

Action plan for Working Environment - Department of Business Administration 2021

Adopted by the department board meeting 10.11.2021

Measures (Norwegian version below)

Meeting places and interaction

Preserve:

1. The department will maintain the Geilo seminar and other existing academic and social events such as semester start events, subject days, Christmas dinners, flower distribution events for publications and more. The form of these events must be regularly reviewed.
2. The department will relaunch the annual dialogue meetings with PhD fellows in the spring.

Develop:

3. The department will establish a mentoring program for newly hired academic staff and for PhD fellows. This means that the expectations associated with teaching mentors for new employees and supervisors (mentors) for PhD fellows are expanded.
4. The department will introduce a sponsorship scheme for new PhD fellows. More experienced fellows will be assigned a sponsorship role. The award of a sponsor will normally take place when new PhD students have accepted an offer of employment.
5. The department proposes that a PhD council be established, consisting of 4-5 fellows who are appointed by the fellows themselves for one year at a time. The PhD council shall be a link between the department and the research fellow group. The council will have a special responsibility for academic and social activities, and it will be asked to follow up the proposal to establish a separate PhD seminar series for the research fellows.

Information

Preserve:

6. The department will continue to publish its internal policy documents and updated welcome letters to various employee groups on the department's website.
7. The department will resume the practice of inviting other units to physical lunch seminars for mutual orientation and information exchange.

Develop:

8. The department will translate its internal policy documents into English.
9. The department will introduce a trial scheme to distribute Google Translate versions of the department board papers to make this information more accessible to English-speaking staff.
10. The department will summarize the input that has come to what can be done at institutional level in the form of a summary overview that is sent to the HR department.

Tiltak

Møteplasser og interaksjon

Bevare:

1. Instituttet vil opprettholde Geiloseminaret og andre eksisterende faglige og sosiale tilstelninger som semesteroppstartsarrangement, fagdag, julebord, blomsterutdelingsarrangement for publikasjoner med mer. Formen til disse tilstelningene skal jevnlig tas opp til vurdering.
2. Instituttet skal relansere de årlige dialogmøtene med PhD-stipendiatene om våren.

Utvikle:

3. Instituttet vil etablere et mentorprogram for nyansatte vitenskapelig ansatte og for PhD-stipendiater. Det innebærer at forventningene som er knyttet til undervisningsmentor for nyansatte og veileder (mentor) for PhD-stipendiatene utvides.
4. Instituttet vil innføre en fadderordning for nye PhD-stipendiater. Mer erfarne stipendiater vil bli tildelt en fadderrolle. Tildelingen av fadder skal normalt skje når nye stipendiater har takket ja til tilbud om ansettelse.
5. Instituttet foreslår at det opprettes et PhD-råd, bestående av 4-5 stipendiater som utpekes av stipendiatene selv for et år om gangen. PhD-rådet skal være et bindeledd mellom instituttet og stipendiatgruppen. Rådet vil ha et særskilt ansvar for faglige og sosiale aktiviteter, og det vil bli bedt om å følge opp forslaget om å opprette en egen PhD-seminarserie for stipendiatene.

Informasjon

Bevare:

6. Instituttet vil fortsette å publisere sine interne policydokumenter og oppdaterte velkomstbrev til ulike ansattgrupper på instituttets nettside.
7. Instituttet vil ta opp igjen praksisen med å invitere andre enheter til fysiske lunsjseminarer for gjensidig orientering og informasjonsutveksling.

Utvikle:

8. Instituttet vil oversette sine interne policydokumenter til engelsk.
9. Instituttet vil innføre en prøveordning med å distribuere Google Translate-versjoner av instituttstyrepapirene for å gjøre denne informasjonen mer tilgjengelig for engelskspråklige medarbeidere.
10. Instituttet vil oppsummere de innspillene som har kommet til hva som kan gjøres på institusjonsnivå i form av en samleoversikt som oversendes HR-avdelingen.