiner for oppfølging av bachelor- og masterstudenter som benytter personidentifiserende data i sine oppgaver.
- IMK skal styrke rutiner for håndtering av persondata i forskningsaktiviteter og prosjektgjennomføring

**Ansvarlige: Undervisningsleder og forskningsleder**

**Forventede resultater 2021**

- Det er etablert ordninger for relevant opplæring i forskningsetikk for forskere og studenter ved IMK.
- Det er etablert et godt system for oppfølging av bachelor- og masterstudenter som behandler personidentifiserende data i sine bachelor-/masteroppgaver

**IMKs tiltak 6: Evaluering av ph.d.-programmet**

IMK vil følge HF sin evaluering av ph.d-utvalgets arbeid på fakultetet. IMK jobber løpende med å utvikle og bedre oppfølgingen av phd-kandidatene. I 2019 ble det bestemt at det vil bli lyst ut to stipendiatstillinger hvor søkere bes knytte seg til et pågående forskningsprosjekt. Dette var et tiltak med tanke på bedre integrering.

Tiltak:

- IMK vil følge HF sin evaluering av ph.d-utvalgets arbeid på fakultetet.
- IMK vil integrere PHD-stipendiatene i fagmiljøets pågående forskning.

**Ansvarlig: Forskningsleder og PHD-ansvarlig**

**Forventede resultater 2020**

- Plan for integrering av de to nye HF-stipendiatene i pågående forskningsprosjekter er laget
- Sterkere integrering av phd stipendiatene generelt på IMK

**Forventede resultater 2021**

- Evaluering av tiltaket med å integrere phd-stipendiater i pågående forskningsprosjekter er gjennomført

## Ta kunnskap i bruk

Samfunnskontakt, formidling, innovasjon, entreprenørskap og samfunnskritikk er alle områder som faller inn under Kunnskap i bruk. IMK vil følge opp HF's strategi 2020 som har et mål om å prioritere mer langsiktig og institusjonelt forankret samarbeid med andre aktører i samfunns- og arbeidsliv.

### IMKs tiltak 7. Samfunnskontakt

IMK skal fortsatt jobbe systematisk med samfunnskontakt og bygge gode relasjoner til sine omgivelser, og dette prioriteres høyt i kommende periode.

Tiltak:

- Kartlegge IMKs ulike tiltak for samfunnskontakt (hvem samarbeider vi med og på hvilken måte)
- IMK vil arbeide for at forskningen ved IMK blir mer synlige og toneangivende i offentligheten gjennom økt akademisk publisering, deltakelse i debatter, samfunnskritikk og kunnskapsformidling gjennom kronikker ol
- IMK vil arrangere flere konferanser og workshops med arbeidsliv, organisasjoner mm (f.eks. gjennom FOU-nettverket til Barn og Medier, etablere møteplasser for Screen Cultures)
- IMK vil utrede muligheter for et EVU-tilbud i samarbeid med en eller flere aktører i samfunn og arbeidsliv
- IMK vil etablere samarbeidsavtaler med aktører i samfunn eller arbeidsliv om utvikling av EVU-tilbud.
- IMK vil invitere ulike arbeidsgivere inn i undervisningen

**Ansvarlig: Instituttleder og forskningsleder**

### Forventede resultater 2020

- Flere kronikker fra IMKere i toneangivende medier
- Økt formidling av forskning fra IMK
- IMK har styrket kontakten med arbeidslivet og igangsatt tiltak i prosjekter og undervisning
- Har utredet minst et mulig EVU-tilbud ved IMK

### Forventede resultater 2021

- IMK har etablert nettverk og institusjonalisert samarbeid med viktige samarbeidspartnere og aktører både i forhold til utdannings- og forskningssamarbeid
- IMK har utviklet et EVU-tilbud i samarbeid med en eller flere aktører i samfunn og arbeidsliv

### IMKs tiltak 8. Sosial innovasjon

IMK vil følge opp UiOs rapport om sosial innovasjon.

Tiltak:

- IMK vil sette seg inn i NFR' kompetanse- og samarbeidsprosjekter (KSP-prosjekter)

**Ansvarlig: Forskningsleder og undervisningsleder**

### Forventede resultater 2022

- IMK har minst et eksternt forskningsprosjekt på innovasjonsfeltet

## En helhetlig personalpolitikk

IMK vil følge opp UiOs og HFs fokusområder innenfor personalpolitikk. IMK vil også ha fokus på en bedre og mer langsiktig planlegging av den enkeltes arbeidsressurser.

### IMKs tiltak 9: Mangfold, arbeidsmiljø og arbeidet mot trakassering

IMK vil følge opp Fakultetets langvarige arbeid med arbeidsmiljøtiltak. HF sin lederteamsamling høsten 2019 med temaet risikovurdering og forslag til lokale forbyggende tiltak mot trakassering, vil bli fulgt opp med tiltak på instituttet. IMK følger opp tidligere ARKundersøkelser og vil tilrettelegge for gjennomføring av en ny ARK-undersøkelse i 2020. IMK vil også arbeide for et større mangfold av studenter og ansatte.

Tiltak:

- Gjennomføre tre tiltak mot trakassering og mobbing (1. informasjon om rutiner for å melde om mobbing og trakassering, 2. workshop med case om temaet på et seminar, 3. retningslinjer mot mobbing/trakassering i sosiale medier)
- Tilrettelegge for høyt engasjement i ARK-undersøkelsen
- Tilrettelegge for aktive deltagelse blant de ansatte i utvikling av oppfølgingstiltak
- Sørge for et tydelig mangfoldperspektiv i instituttets interne og eksterne kommunikasjon, og i rekrutteringsarbeidet mot potensielle målgrupper

### Ansvarlig: Lederteam i samarbeid med Verneombud

### Forventede resultater 2020

- ARK er gjennomført med høy deltagelse blant ansatte i alle grupper på IMK
- Funn fra ARK følges opp på IMK med konkrete tiltak
- IMK har gjennomført tiltak for å forhindre mobbing og trakassering på arbeidsplassen
- IMK ansatte kjenner til rutiner for å melde fra om mobbing og trakassering

### Forventede resultater 2021

- Kortsiktige tiltak etter ARK er gjennomført og status formidlet til staben
- Mer bevissthet rundt mangfold blant studenter og ansatte

### IMKs tiltak 10: Mottak og integrering av internasjonalt nyansatte

IMK vil følge opp tiltak fra HF for å møte utfordringene med økende grad av internasjonalisering. Språkopplæring er ett av områdene som vil bli spesielt fulgt opp.



TILTAK IMK:

- IMK vil opprettholde praksis for tospråklig kommunikasjon rettet mot ansatte (engelsk / norsk)
- IMK oppfordrer alle nye internasjonale ansatte om å ta minst et grunnleggende kurs i norsk og kurs om innføring i norsk arbeidskultur arrangert ved UiO
- IMK legger til rette for at nye internasjonale faste ansatte har norskkunnskaper på minst trinn III (NORA-kurs) innen de to første årene.
- IMK vil følge opp fakultetets felles språkpolicy
- IMK inkluderer spørsmål om integrering og trivsel i årlige medarbeidersamtaler med de aktuelle ansatte.

**Ansvarlig: Instituttleder og administrativ leder**

Forventede resultater 2020

- Årlig medarbeidersamtaler viser at internasjonale ansatte føler seg bedre integrert
- Instituttets viktigste informasjonssider for ansatte er oversatt til engelsk

IMKs tiltak 11: Karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase

IMK vil følge opp anbefalinger og tiltak fra UiO og HF i forhold til bedre karriereveiledning for forskere i en tidlig karrierefase.

Tiltak:

- IMK oppfordrer og legger til rette for PhD kandidatenes deltagelse i karrieretiltak ved HF og UiO.
- IMK vil oppfordre og legge til rette for at postdoktorer deltar på karriereprogram for denne gruppen, arrangert av HF.
- Karrieresamtale med ph.d.- kandidater og postdoktorer gjennomføres hvert år i forbindelse med eller som en del av den årlige medarbeidersamtalen
- Karrierebygging settes opp som tema for dedikerte samlinger og som en del av evalueringseminarer
- Innholdet i gjennomføringsperioden vurderes endret for å gi kandidatene mulighet for å skaffe seg undervisningskompetanse og undervisningserfaring.

**Ansvarlig: Instituttleder og phd-leder**

Forventede resultater 2020

- Gjennomføringsstipendiatene er bedre integrert i instituttets undervisningsplanlegging
- Årlige samtaler med PhD kandidater og postdoktorer der karrierebygging er et tema
- Alle postdoktorer har en karriereplan

### Forventede resultater 2021

- IMK sine postdoktorer og forskere i tidlig karrierefase ved IMK skal ha vært igjennom først del av HF sitt karriereprogram

### IMKs tiltak 12: Reduksjon av midlertidighet

IMK vil fortsette å arbeide for lavt antall midlertidig ansatte. IMK dekker i hovedsak undervisningen ved hjelp av faste vitenskapelige ansatte, og skal tilstrebe å fortsette samme praksis i årene som kommer.

Tiltak:

- IMK vil fortsette arbeidet med å forbedre planlegging av framtidig undervisning med hensyn til frikjøp og permisjoner.

### Forventede resultater 2020-2021

- IMK har en lav andel midlertidige ansatte

### IMKs tiltak 13: Arbeidstidsregnskap og ressursplanlegging

IMK vil i samarbeid med fakultetet bidra i arbeidet med å bedre ressursplanleggingen. Planleggingen av personalressurser må inkludere både undervisnings- og forskningsressurser samt administrative ressurser. Med en økende andel eksterntfinansierte prosjekter vil en slik planlegging være essensielt for virksomheten.

IMK vil bidra til fakultetets evaluering av arbeidsplanverktøyet Workplan og se på muligheter for å bruke dette verktøyet eller andre verktøy til å få til en bedre langtidsplanlegging av personalressursene.

Tiltak:

- IMK skal jobbe aktivt for bedre langtidsplanlegging av personalressurser.
- Bidra i evaluering og videreutvikling av Workplan (må kunne utvikles til å håndtere flere år fremover på en hensiktsmessig måte)

**Ansvarlig: Instituttleder og administrativ leder**

### Forventede resultater fra 2020-2021

- IMK har en bedre oversikter og planlegging av forsknings- og undervisningsressurser
- Mindre timetelling og mer ressursforvaltning (helhetlig forståelse av den enkeltes arbeidssituasjon og forutsetninger)
- IMK har en bedre planlegging av forskningsterminer

### Forventede resultater fra 2023

- IMKs personalressurser forvaltes mer strategisk både når det gjelder undervisnings- og forskningsaktiviteter

- IMKs har en forvaltning av personalressurser som er bedre tilpasset nye økonomiske rammebetingelser

## Virksomhetsovergripende tiltak

IMK skal følge opp UiO og HFs virksomhetsovergripende tiltak på en måte som understøtter kjerneaktiviteten.

### IMKs tiltak 14: Digital humaniora

Fakultetet skal i planperioden vedta en offensiv og framtidsrettet strategi for digital humaniora (DH).

Tiltak

- IMK vil vurdere potensialet av digital humaniora for IMKs forskning og utvikling, og evt utarbeide relevante tiltak for årene som kommer.

#### Forventede resultater 2020

- IMK vil spille inn til arbeidsgruppen på HF som skal utarbeide en digital humaniora strategi

### IMKs tiltak 15: Innsats for Senter for fremragende forskning (SFF)

IMKs ambisjon er å lykkes med en SFF-tildeling. Det er igangsatt flere tiltak for å utarbeide en god søknad.

Tiltak ved IMK:

- Forskningsleder arbeider tett med prosjektleder
- IMK vil legge til rette for å øke samarbeid mellom forskningsmiljøer i forbindelse med en SFF søknad. Workshops, møter mm. For å best mulig integrere søknaden i IMKs fagmiljø

**Ansvarlig: Instituttleder og forskningsleder**

#### Forventede resultater 2020

- En god SFF-søknad som er godt integrert i IMKs fagmiljø er sendt inn

#### Forventede resultater 2022

- En innvilget SFF-søknad

### IMKs tiltak 16: Grønt IMK

IMK skal følge opp UiOs årsplantiltak som rettes mot å redusere klimagassavtrykk. Flere tiltak vil bli utprøvd i perioden:

- Klimavurderinger skal inngå som del av godkjenningsgrunnlaget for innkjøp ved IMK

- Både ved utreise og invitasjoner til gjester skal det tilstrebes at flere aktiviteter legges til samme reise slik at antallet reiser reduseres
- IMK vil som hovedregel benytte Skype ved sluttseminar med eksterne opponenter
- IMK vil benytte Skype i mastersensur så langt dette er hensiktsmessig
- Forut for hver bestilling av bevertning i møter skal en vurdering av behov med tanke på klimakostnader skje.
- IMK vil redusere antall IT-enheter per ansatte gjennom å iverksette HF's tiltak om kun en IT-enhet per ansatt og reduksjon av kontorskrivere
- IMK vil utrede og igangsette tiltak for å integrere bærekraftsperspektivet i undervisningstilbudene på bachelor og masterutdanningene

**Ansvarlige: Administrativ leder og studieleder**

**Forventede resultater 2020**

- IMK har redusert antallet reiser
- IMK har reduserte antallet reiser i forbindelse med ekstern sensurering og eksterne opponenter ved IMK
- Flere gjester som reiser til IMK har flere aktiviteter på en reise
- IMK har redusert matsvinn og kostnader til mat i møter ol. med 5%
- Antallet IT-enheter per ansatt ved IMK er redusert til 1 per ansatt
- Antallet kontorskrivere er redusert til et minimum
- IMK har utredet hvordan bærekraftsperspektivet kan integreres i bachelorprogrammet

**Forventede resultater 2021**

- Reisekostnadene på IMK er redusert med 5% der hoveddelen skal gjenspeile en reduksjon i antall flyreiser
- IMK har integrert bærekraftsperspektiver i undervisningen på bachelorprogrammet
- IMK har utredet hvordan bærekraftsperspektivet kan integreres i masterprogrammene