

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreducerende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
Arktis og nordområdene	Utvikle flere ledende fagmiljøer i front av den internasjonale kunnskapsutviklingen	<ul style="list-style-type: none"> • NCLOS skal utarbeide en handlingsplan for perioden med det formål å opprettholde og videre oppbygge senterets virksomhet. Det omfatter å følge opp søknader og planlagte søknadsinitiativ (jfr. fakultetets årsrapport 2022), samt å gjennomføre Aurora-prosjektet som planlagt (jfr. søknaden om finansiering), for videre oppbygging. • Same-/urfolksrettsgruppen: skal utarbeide en handlingsplan for å bygge opp kompetansen i gruppen, herunder å følge opp Go Sápmi-prosjektet. • Øvrige forskergrupper vurderer å initiere prosjekter som har en form for tilknytning til Arktis og nordområdene 					<ul style="list-style-type: none"> • Søknader får ikke tilslag (moderat) • Auroragjennomføring går ikke som planlagt (liten) • Kapasitetsutfordringer fagmiljø (moderat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeid om søknadsarbeid og kvalitet på søknadene
	Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord	<ul style="list-style-type: none"> • Følge opp anbefalingene fra NOKUT-tilsynet ved UiT om videre utvikling av det systematiske kvalitetsarbeidet ved institusjonen og fakultetet. • Videreutvikle og fornye LL.M.-programmet i tråd med anbefalingene fra periodisk evaluering. Programmets arktiske og nordområdeprofil spisses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fullføre innfasing av tidligere vedtatte studieplanendringer i det 5-årige programmet • Planlegge og gjennomføre periodisk evaluering av det 5-årige programmet, mandatet knytter seg til strategiske mål og de store 	Arbeids-/næringslivspanel vurderes / etableres			<ul style="list-style-type: none"> • Få/ingen konkrete anbefalinger om tiltak fra NOKUT-tilsyn og/eller periodisk evaluering (moderat) • Uforutsette problemer med siste del av innfasing i det 5-årige programmet (liten) • Innfasing av skolepenger for søkere utenfor EU/EØS, rekruttering av søkere og innfasing av ordningen (stor) 	<ul style="list-style-type: none"> • Benytte erfaringene fra periodisk tilsyn med LL.M.-programmet for å sikre konkrete anbefalinger i den periodiske evalueringen av ph.d.-programmet

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreduserende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
		<ul style="list-style-type: none"> • Fortsette å fase inn tidligere vedtatte strategiske studieplanendringer i det 5-årige programmet for å redusere karakterpress og gjentak av tidligere bestått eksamen. • Planlegge og gjennomføre periodisk evaluering av ph.d.-programmet. • Igangsette forprosjekt for å vurdere etablering av videreutdanningstilbud, herunder kartlegging av økonomiske, personalmessige og markedsmessige forutsetninger • Styrke oppfølgingen av og samarbeidet med næringsliv/arbeidsliv om veiledning, sensur og masteravhandling 	samfunnsutfordringene <ul style="list-style-type: none"> • Følge opp anbefalingene fra periodisk evaluering av ph.d.-programmet 					
	Styrke kompetanse om og for samiske og kvenske forhold	<ul style="list-style-type: none"> • Videreføre arbeidet med samisk som rettsspråk - i første omgang ved å gjennomføre samisk-språklige faglunsjer for studenter • Oppdatere temabank for masteroppgaver om samiske og kvenske rettsforhold 	<ul style="list-style-type: none"> • Delta i prosjekt for utvikling av samisk som rettsspråk 				<ul style="list-style-type: none"> • Deltakelse/bidrag/ledelse fra samisk språklige forskere ved fakultetet (moderat) 	
	Være en pådriver for samarbeid i Arktis og nordområdene	<ul style="list-style-type: none"> • Videreutvikle samarbeidet om fellesgraden i miljørett (NOMPEL) med Uppsala og Joensuu, herunder større grad av lærersamarbeid og 					<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidet om NOMPEL blir ytterligere krevende (moderat) • Ingen nye avtaler med universiteter i Canada, liten faglig interesse ved fakultetet (liten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre tilstrekkelig studieadministrative ressurser og bedre finansiering av NOMPEL

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreduserende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
		lærermobilitet på tvers av institusjonene • Støtte forskergrupper/havrettssenteret i utvikling og vedlikehold av forsker-nettverk ved å øke deres kunnskap om eksisterende finansieringskilder for samarbeid i Arktis og nordområdene (inkl. North-to-North ordningen) • Arbeide for å få på plass forsker- og/eller studentutvekslingsavtale med McGill og/eller Laval-universitetene i Canada					• Kapasitetsutfordringer fagmiljø og administrasjon (moderat)	
De store samfunnsutfordringene	Praktisere åpen vitenskap	• Videreføre administrativ støtte knyttet til Open Access (OA)-publisering					• Krever administrativ støtte for å opprettholde dagens nivå på OA (moderat)	• Sikre tilstrekkelig forsknings-administrativ støtte
	Utvikle kunnskap, metoder og virkemidler for å løse store samfunnsutfordringer	• Forskergruppene utformer /reviderer sine handlingsplaner slik at disse innrettes mot bidrag til å løse de store samfunnsutfordringene • Forskergruppene følger opp søknadene om nettverksstøtte med oppdatering av aktivitetsplaner og budsjett. • Det avklares hvordan fakultetets satsing på EU/EØS-rett finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet, samt deltagelse i Forsknings-senter for kunnskaps- og kompetanseutvikling om					• Svakt rekrutteringsgrunnlag (stor) • Nettverkssøknadene følges ikke opp godt nok (moderat) • Kapasitetsutfordringer fagmiljø og administrasjon (moderat)	• Etablere rekrutteringsgrunnlag via forskerlinje og stipendiatstillinger

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreduserende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
		<p>EØS-rettens betydning kan integreres i forsknings- og utdanningsvirksomheten ved fakultetet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øke digital kompetanse hos studenter og ansatte, herunder arbeid knyttet til kunstig intelligens 						
	Fremme tverrfaglighet, samskaping og innovasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Øke samarbeidet med de juridiske fakultetene ved UiO og UiB gjennom: <ul style="list-style-type: none"> ○ to felles spesialfag ○ partner i søknad om forlengelse av CELL (Senter for fremragende utdanning) • Bidra i utviklingen av nye, tverrfaglige undervisningsmoduler i det erfaringsbaserte programmet i Ocean Leadership¹, og høste erfaringer fra tverrfakultære samarbeid. • Re-etablere alumni-nettverket, bl.a. avklare mål og formål for nettverket • Etablere en årlig forskningskvalitetsdag ved fakultetet • Utvikle tverrfaglig samarbeid innenfor rammen av forskerskolen Changing Arctic 					<ul style="list-style-type: none"> • Kapasitetsutfordringer fagmiljø og studieadministrasjon (moderat) • Samarbeidsutfordringer og kapasitet (moderat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sikre tilstrekkelig studieadministrativ støtte • Beholde og rekruttere vitenskapelig ansatte

¹ Tverrfakultært studieprogram i samarbeid med BFE- og NT-fakultetene

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreducerende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
	Styrke kapasitet og omstillingsevne	<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttere ansatte i henhold til budsjettet for 2023 og i henhold til langtids-budsjettet • Søke eksterne midler og midler fra UiT: Minst en søknad til Forskningsrådet eller andre finansieringskilder, planlegge ERC-søknad og søke midler fra UiT Talent. 	<p>Vurdere fakultetsinterne finansieringsordninger og sørge for at disse bidrar til å øke ekstern finansiering</p> <p>Revidere retningslinjene for forskergruppene</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta i bruk reviderte retningslinjer for forskergruppene 			<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutteringsgrunnlag (stor) • Få relevante finansieringskilder (moderat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profilering av fakultetet som attraktiv arbeidsplass • Benytte de muligheter som finnes, gripe muligheten
Talent utvikling og mangfold	Utvikle, tiltrekke og beholde talenter	<ul style="list-style-type: none"> • Rekruttere og beholde vitenskapelig ansatte, jfr. budsjett • Utarbeide og ta i bruk en markeds- og profileringsplan for å møte økt konkurranse om studenter og ansatte • Utvikle og ta i bruk en rekrutteringsplan for utlysning og bruk av rekrutteringsstillinger, herunder å rekruttere studenter fra forskerlinjen og midlertidig ansatte lektorer • Tilpasse UiTs verktøy for karriereutvikling og arbeidsplanlegging til fakultetets behov og ta dette i bruk, inklusive <ul style="list-style-type: none"> ○ Etablere og ta i bruk rutiner for «onboarding» av nyansatte førsteamanuenser og professorer med 					<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutteringsgrunnlag (stor) • Kapasitetsutfordringer når det gjelder profilering (stor) • Konkurranse om ansatte, nye utdanningsinstitusjoner med masterprogrammer i rettsvitenskap, som følge av endringer i gradsforskriften (moderat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Profilering av fakultetet som attraktiv arbeidsplass • Etablere og tilsette i fast stilling med oppgaver innen profilering, markedsføring og formidling

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreduserende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
		forventningsavklaringer ○ Sende minst en søknad om å bli merittert underviser						
	Rekruttere og utruste studenter som lærer hele livet	<ul style="list-style-type: none"> • Opprettholde ca. 3 første-prioritetssøkere pr. studie-plass på det 5-årige programmet gjennom aktiv profilering og markedsføring, herunder tydeligere kobling til fakultetets forsknings-virksomhet • Utvikle en profil for LL.M.-studiet, med tydelig kobling til aktivitetene ved NCLOS, for rekruttering • Profilere NOMPEL mer aktivt, og med en tydeligere kobling til forskningen ved fakultetet • Se også tiltakene angitt for følgende mål: <i>Videreutvikle attraktive utdanningstilbud tilpasset nærings- og samfunnsliv i nord</i>² 					<ul style="list-style-type: none"> • Kapasitetsutfordringer når det gjelder profilering (stor) • Innfasing av skolepenger for søkere utenfor EU/EØS (moderat) • Endring av gradsforordningen endrer konkurransesituasjonen på en måte som ennå ikke er kjent (moderat) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere og tilsette i fast stilling med oppgaver innen profilering, markedsføring og formidling
	Prioritere kunnskapsutvikling og innovativ formidling som fremmer mangfold	<ul style="list-style-type: none"> • Bevisstgjøring av de vitenskapelige ansatte om ulike former for forskningsformidling og betydningen for karriereutvikling og 					<ul style="list-style-type: none"> • Kapasitetsutfordringer når det gjelder profilering, markedsføring og formidling (stor) 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere og tilsette i fast stilling med oppgaver innen profilering, markedsføring og formidling

² Se side 1.

Årsplan 2023 for Det juridiske fakultet

Innsats- område	Mål	Planlagte tiltak/Årsplan				Kommentar	Risikofaktorer (risiko)	Risikoreduserende tiltak
		2023	2024	2025	2026			
		profilering av fakultetets forskning • Tilby kurs i ulike typer formidlingsarbeid						
	Videreutvikle UiT sine arbeids-, lærings- og studiemiljøer	• Følge opp resultater fra ARK og fra interseminaret i 2022 om arbeidsmiljø ved å videreføre fakultetets opprykksprosjekt, øke antall vitenskapelig ansatte og ulike tiltak for å bygge et godt arbeidsmiljø (fakultetslunsj, forskerlunsjer, internseminar, informasjonsarbeid og sosiale aktiviteter) • Starte kartlegging av behov for emne/fagansvarlig for å legge til rette for utvikling av lærings- og studiemiljø • Følge opp SHoT (Studentenes Helse- og Trivsels)-undersøkelsen ved å gjenta vellykket arrangement i samarbeid med Studentrådgivningen med ensomhet og usunt alkoholbruk som hovedtema					• Manglende engasjement fra de ansatte (moderat) • Manglende engasjement fra ledelsen (liten) • Manglende kapasitet hos ledelsen (moderat)	