

**Til: Styret for Naturhistorisk museum**

<b>Sakstype:</b>	<b>Vedtak</b>
<b>Saksnr.:</b>	<b>V-sak 3</b>
<b>Journalnr.:</b>	<b>2019/2483</b>
<b>Møtedato:</b>	<b>10. desember 2019</b>
<b>Saksansvarlige:</b>	<b>Lindheim, Rogstad, Vollelv</b>

**Sakstittel: Budsjett 2020-2024**

**Innledning**

Det vises til V-SAK 3 på styremøtet den 4. juni 2019 om plan for budsjettprosessen. Endelig disponeringsskriv foreligger fortsatt ikke, derfor presenteres budsjettet på grunnlag av foreløpig disponeringsskriv av 15. juli 2019. Endelig disponeringsskriv vil bli sendt ut i begynnelsen av desember. Det er ikke forventet vesentlige endringer i forhold til den reelle budsjettammen.

Museets ordinære bevilgning for 2020 er på 136,13 mill. kroner mot 132,89 mill. i 2019. Bevilgningen inkluderer en kompensasjon for lønns- og prisvekst på 2,7 %. Regjeringen innførte et avbyråkratiserings- og effektiviseringskutt i 2015. Effektiviseringskuttene ble videreført de påfølgende årene og utgjorde for NHMs del 704 000 i 2019 vil utgjøre 450 000 i 2020. Totalt har effektiviseringskuttene kommet opp i 3,98 mill. kroner. I tillegg kommer et generelt rammekutt på 1,11 mill. kroner i 2020.

Museet mottar 1,2 mill. i toppforsknings-midler for to EU-prosjekter som hadde oppstart i 2018, og de resultatbaserte bevilgningene viser en økning på 1,5 mill. kroner i forhold til 2019.

NHM har budsjettert med incentivmidler fra MN-fakultetet på 913 000 kroner. Det er lagt inn en forventet lønnsøkning på 2,5 % for 2020. Dette er et nivå som er satt av UiO sentralt. NHM har prisjustert internhusleien med 2,7 % lik kompensasjonen for lønns- og prisstigning for 2020.

En viktig forutsetning for budsjett 2020 er at NHM for 2019 ender opp med et mindreforbruk på 12,5 mill. kroner. Samtlige seksjoner melder om utsatt aktivitet i henhold til budsjett og det ble meldt inn ønsker om overføringer fra 2019 på totalt 5,2 mill. kroner. Det forutsettes også for budsjett 2020 at vi får et nettobidrag fra eksternt finansiert virksomhet på rekordhøye 20 mill. kroner. Nettobidragets økning skyldes hovedsakelig eksternt frikjøp til Klimahuset, samt frikjøp til våre store EU-prosjekter, toppforsk og Natur i Norge-prosjektene.

Salgsinntektene har økt kraftig de siste årene hvor blant annet økte billettpriser har gitt en økning i billettinntekter fra 1,8 mill. i 2016 til 5,3 mill. pr oktober 2019. De forventes også å øke når Klimahuset åpner i 2020 og ikke minst når de nye utstillingene i Brøgger's hus åpner i 2022.

## Budsjett 2020

Det har vært avholdt møter med samtlige seksjonsledere for å gå gjennom den økonomiske situasjonen. Innspill til budsjett har vært diskutert på budsjettkonferanse med utvidet ledergruppe, samt i ledermøte før endelig prioritering. Budsjettforslaget ble drøftet på IDF-møte 27.11.2019.

## Seksjonsvis

Det settes av en buffer på 1 mill. kroner som disponeres av direktøren.

**For administrasjonen** ligger det inne en videreføring av tidligere budsjett i hele langtidperioden og med følgende prioriteringer;

Kompetanseheving i forbindelse med nye systemer innenfor økonomi og lønn som innføres fra 01.01.2021. Dette er en ressurskrevende prosess som vil ha et stort fokus i 2020.

Vi vil også starte arbeidet med generelt planarbeid som har blitt aktualisert i etterkant av strategiprosessen. Det overføres også ubrukte midler fra 2019 som i hovedsak er knyttet til ubrukte legatmidler.

**Seksjon for botanisk hage** får videreført tidligere driftsbudsjett, men det legges i tillegg inn en utskiftning av en el-bil. Dette er en fortsettelse av innspillet fra i fjor, hvor planen er å skifte hele stallen av elektriske biler i løpet av 5 år. En bil ble kjøpt i 2019 og øvrige tre biler ligger i langtidbudsjettet. I tillegg overføres midler fra 2019 på totalt 425 000 kroner til blant annet oppgradering av bekkeløp og scanning av protokoller.

**Seksjon for utadrettet virksomhet** får videreført sitt driftsbudsjett, men med en utvidelse av informasjonsbudsjett på 100 000, i tillegg til 100 000 for å gjennomføre midlertidige utstillinger i Colletts hus og på Tøyen T-banestasjon. Tidligere avsatte midler til utstillinger i THG slettes og videreføres foreløpig ikke. Derimot settes det av en relativt stor pott til et samarbeidsprosjekt med KHM om nettutvikling, ny grafisk profil og bookingsystem. I tillegg overføres midler fra 2019 for å ferdigstille montre i trappeoppgangen i Colletts hus og oppgradere utstillingen i Verdens dyr. En vakant stilling etter en aldersavgang videreføres, og en ny stilling som assisterende butikksjef opprettes med virkning fra mars. Denne ses også i lys av en forventet aldersavgang i løpet av et års tid. Det bevilges midler til et årsverk innen formidling, spesielt innen geologi, siden kapasiteten på dette feltet er svært redusert i forbindelse med frikjøp av ansatt lektor til andre prosjekter. Det gis også mulighet for å engasjere museumsverter i sommermånedene, totalt 550 timer. Dette for å kunne ha en tilstedeværelse den tiden på året med høyest publikumstilstrømming, en periode som sammenfaller med ferieavvikling.

**Seksjon for forskning og konserveringsteknikk** viderefører også sitt budsjett for 2019. To aldersavganger i løpet av 2020, erstattes foreløpig med en ny teknikerstilling knyttet til spritsamlingene. Materialet som i høst ble sendt til Nederland for å digitaliseres, blir delvis betalt i 2019 og delvis i 2020, totalt 2,6 mill. kroner. Det overføres et beløp på 1 mill. fra 2019 til 2020 for å gjennomføre et pilotprosjekt innen frysetørring av insekter som i dag ligger på sprit. Deler av dette beløpet ble bevilget fra Styrets reserve i 2019.

**Seksjon for forskning og samlinger** viderefører sitt driftsbudsjett uten store overføringer fra 2019. Ledig førsteamanuensis-stilling innen vertebratzoologi erstattes. Oppstart av prosessen skjer i 2020, men lønnskostnadene kommer fra 2021. Det samme gjelder en annen førsteamanuensis-stilling innen det relativt nye forskningsfeltet miljø-DNA. Dette er også erstatning av en aldersavgang som kommer i løpet av 2020. Det avsettes midler til en midlertidig teknikerstilling ved forskningsgruppen for evolusjonær kjønnsforskning med oppstart i 2020 og totalt 18 måneder. Dette kompenserer noe for overgang av professor fra forskningsgruppen til forskningssjefstilling. Ellers settes det av 200 000 til incentiver for forskningsformidling.

Totalt overføres bevilges 10,5 mill. kroner, hvorav 4,6 mill. kroner er overføringer fra 2019 til 2020. I dette beløpet ligger også to stillinger med forventet oppstart i mars som er videreføring av eksisterende stillingsressurser som har gått av med pensjon (nevnt ovenfor under seksjon for utadrettet virksomhet og seksjon for konservering og forskningsteknikk).

Budsjettet for 2020 legger opp til et isolert merforbruk på 5,5 millioner, men vil likevel ende med et forventet akkumulert mindreforbruk på 7 mill. Dette vil være en nødvendig buffer for de kommende år hvor Revita-bevilgningen på 5 mill. pr år bortfaller. Spesielt får dette betydning for 2021. Det er lagt inn en forventning om økte salgsinntekter fra 2022 når nye Brøggers hus åpner, men en økt publikumstilstrømning vil også kreve økte stillingsressurser i tilknytning til utstillingene, butikkdrift og vakthold.

Innspill fra seksjonene		Innspill	Overføring fra 2019	Forslag 2020
<b>280000 Direktøren</b>				
	Strategisk pott direktør	1 000 000		1 000 000
<b>280010 Administrasjonen</b>				
	Lederutikling		100 000	100 000
	Legater		600 000	600 000
	Kompetanseheving, nye systemer	100 000		100 000
	Gjennomføring strategiplanen	750 000		500 000
	Likestillingstiltak	150 000		150 000
<b>280100 Hagen</b>				
	Utskifting el-biler	190 000		190 000
	Digitalisering av Hageherbariet. 200 dagsverk	450 000		
	Erstatte garasjene ved Driftsbygningen	200 000		
	Klimaskjerm		50 000	50 000
	Vekstlys		75 000	75 000
	Scanning protokoller		100 000	100 000
	Oppgradering bekkeløp		200 000	200 000
	Veksthuset, utstillingsprosjektet		500 000	
Fast	Verkstedmekaniker, utvide til 100% stilling	350 000		
Fast	Overgartner	600 000		
Fast	Flere vektere i hagen			
Fast	Botaniker UTAD			
Fast	Erstatter Reidar Elven, kurator karplanter			
<b>280500 Utad</b>				
	Informasjonstiltak, øke bevilgning	100 000		100 000
	Midlertidige utstillinger	100 000		100 000
	Nettutvikling, profilering, bookingsystem	800 000		500 000
	Verdens dyr		400 000	400 000
	Skilting		200 000	200 000
	Montre trapp Colletts		300 000	300 000
	Billettløsning		100 000	100 000
	Utstillinger THG		70 000	
Fast	Prosjektleder arrangementer	550 000		550 000
Fast	Assisterende butikksjef	550 000		550 000
1 år	Formidler	750 000		750 000
Fast	Utstillingstekniker	500 000		
4 mndr	Sesongarbeidere museumsverter	150 000		150 000
	Ekstra vektere			
<b>280600 SKF</b>				
	Pilotprosjekt		600 000	600 000
	Ubrukte midler, overføres til pilotsprosjektet		400 000	400 000
	Massedigitalisering		1 300 000	1 300 000
Fast	Samlingstekniker Lids	550 000		
Fast	Sprittekniker	550 000		550 000
<b>280800 SFS</b>				
	Startpakke Lee		220 000	180 000
	Reisestipend stipendiater	500 000		
	Forskningsformidling	250 000		200 000
	Drift Masterstudenter	350 000		
1,5 år	Forskningstekniker SERG	500 000		500 000
	1. amanuensis miljø DNA			
	1. amanuensis vertebratzoologi			
3 år	Førsteamanuensis II-stilling 20%	200 000		
	<b>Totalt</b>	<b>10 190 000</b>	<b>5 215 000</b>	<b>10 495 000</b>

Sum of Beløp Sted	Artsklasse	Revidert budsjett 2018	Revidert budsjett 2019	Budsjett 2020
<b>280010 Administrasjonen</b>				
	Inntekter			
	Personalkostnader	9 275 137	11 102 478	11 488 212
	Driftskostnader	5 545 000	5 815 000	6 260 000
	Investeringer	410 000	410 000	410 000
<b>Totalt 280010 Administrasjonen</b>		<b>15 230 137</b>	<b>17 327 478</b>	<b>18 158 212</b>
<b>280100 Seksjon for Botanisk Hage</b>				
	Inntekter			
	Personalkostnader	11 773 588	12 393 038	13 134 499
	Driftskostnader	1 055 000	1 355 000	1 495 000
	Investeringer	240 000	515 000	415 000
<b>Totalt 280100 Seksjon for Botanisk Hage</b>		<b>13 068 588</b>	<b>14 263 038</b>	<b>15 044 499</b>
<b>280500 Seksjon for utadrettet virksomhet</b>				
	Inntekter	-6 630 000	-8 830 000	-12 700 850
	Personalkostnader	11 186 799	12 785 388	16 261 533
	Driftskostnader	2 380 000	2 375 000	2 980 000
	Varer for videresalg	1 500 000	2 000 000	2 600 000
	Investeringer	1 500 000	300 000	300 000
<b>Totalt 280500 Seksjon for utadrettet virksomhet</b>		<b>9 936 799</b>	<b>8 630 388</b>	<b>9 440 683</b>
<b>280600 Seksjon for konservering og forskningsteknikk</b>				
	Inntekter			
	Personalkostnader	13 731 599	15 233 586	14 622 651
	Driftskostnader	2 180 000	3 640 000	3 240 000
	Investeringer	300 000	300 000	980 000
<b>Totalt 280600 Seksjon for konservering og forskningsteknikk</b>		<b>16 211 599</b>	<b>19 173 586</b>	<b>18 842 651</b>
<b>280800 Seksjon for forskning og samlinger</b>				
	Inntekter	-1 035 000	-1 155 000	-1 085 000
	Personalkostnader	44 556 750	43 625 568	44 610 964
	Driftskostnader	6 185 000	4 988 600	4 755 000
	Investeringer	1 000 000	500 000	500 000
<b>Totalt 280800 Seksjon for forskning og samlinger</b>		<b>50 706 750</b>	<b>47 959 168</b>	<b>48 780 964</b>
<b>280000 Naturhistorisk museum</b>				
Overført fra året før		-1 583 682	-10 310 451	-12 500 000
Internhusleie		46 210 874	47 616 788	48 831 151
Bevilgning		-131 970 832	-132 376 000	-136 125 000
Incentiv MN			-716 699	-912 712
Prosjektavslutning			750 000	
Strategisk pott		250 000	3 000 000	
Reserve direktør			1 000 000	1 000 000
Nettobidrag fra EFV		-15 161 172	-16 337 913	-17 597 396
<b>Total</b>		<b>1 499 060</b>	<b>-20 617</b>	<b>-7 036 948</b>

## Budsjett 2020-2024

I langtidsbudsjettet er aldersavganger fra 2021 erstattet.

Det forventes at nettobidraget vil reduseres noe i forbindelse med at Klimahuset bemannes og at frikjøp av egne ansatte fra basis reduseres. Ambisjonsnivået legges på 17 mill.

Revitamidler på 5 mill. pr år opphører fra og med 2021.

Det forventes en prosjektavslutning i 2023 (Hydroprosjektet i Paragominas) med et budsjettert overskudd på 1,3 mill.

Økte inntekter fra billett- og suvenirsalg i butikken i forbindelse med åpning av nye utstillinger i Klimahuset og Brøggers hus er lagt inn med et kanskje noe forsiktig overslag. Billettinntektene er lagt inn med en forventet økning på 3 mill. når Brøggers hus åpner i 2022.

Sum of Beløp Art overført-innt-kost	År				
	2020	2021	2022	2023	2024
Inntekter	-150 823 562	-147 673 975	-152 651 092	-150 786 092	-150 292 092
Personalkostnader	100 117 859	101 907 477	102 026 813	100 751 729	100 694 344
Driftskostnader	71 161 151	66 231 151	66 781 151	66 781 151	66 781 151
Investeringer	2 605 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 310 000
Nettobidrag fra eksterntfinansierte prosjekter	-17 597 396	-17 000 000	-17 000 000	-17 000 000	-17 000 000
Prosjektavslutning				-1 300 000	
Overført fra i fjor	-12 500 000				
<b>Totalsum</b>	<b>-7 036 948</b>	<b>4 964 653</b>	<b>656 872</b>	<b>-53 212</b>	<b>1 493 403</b>

## Forslag til vedtak

Styret vedtar forslaget til budsjett med de rammer som foreligger. Direktøren gis fullmakt til å foreta mindre justeringer av budsjettfordelingen for 2020 og forslag til årsplanen innenfor den totale budsjetttrammen fram mot leveringsfristen den 13.12.

## Vedlegg:

Foreløpig disponeringsskriv 2020

UiOs årsplan 2020-2021

NHMs årsplan 2020-2021

Til: Naturhistorisk museum

Dato: 2. desember 2019

## FORELØPIG DISPONERINGSSKRIV FOR 2020

Universitetsstyret behandlet «Årsplan 2020-2021 og fordeling 2020» den 19. juni 2019. Vi viser til styrenotatet for nærmere beskrivelse og begrunnelse for tiltakene som prioriteres:

<https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2019/06-19/index.html>.

Universitetsdirektørens disponeringsskriv stiller bevilgningen til disposisjon for den enkelte enhet. Det endelige disponeringsskrivet vil bli sendt ut til fakulteter og tilsvarende enheter etter at universitetsledelsen har avholdt styringsdialoger med enhetene høsten 2019 og forslag til statsbudsjett 2020 foreligger.

Foreløpig disponeringsskriv består av følgende deler:

1. Rammebetingelser og generelle føringer
2. Rapportering og resultatoppfølging
3. Fordeling og spesifikke føringer for den enkelte enhet

### 1. RAMMEBETINGELSER OG GENERELLE FØRINGER

#### 1.1 Årsplan 2020-2021

Universitetsstyret har vedtatt en årsplan for perioden 2020-2021. Årsplanen uttrykker universitetsstyrets overordnede prioriteringer og omfatter de områdene hvor det er særlig viktig å oppnå endring. Tiltak fra inneværende års årsplan videreføres i all hovedsak og årsplanen har en horisont ut 2021. Universitetsstyret har forutsatt at det settes av ressurser til å følge opp prioriteringene på alle nivå i organisasjonen, og at det etableres klare mål for effektivisering.

Tiltakene i årsplanen er organisert i to hoveddeler – tiltak som skal gjennomføres av fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret og tiltak som skal gjennomføres av organisasjonen som helhet.

*Tiltak som skal gjennomføres av enhetene*

Under overskriftene «Fremragende utdanning og læringsmiljø», «Grensesprengende forskning», «Ta kunnskap i bruk» og «En helhetlig personalpolitikk» omtales sju tiltak som skal gjennomføres av

fakulteter og tilsvarende enheter. Her settes først temaet inn i en kontekst, før tiltakene med tilhørende forventede resultater for årene 2020 og 2021 konkretiseres, jamfør vedlagte årsplan.



Saksbehandler:  
Marianne Løken  
22856137, marianne.loken@admin.uio.no

Det forventes at fakulteter og tilsvarende enheter i utarbeidelse av sine årsplaner konkretiserer hva som skal oppnås lokalt. Enhetenes lokale tiltak og resultater av tiltak vil følges opp gjennom styringsdialoger og den tertialvise virksomhetsrapporteringen.

#### *Virksomhetsovergripende tiltak*

Årsplanen inneholder seks virksomhetsovergripende tiltak. Dette er tiltak som skal gjennomføres i samarbeid mellom nivåene i organisasjonen, men hvor det er UiO:Ledelsen og støtteenheter (LOS) som har det koordinerende ansvaret for tiltakene.

### **1.2 Utviklingsavtaler**

UiO arbeider med å etablere individuelle utviklingsavtaler med fakulteter, museer, universitetsbiblioteket, sentre og tverrfaglige satsinger som ligger direkte under universitetsstyret med utgangspunkt i UiOs årsplan og styringsdialogen UiO har med Kunnskapsdepartementet.

Avtalene skal ikke være heldekkende, men speile områder hvor det er stort utviklingspotensial for den enkelte enhet. Avtalene skal angi tydelig retning for utvikling slik at det er mulig å gi en objektiv vurdering av resultater. Avtalene skal ferdigstilles i 2019, og vil følges opp i årlige samtaler med rektorat og ledelse ved enheten. Avtalene vil forelegges universitetsstyret høsten 2019.

### **1.3 Fordeling av antatt statsbevilgning for året 2020**

I fordelingen er det lagt til grunn at effektiviserings- og avbyråkratiseringskuttet vil øke i 2020. Dette sammen med prognosene for økonomisk utvikling, tilsier en fordeling i 2020 som viderefører de satsinger som allerede er igangsatt, snarere enn å igangsette ny aktivitet.

Det er tidligere fattet vedtak som får økonomiske konsekvenser for fordelingen for 2020. Til sammen beløper disse forpliktelsene seg til 261,5 mill. kroner. Disse forpliktelsene reduserer det tilgjengelige frie handlingsrommet i fordelingen. Investeringer i bygg utgjør 185 mill. kroner av forpliktelsene i 2020, mens andre forpliktelser beløper seg til sammen 76,5 mill. kroner. Det er vedtatt nye prioriteringer for 120 mill. kroner samlet i 2020.

Forpliktelsene og de nye prioriteringene finansieres ved å gjennomføre flate rammekutt på 70 mill. kroner, tilbakeføring av 40 mill. kroner i ubrukke investeringsmidler bygg og bruk av avsetning til Større Vedlikehold og Investeringer (SVI) på 30 mill. kroner.

I tillegg foretas det en reduksjon i enhetenes rammer på 28 mill. kroner (0,5%) som følge av forventet opptrapping av ABE-reformen i 2020. Ved beregning av opptrapping av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen er grunnlaget vedtatte rammer for 2019. Internhusleie, satsinger og særskilte øremerkinger er trukket ut av beregningsgrunnlaget.

### **1.4 Generelle rammebetingelser – bevilgning**

UiOs enheter er rammestyrte og styrer økonomien i et rullerende 5-årig perspektiv. Enhetene skal planlegge sin aktivitet for 2020 på bakgrunn av de føringer og økonomiske rammer som universitetsdirektøren gir i dette brevet. For enheter som har et vesentlig akkumulert merforbruk er prosedyren at tidspunktet for å oppnå økonomisk balanse fryses.



Prinsippene knyttet til langsiktig styring og budsjettbalanse videreføres. Enhetene følges opp i et femårig perspektiv. For enheter som har et vesentlig akkumulert merforbruk er prosedyren at tidspunktet for å oppnå økonomisk balanse fryses. Det forutsettes at fakultetene og tilsvarende enheter følger opp underliggende nivå tilsvarende. Fakultetets ledelse skal informere universitetsledelsen umiddelbart dersom fakultetet får kjennskap til vesentlige avvik i forhold til disponeringsskrivet eller planlagt aktivitet.

Alle enheter følges opp i forbindelse med tertialavslutningene, og enheter som har en økonomisk risiko følges særskilt opp.

Bevilgningen fra KD blir først vedtatt som en del av behandlingen av statsbudsjettet i desember. UiOs anslag for forslag til statsbudsjett for 2020 er basert på UiOs bevilgning for 2019, og enhetenes oppnådde resultater innen utdanning og forskning i 2018. Dersom UiO får tildelt uforutsette øremerkede midler (for eksempel til studieplasser og rekrutteringsstillinger) i statsbudsjettet, vil disse bli fordelt.

Det er en forventning om at alle enheter bidrar til en bedre arealutnyttelse ved UiO.

### **1.5 Andre føringer**

Det er i fordelingen gitt kompensasjon for lønns- og prisstigning i 2020 på 2,7%.

Tildelingen til større forskningsinfrastruktur i 2020 i utstyrsklasse I er foreløpig ikke fordelt.

Universitetsstyret forventer at enhetene fortsatt arbeider systematisk med å øke inntektene. Enhetene må selv vurdere hvilke tiltak som vil være hensiktsmessig å gjennomføre med tanke på både inntekspotensial og enhetens profil og strategi.

## **2. RAPPORTERING OG RESULTATOPPFØLGING**

Universitetsledelsen vil følge opp enhetenes gjennomføring av aktivitet og økonomistyring gjennom styringsdialoger og virksomhetsrapportering.

Styringsdialogene er en diskusjon mellom universitetsledelsen og enhetsledelsen om enhetens muligheter og utfordringer gitt strategi og langsiktige rammebetingelser. Formålet med virksomhetsrapporteringen er å gi styret og universitetsledelsen innsikt i hvordan ressursene disponeres, og gi et godt beslutningsgrunnlag for fremtidige prioriteringer både sentralt og lokalt.

Premisser, forutsetninger og anbefalinger til enhetenes leveranse for årsplan 2020-2021 og 5-årig prognose 2020-2024 vil bli konkretisert i bestillinger til enhetene.

**Tidsplan**

<b>Frist</b>	<b>Aktivitet</b>
01.09.2019	Fakulteter og tilsvarende enheter mottar bestilling til årsplan 2020-2021 og 5-årig prognose
Høsten 2019	Styringsdialoger om oppfølging av utviklingsavtalene
Ultimo nov. 2019	Endelig disponeringsskriv sendes enhetene
13.12.2019	Frist for enhetenes innsending av årsplan for 2020-2021 og prognose for 2020-2024
13.12.2019	Frist for registrering av årsbudsjett 2020 i økonomisystemet

**3. SPESIFIKKE FØRINGER – NATURHISTORISK MUSEUM****3.1 Utviklingsavtale**

Utviklingsavtalen mellom universitetsledelsen og ledelsen ved NHM er under utarbeidelse og vil bli ferdigstilt høsten 2019. Avtalen beskriver følgende fem hovedutfordringer med underliggende tiltak som NHM skal løse:

1. Samlingsforvaltning - sikring, bevaring, digitalisering av samlingene
2. Tøyens utvikling med Klimahuset, Nye Brøgger og Veksthuset sett i en helhet
3. Klimahusets utvikling i samspill med resten av UiO
4. Videreutvikling av arbeidsmiljø og bedring av kjønnsbalanse
5. Utvikle en universitetsmuseumspolitikk i samarbeid med KHM og UiOs ledelse

Utviklingsavtalen ettersendes når den er ferdigstilt. Universitetsledelsen vil følge opp utviklingsavtalen i styringsdialoger med museumsledelsen.

**3.2 Bevilgning post 50 for 2020**

Universitetsdirektøren stiller med dette til disposisjon inntektsrammer og viderefordeler antatt statstilskudd på kap. 271, post 50 for Naturhistorisk museum. Museets bevilgning for 2020 er på 136,125 mill. kroner, en økning på 3,231 mill. kroner. Statstilskuddet fra KD vil bli inntektsført museene i universitetsregnskapet hver måned.

Det er vedtatt et rammekutt på 70 mill. kroner for å finansiere investeringer. NHMs andel av rammekuttet er 1,108 mill. kroner. Det er lagt inn en forventning om et ytterligere generelt varig kutt på 0,5% i 2020 som tiltak for avbyråkratisering og effektivisering. For NHM utgjør dette 450.000 kroner i rammekutt.

Det er lagt inn et beløp på 124.000 kroner som stimuleringsmidler til lokalt likestillingsarbeid.

***Budsjettdisponeringsmyndigheten delegeres med dette til direktøren ved museet***

Museet har frihet til å disponere statstilskuddet og andre inntekter iht. vedtatte rammer og føringer gitt i disponeringsskrivene.

Budsjettdisponeringsmyndigheten medfører ansvar for museets økonomiske forpliktelser. Før en person med budsjettdisponeringsmyndighet gjennomfører disposisjoner, skal vedkommende påse at det er hjemmel for disposisjonen, at det er budsjettmessig dekning for disposisjonen, og at disposisjonen er økonomisk forsvarlig.

Museumsledelsen har ansvar for å sikre at disposisjonene gjøres i henhold til gjeldende regelverk. Vi viser her særlig til regler for offentlige anskaffelser, for forvaltning av budsjettdisponeringsmyndighet eller lignende. Alle med budsjettdisponeringsmyndighet skal gjennomføre obligatorisk kurs.

***Rekrutteringsstillinger***

Museets måltall for rekrutteringsstillinger i 2020 er 16. Fakulteter og tilsvarende enheter kan fra og med 2014 fritt omdisponere fra stipendiatstillinger til postdoktorstillinger under forutsetning av at det samlede måltallet nås.

Økonomiske merutgifter som følge av omdisponering må dekkes av den enkelte enhet. Enhetene skal rapportere omdisponeringene årlig i forbindelse med enhetenes innsending av årsplan for 2020-2021 og prognose for 2020-2024 den 13. desember 2019. Ved eventuell manglende måloppnåelse vil det bli vurdert inndragning av midler.

***Bundne (øremerkede) midler i årets fordeling***

Den øremerkede bevilgningen til samlinger utgjør 5,626 mill. kroner i 2020.

Tildelingen til MUSIT beløper seg til 1,798 mill. kroner i 2020.

***Satsinger***

Det er i fordelingen for 2020 avsatt 30 mill. kroner til planlegging og etablering av utstillinger i Waldemar C. Brøggers hus. Midlene er foreløpig avsatt sentralt.

Det er lagt inn midlertidig toppforskningsstøtte til ett nytt koordinatorprosjekt på 0,6 mill. kroner i 2020.

Avsetningen til REVITA-midler er på 5 mill. kroner årlig. Satsingen løper frem til 2020.

### Spesifikasjon av bevilgning post 50 for 2020 med øremerkinger (i hele 1000)

<b>NHM</b>			
<i>Beløp i 1000 kr</i>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>Endring</b>
<b>B. Forskning</b>			
<b>I. Basis</b>			
01. Rekrutteringsstillinger	14 888	14 497	391
04. Varige tiltak med øremerkinger	330	321	9
<b>I. Basis Total</b>	<b>15 218</b>	<b>14 818</b>	<b>400</b>
<b>II. Resultater</b>			
02. NFR-midler	640	578	62
03. EU-midler	2 990	1 723	1 267
04. BOA-midler	1 064	940	124
05. Publiseringspoeng	1 362	1 320	42
<b>II. Resultater Total</b>	<b>6 056</b>	<b>4 561</b>	<b>1 495</b>
<b>III. Midlertidige tiltak</b>			
02. Midlertidige tiltak	1 200	1 200	0
<b>III. Midlertidige tiltak Total</b>	<b>1 200</b>	<b>1 200</b>	<b>0</b>
<b>B. Forskning Total</b>	<b>22 474</b>	<b>20 579</b>	<b>1 895</b>
<b>C. Samlinger</b>			
<b>I. Basis</b>			
03. Museumsvirksomhet	101 103	99 962	1 141
04. Varige tiltak med øremerking (museumsvirksomhet)	7 424	7 229	195
<b>I. Basis Total</b>	<b>108 527</b>	<b>107 191</b>	<b>1 336</b>
<b>III. Midlertidige tiltak</b>			
02. Midlertidige tiltak	5 000	5 000	0
<b>III. Midlertidige tiltak Total</b>	<b>5 000</b>	<b>5 000</b>	<b>0</b>
<b>C. Samlinger Total</b>	<b>113 527</b>	<b>112 191</b>	<b>1 336</b>
<b>E. Annet</b>			
<b>I. Basis</b>			
02. Varige tiltak med øremerkinger	124	124	0
<b>I. Basis Total</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>0</b>
<b>E. Annet Total</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>0</b>
<b>Grand Total</b>	<b>136 125</b>	<b>132 894</b>	<b>3 231</b>

Eventuelle uklarheter og spørsmål vedrørende tildelingen kan rettes til saksbehandler i Enhet for lederstøtte.

Med hilsen

Arne Benjaminsen  
universitetsdirektør

Ellen Johanne Caesar  
direktør virksomhets- og økonomistyring

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.*

Vedlegg:

- UiOs årsplan 2020-2021
- Utviklingsavtale
- Spesifisert fordeling 2020
- Notat om grunnlag og forutsetninger for lønns- og prisutvikling i 2020

# Årsplan 2020-2021

UiO • Universitetet i Oslo



# Innhold

- 3 : **UiO i samspill**
  - Om årsplanen
  - UiOs samfunnsoppdrag
  - Hvordan skape endring?
  - Lærings- og arbeidsmiljø
  
- 5 : **Fremragende utdannings- og arbeidsmiljø**
  - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
  
- 6 : **Grensesprengende forskning**
  - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
  
- 7 : **Ta kunnskap i bruk**
  - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
  
- 8 : **En helhetlig personalpolitikk**
  - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene
  
- 9 : **Virksomhetsovergripende tiltak**
  - Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen

# UiO i samspill

## Om årsplanen

Årsplanen er UiOs sentrale styringsdokument for å realisere Strategi 2020. Årsplanen uttrykker styrets overordnede prioriteringer, samtidig som den skal gi stort rom for lokale tiltak. Planen skal bidra til tydelig arbeidsdeling, godt internt samspill og gi føringer til fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre.

Siden forrige årsplan har UiO initiert prosessen med ny, overordnet strategi som skal avløse Strategi 2020. Det planlegges for vedtak av ny strategi rundt årsskiftet 2019/2020. Neste årsplan vil dermed få fornyet strategisk forankring.

## UiOs samfunnsoppdrag

For et ledende europeisk forskningsuniversitet er gjennomslag og deltakelse på internasjonale arenaer viktig. Økt uttelling i EUs rammeprogram gjøres mulig gjennom kvalitet i støtteapparatet ved universitetet og gjennom samarbeid på tvers av fagdisipliner.

Gjennom UiOs tverrfaglige satsinger, UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden legger vi til rette for økt tverrfaglig samarbeid ved UiO, og gjennom et aktivt medlemskap i The Guild of Research Intensive Universities sikrer vi internasjonalt institusjonelt samarbeid og en posisjon for å øve innflytelse på EU-systemet. Sammen med internasjonale partnere har vi gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning. Hvert European University skal ha en allianse på 5-8 universiteter og EU har som mål at det innen 2025 skal dannes omlag 20 slike større enheter.

Klimakrisen er en av vår tids store utfordringer. UiO skal fortsette sitt miljøarbeid ved å utvikle samspillet mellom forskning, utdanning og drift. Arbeidet skal basere seg på 1, 5 gradersmålet i Parisavtalen og føre til reelle kutt. UiO skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner.

Det skal legges til rette for at forskning tas i bruk i dialog med samfunns- og arbeidsliv. UiO vil også ta et tydeligere ansvar for å bidra til å løse globale utfordringer. For å nå disse målene skal vi videreutvikle en kultur for tverrfaglighet, internasjonalisering og samarbeid med forvaltning, næringsliv og samfunnet i stort.

Et tett samarbeid med Oslo kommune og andre kunnskapsaktører skal styrke UiOs profil som hovedstadsuniversitet. Skolesamarbeid, campus- og byutvikling og innovasjon er særlig prioriterte områder når vi skal løfte frem Oslo og UiO som internasjonalt attraktive. Gjennom samarbeid med viktige aktører i Oslo ønsker vi å realisere Oslo Science City - et internasjonalt kraftsenter for kunnskapsintensiv arbeidslivsutvikling i området som strekker seg fra Gaustad, går via Blindern videre til Majorstuen. Arbeidet med dette er godt i gang. Vi skal her ivareta hele UiOs faglige bredde.

Universitetsmuseene representerer en unik plattform for tverrfaglig forskningssamarbeid og formidling til samfunnet. UiO mener det er avgjørende å snarest mulig komme i gang med byggingen av nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy, og vi ser frem til videre utvikling av museumsbygningene på Tøyen og i Oslo sentrum. Dette arbeidet vil gi enda bedre og bredere formidling av UiOs fremragende forskning til samfunnet.

## Hvordan skape endring?

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet inneholder mål på prioriterte utviklingsområder som skal bidra til å tydeliggjøre UiOs profil og på sikt gi bedre arbeidsdeling i sektoren. Det overordnede målet for utviklingsavtalen er økt utdanningskvalitet og internasjonalisering basert på forskning av høyeste kvalitet – innenfor et bredt spekter av fag og disipliner. UiO følger opp stortingsmeldingen om humaniora – Meld. St. 25 (2016-2017). En god utnyttelse av humanioras grenseflater og bidrag til andre fagområder er en prioritert oppgave. Videre arbeider UiO aktivt med oppfølging av den reviderte Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028 – Meld. St. 4 (2018-2019).

Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning – Meld. St. 16 (2016-2017) – gir ekstra drivkraft til det pågående arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten ved UiO. Et hovedmål for UiO i tiden som kommer er å sikre en bedre sammenheng og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. En fornyet satsing på utdanning må bygge videre på arbeidet fakultetene, museene og sentrene har lagt ned for å styrke kvaliteten på eget utdanningstilbud og læringstilbud.

UiO skal også tilby utdanninger som utnytter de mulig



hetene digitalisering representerer, både for utviklingen i fagene og for studentenes læring. UiO vil intensivere arbeidet med å bedre koordineringen av støtteressursene for utdanning. Den videre utviklingen av Senter for læring og utdanning (LINK) og tilhørende aktiviteter vil stå sentralt.

Gjennom ulike tiltak arbeider UiO for et mer helhetlig grep om innovasjonsarbeidet ved universitetet, som en del av målsettingen om mer aktivt å ta kunnskap i bruk. Studentene står for den mest omfattende og hurtige kunnskapsoverføringen mellom UiO og arbeidslivet, og i denne årsplanen vil det bli lagt særskilt vekt på studentinnovasjon.

Parallelt løper det viktige arbeidet med å tydeliggjøre og støtte opp om fagmiljøenes bidrag til en kunnskapsbasert offentlig forvaltning, til kunnskapsinformerte politiske beslutninger og til en kritisk og levende offentlighet. Dette skjer langs et bredt spekter av UiOs aktiviteter og er ryggraden i UiOs rolle i en politisk orden, både lokalt nasjonalt og internasjonalt. Denne formen for kunnskap i bruk bidrar både til å skape legitimitet i det norske samfunnet og til å ivareta UiOs status som et internasjonalt ledende universitet.

UiO må være en dyktig aktør i et globalt arbeidsmarked. Det skal derfor legges til rette for effektiv rekruttering av vitenskapelige ansatte og en helhetlig karrieropolitikk.

UiO er i slutfasen med utarbeidelse en masterplan for IT; et overordnet styringsdokument med tydelige føringer for konkrete initiativ, prosjekter og satsinger. Digitalisering av administrative rutiner og tjenester vil være viktig i arbeidet med å effektivisere ressursbruken blant annet for å kunne frigjøre og omdisponere ressurser til kjernevirksomheten.

### **Lærings- og arbeidsmiljø**

UiOs bygningsmasse skal bidra til at UiO kan innfri sine ambisjoner om et moderne lærings- og arbeidsmiljø. I dag er mange av bygningene nedslitte og uhensiktsmessige. Masterplanen for UiOs eiendommer gir føringer for prioritering av arbeidet med modernisering av områder og bygg. Vi ser at det er et betydelig behov for finansiering til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse, og at vi må sikre en tilfredsstillende balanse mellom dette og våre kjerneoppgaver ikke minst gjennom arealeffektivisering.

UiO skal tilby et trygt arbeids- og læringsmiljø. Arbeidet mot trakassering, og da særlig av seksuell art, er høyt prioritert og berører de helt sentrale verdiene som preger et godt universitet. Vi vil verne om den akademiske yringsfriheten og et trygt og sterkt arbeidsmiljø der den enkeltes integritet respekteres.

*Oslo, 19. juni 2019*



Svein Stølen  
rektor



Arne Benjaminsen  
universitetsdirektør

# Fremragende utdanning og læringsmiljø

UiO skal videreutvikle kvaliteten på eget studietilbud basert på en sterkere og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. Studentene skal møte aktive forskere i et inkluderende læringsmiljø, preget av gode internasjonale kontakter, en aktiv tilbakemeldingskultur og et lærende fellesskap der den mest oppdaterte kunnskapen tas i bruk. UiO- studentene skal lære å ta i bruk vitenskapelige metoder og tenkemåter. De må sikres gode analytiske ferdigheter, og settes i stand til å vurdere holdbarheten av informasjon og argumenter, samt bidra til å løse vår tids viktigste oppgaver i samfunns- og arbeidsliv. Etableringen av et godt samspill mellom faglige, teknologiske og pedagogiske utviklingsprosesser vil være en hovedoppgave de kommende årene.

UiOs videre satsing på utdanning skal forsterke og fokusere innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer, basert på utviklingsarbeidet som allerede er i gang. Arbeidet med å skape gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling skal styrkes. UiO vil satse systematisk på utdanningsledelse, sørge for et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger og utvikle gode støtteressurser på utdanningsområdet.

LINK, som er UiOs senter for læring og utdanning, og senterets samarbeid med enhetene vil stå sentralt i videreutviklingen av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Det er også viktig å utnytte kompetansen ved eksisterende og nye sentre for fremragende utdanning, samt følge opp arbeidet med merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene<sup>1)</sup>

### **Tiltak 1:**

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Enheten har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemeldinger til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- Enheten har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

### **Tiltak 2:**

Enhetene skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Enheten har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.
- Enheten har implementert UiOs system for merittering av undervisning.
- Enheten har styrket utdanningenes samfunns- og arbeidslivsrelevans og har økt antallet studenter som tar praksisemner.

<sup>1)</sup> Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.

# Grensesprengende forskning

UiO er et ledende europeisk forskningsuniversitet. Langsiktig, grunnleggende forskning er vårt fundament og utgangspunktet for nytenkende og grensesprengende forskning. Gjennomslag i de åpne, prestisjetunge virkemidlene som Sentre for fremragende forskning (SFF), FRIPRO og ERC er uttrykk for kvalitet.

Universitetet hevder seg i dag svært godt nasjonalt og godt i en europeisk setting, og arbeider kontinuerlig for økt gjennomslag på de åpne arenaer hvor kvalitet er hovedkriteriet ved evaluering. UiO hevder seg godt i deler av EUs øvrige rammeprogram, både innen eksellens og enkelte tematiske områder, men utnytter ikke mulighetene godt nok. Deltagelsen i EUs rammeprogram må økes ytterligere, og det innenfor hele bredden av programmet. UiO skal styrke seg på de tematiske områdene og samtidig være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra ERC.

SAB-evalueringen utfordret UiO på en for svak kultur for å se ut av fagmiljøet og ut av universitetet og på tverrfaglighet. Vi må sørge for at kompetansen, perspektivene og spørsmålene som finnes eller målbæres i ulike deler av institusjonen og i ulike deler av samfunnet, påvirker forskernes og UiOs egen tenking og videre utvikling.

Samarbeid er en sentral verdi for å videreutvikle UiO. Samarbeid inspirerer til nytenkning, fremmer kvalitet og bidrar til kulturell og økonomisk utvikling. Tverrfaglighet og samarbeid er også helt nødvendig for at UiO skal kunne bidra til oppfyllelsen av FN's bærekraftsmål, og til forståelse og løsning på store samfunnsutfordringene. Forskningssamarbeid på tvers av fagområder bør ha enda større oppmerksomhet. Her spiller UiOs tverrgående satsinger innen Livsvitenskap, Energi og Norden en sentral rolle.

Institusjonell integritet og en gjennomgående tydelig forskningsetisk bevissthet er en forutsetning for UiO som et viktig forskersamfunn, for all forskning, og for vår betydning som samfunnsinstitusjon. Dette er ikke mindre viktig i en tid med falske nyheter og tiltakende forakt for kunnskap og ekspertise. Det er behov for kompetanseheving av ansatte og studenter. Utvikling av et kursopplegg må skje i samarbeid mellom fakultetene og tilsvarende enheter og UiO:Ledelsen og støtteenheter.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

### Tiltak 3:

Enhetene skal ha en bedre uttelling i EUs rammeprogram med særlig vekt på utviklingsavtalens prioriteringer og ambisjoner om at UiO skal være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra European Research Council (ERC).

### Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har alene eller i samarbeid med andre enheter:
  - hevet kvaliteten på støtteapparat for prosjekter i driftsfasen
  - systematisk bygget kompetanse som vil føre til at enheten bedre utnytter mulighetene i EUs rammeprogram
- Enheten har økt rekruttering innen Marie S. Curie actions.

### Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

### Tiltak 4:

Enhetene har ansvar for å fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Opplæring av ansatte og studenter er sentralt for at forskning skal gjennomføres i samsvar med anerkjente forskningsetiske normer og gjeldende lover og regler innen aktuelt fagområde.

### Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterlevs ved enheten.
- Enheten har videreutviklet opplæringstilbudet i forskningsetikk tilpasset sitt eget fagområde, og utarbeidet en plan for opplæring og regelmessig oppdatering av studenter og ansatte i forskningsetikk.

### Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Alle relevante ansatte og alle studenter etterlever gjeldende normer og regler for forskningsetikk.

# Ta kunnskap i bruk

En viktig del av UiOs oppdrag handler om å bidra til et kunnskapsbasert arbeidsliv blant annet gjennom entreprenørskap og kommersialisering. Innovasjonsløftet som vårt viktigste instrument har fem innsatsområder: «Innovasjonsskapasitet – kultur, kommunikasjon og lederskap», «Implementering, kommersialisering og entreprenørskap», «Strategiske allianser og møteplasser», «Studentinnovasjon» og «Utdanning».

UiO skal arbeide med alle innsatsområdene, men studentinnovasjon skal særlig prioriteres sammen med kommersialisering, entreprenørskap og utdanning. Dette fordi studenter er den gruppen som raskest og hyppigst står for kunnskapsoverføring mellom universitetene og arbeidslivet. Det er studenter som oftest etablerer bedrifter, basert på kunnskap utviklet på universitetene og i det kreative tilknyttede studentmiljøet. UiOs viktigste prioritering i 2020 må derfor være å bidra til å utvikle en sterk og tydelig kultur for studentinnovasjon og entreprenørskap.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

### **Tiltak 5:**

For å utvikle innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal enhetene utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.

### **Forventede resultater ved utgangen 2021:**

- Enheten har økt studentinnovasjon og entreprenørskap og kan vise til konkrete resultater.

# En helhetlig personalpolitikk

Medarbeidere ved UiO er universitetets viktigste ressurs, og UiO skal ha høy oppmerksomhet på hvordan ansatte blir ivaretatt og kan utvikle seg videre. Samfunnets forventninger til UiO er store, men rammebetingelsene endres kontinuerlig. Samfunnets raske endringer og utvikling utfordrer UiOs omstillingsevne og alle som jobber ved UiO.

En aktiv tilpasning til samfunnsendringene krever en fremtidsrettet personalpolitikk forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag, en langsiktig visjon, målrettet organisasjonsutvikling og aktiv personaloppfølging av den enkelte ansatte. En helhetlig personalpolitikk som ivaretar rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, arbeids- og læringsmiljø, er fundamentet for UiOs videre utvikling. Det er behov for å arbeide videre med å utvikle et systematisk lærings- og arbeidsmiljø ved UiO. Det er ønskelig å videreutvikle en kultur som fremmer godt samspill og felleskap mellom ulike grupper ansatte og enheter i organisasjonen.

UiO skal tilby våre studenter og ansatte et trygt og forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø fritt for trakassering. UiOs ansatte skal ha høy bevissthet rundt sitt ansvar for profesjonell oppfølging av studentene.

Ytringskulturen skal være tuftet på akademisk frihet, toleranse og kollegialitet. Organisasjonen vår skal preges av en tydelig ledelse som tar ansvar og bidrar til å videreutvikle medarbeidere og organisasjon. UiO skal videreutvikle lederutviklingskurs- og program, med fokus på forsknings-, utdanningsledelse og linjeledere med personalansvar.

Innsatsen i perioden skal konsentreres om gjennomføring av fire komplementære og til dels overlappende områder med tilhørende tiltaksplaner innenfor rekruttering, karrieropolitikk, likestilling og mangfold, midlertidighet og arbeid mot trakassering.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

### **Tiltak 6:**

Enhetene skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet. Til grunn for arbeid med tiltak ligger UiO-overgrepene tiltaksplan og ansvarfordeling.
- Enheten har rutiner for å følge opp statsansatteloven.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- Enheten jobber systematisk med reduksjon av midlertidighet. Til grunn for arbeidet ligger rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe behandlet i styremøte 12.mars 2019.
- Enheten har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

### **Tiltak 7:**

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten jobber systematisk med forebyggende av trakassering med utgangspunkt i rapport og tiltaksplan behandlet i styremøte 12. mars 2019.
- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

# Virksomhetsovergripende tiltak

UiO skal forvalte sine samlede ressurser effektivt, og på en måte som understøtter kjerneaktiviteten. Det arbeides for å skape en enklere hverdag og et godt arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte. Videreutvikling av campus og realisering av kunnskapshovedstaden Oslo er sentralt for å sikre at områdene rundt oss utvikles på en måte som underbygger UiOs strategiske målsetninger, og som gjør det enklere å ta kunnskapen fra universitetet i bruk i samfunnet. UiO ønsker også å ta et helhetlig ansvar for miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. Det er videre et mål å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Sammen med internasjonale partnere har UiO derfor gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning.

For organisasjonen som helhet er det definert sentrale virksomhetsovergripende tiltak. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåene i organisasjonen.

## Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen:

### *Administrativ digitalisering og forenkling*

UiO skal etablere et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet skal bidra til å forenkle, forbedre, fornye og standardisere administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som bidrar til god forankring og forståelse blant de ansatte som er involvert i endringene. Dette innebærer å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene og sikre at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet for innhold, årsak og retning for prosessene. Målrettede kompetansetiltak vil bli vektlagt.

### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- UiO er klar til å ta imot nye løsninger innenfor økonomi, lønn, saksbehandling og arkiv på en effektiv og god måte.
- UiO har kapasitet og kompetanse til å gjøre UiO til en om-

stillingsdyktig organisasjon. Følgende tiltak er iverksatt:

- motivere organisasjonen for omstilling og endring gjennom blant annet kompetansehevede tiltak
- etablere en systematikk for å identifisere og hente ut effekter
- sørge for at effektivisering og administrasjonskuttene ikke går utover faglig aktivitet

### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Det er utviklet og innført fellesløsninger og tjenester som bidrar til effektiv drift og robuste administrative leveranser.
- Utvalgte arbeidsprosesser og tjenester er standardisert, effektivisert og digitalisert.
- UiO driver kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til administrative prosesser.
- Den digitale modenheten har økt, og medarbeidere tar i bruk nye løsninger på en effektiv og god måte.

### *Masterplan for IT*

UiO skal utarbeide en Masterplan for IT som gjenspeiler UiOs ambisjoner om å drive fremragende forskning og utdanning.

### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning er påbegynt.
- Tiltak for å styrke IT-kompetansen i alle deler av virksomheten er påbegynt.
- Det er etablert en faglig forankret strategisk koordinering, prioritering og porteføljestyring av IT-virksomheten.
- Arbeid med organisasjonsutvikling av UiOs IT-organisasjon er påbegynt.
- Eventuelle endringer i prinsipper for finansiering av IT-virksomheten er besluttet.

### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning, inkludert kompetanseutvikling er gjennomført.
- Tiltak som knytter utviklingen av IT-tjenester og IT-infra-

struktur tettere til universitetets strategiske mål er gjennomført.

- Eventuelle vedtatte organisatoriske endringer i UiOs IT-virksomhet er gjennomført.
- Eventuelle nye prinsipper for finansiering er av IT-virksomheten følges.
- Oppfølging av Masterplanen er etablert gjennom et styringsdokument som skal oppdateres årlig.

### **Veikart for forskningsinfrastruktur**

«State of the art» – forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at vi skal kunne beholde vår posisjon som et ledende forskningsuniversitet, og også for å lykkes på ulike konkurransearenaer. Gitt dette og de store kostnadene knyttet til investering, vedlikehold og drift er en tydeligere strategi for stor instrumentering og e-infrastruktur påkrevd. Det skal utarbeides rullerende veikart for forsknings- og (e-)infrastruktur.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Det er etablert rullerende veikart med tydelige prioriteringer for stor infrastruktur.
- Det er etablert et fungerende veikart for infrastruktur innen livsvitenskap som sikrer en strategisk utvikling av Livsvitenskapsbyggets funksjon som vert for store kjernefasiliteter.

### **Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet**

UiO ønsker å være en driver for å realisere kunnskapshovedstaden Oslo. Kunnskap, næring og byutvikling må sees i sammenheng. Kunnskap må tas i bruk. Arbeidet vil i hovedsak konsentreres langs to overlappende akser; gjennom utvikling av egen campus og våre eiendommer i samspill med byen rundt og gjennom proaktiv oppfølging av samarbeidsavtalen med Oslo kommune, og Oslo Science City i samarbeid også med Helse SørØst, OUS, SINTEF og OsloTech.

Oslo vedtok i februar 2019 en strategi for campusutvikling inkludert flere innovasjonsdistrikter. Denne vil UiO følge

aktivt opp med fokus på helhet, samt følgende utviklingsområder:

- Nedre Blindern med omgivelser – en sentral del av det Oslo kommune benevner «Oslo Science City»
- Tullinløkka og UiO i sentrum

Det vil være nødvendig for UiO å søke samarbeid med eksterne parter for å finne finansieringsløsninger på tilpasning av lokaler på Nedre Blindern til nye funksjoner.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- UiO har spilt en aktiv rolle i oppfølgingen av campusstrategien for Oslo.
- Det er, basert på en faglig visjon for utviklingen av Nedre Blindern, lagt en plan for hvordan et helhetlig konsept for Nedre Blindern, som en del av Oslo Science City, kan realiseres.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- UiO har bidratt til at utviklingen av Oslo Science City rundt UiO:Blindern har styrket samhandling, innovasjon og samarbeid med nærings- og arbeidsliv.
- Universitetets avtrykk og tilstedeværelse er styrket ved våre to andre hovdecampus: UiO:Sentrum og UiO:Tøyen.
- UiO har bidratt til å gjennomføre campusstrategiens handlingsplan med fokus på hele UiOs aktivitet.
- Samarbeidet med Oslo kommune er styrket og viderutviklet, særlig innenfor de fire prioriterte områdene i samarbeidsavtalen med kommunen: skolesamarbeid, internasjonal tiltrekningskraft, innovasjon og campus- og byutvikling.

### **Helhetlig miljø- og klimastrategi**

Universitetet skal møte de globale, nasjonale og lokale miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. UiO skal jobbe etter 1.5 gradersmålet i Parisavtalen. I denne årsplanen ser vi særlig på hvordan vi kan redusere vårt klimagassavtrykk.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- UiOs klimagassregnskap er fulgt opp med konkrete tiltaksplaner.
- UiO har besluttet et konkret klimamål frem mot 2030.
- UiO har utarbeidet en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- UiO er en foregangsinstusjon for klimasmarte løsninger i Norge.
- UiO kan vise til en signifikant reduksjon i sitt totale klimafotavtrykk.
- UiO har en signifikant reduksjon av totalt antall personkilometer med fly.

#### **European University Initiative**

UiO ønsker å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Som et ledd i dette, ønsker UiO å søke EU-støtte til etablering av et «European University» i et konsortium sammen med seks andre europeiske universiteter i forbindelse med EU-kommisjonenes pilotutlysning av «European Universities» under Erasmus+-programmet (Key Action 2).

Målet er å etablere en felles visjon og strategi for et trinnvis integrert, institusjonsomfattende utdanningssamarbeid hvor man bygger på hverandres faglige styrke. De samarbeidende universitetene er Aarhus Universitet, Humboldt-universitetet i Berlin, King's College (London), Université catholique de Louvain, Université de Paris (Université Paris Diderot fram til sammenslåing i 2020), Universitetet i Lisboa og UiO.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- Alliansen har levert søknad til EU-kommisjonen innen utløpet av vårsemestret 2020. Søknaden skal være basert på en felles visjon og strategi med tilhørende arbeidspakker og en opptrappingsplan for arbeidet fram mot 2025.
- Arbeidet med de ulike arbeidspakkene er igangsatt.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Alliansen skal ha nådd målsetningen innenfor de ulike arbeidspakkene.





UiO : **Universitetet i Oslo**

## Årsplan 2020-2021 – NHM

### INNLEDNING

NHM er Norges største naturhistoriske museum og forvalter et omfattende prøvemateriale. Ved museet finnes rundt to tredjedeler av de ca. 10 millioner naturhistoriske prøver som til sammen finnes ved universitetsmuseene i Norge. Disse samlingene er en grunnleggende del av både vår natur- og kulturarv. Hvert objekt bærer med seg en mengde informasjon og de utgjør en nasjonal og internasjonal databank for fortidens og nåtidens bio- og geodiversitet. Analyser av gammelt DNA-materiale for å studere evolusjonsprosesser har på få år gitt samlingene en ny og uvurderlig verdi.

I de nærmeste årene fremover står museet foran mange store endringer og utfordringer. Den etterlengtede rehabiliteringen av Brøggers hus er i full gang og bygningen skal utvikles til en moderne formidlingsarena. Samtidig er byggets tradisjonelle forsknings- og samlingsvirksomhet flyttet til Økern, og inn i nye lokaler som er tilrettelagt for dette.

Parallelt med UiOs satsning på rehabilitering av Brøggers hus, og etablering av satellitten på Økern, planlegges nå et nytt veksthus, samt åpningen av et nytt privatfinansiert Klimahus som vil stå ferdig allerede våren 2020. Prosjektene innebærer epokegjørende endringer i forhold til museets lange historie. I tillegg er bydelen under utvikling, og området utenfor museets gjerder står foran store endringer. Samlet sett blir disse endringene de største siden museene ble etablert i den botaniske hagen for vel 100 år siden. Endringene kommer omtrent samtidig, og for å realisere disse prosjektene må museet yte et betydelig bidrag innen utredning, planlegging og utvikling. Disse oppgavene kommer i tillegg til museets ordinære driftsoppgaver og stiller store krav til hele organisasjonen.

Hovedprioriteringene for NHM i de nærmeste årene er å;

- styrke museets aktualitet som formidlingsarena, og som et sted for gode opplevelser og undring
- åpne nye moderne utstillinger i W. C. Brøggers hus og Klimahuset
- planlegge nytt veksthus
- sikre og bevare samlingene, samt øke digitaliseringsandelen av samlingene
- heve kvaliteten på forskningen, øke omfanget av publisering og graden av eksternfinansiering
- videreutvikle Botanisk hage

NHM nærmer seg nå slutten av forrige strategiperiode. I det siste året har museet arbeidet mye med å utforme en ny strategiplan og implementeringen av ny strategi for perioden frem mot 2030 er en prioritert oppgave for 2020. Museet har en generell stram økonomisk situasjon med et meget begrenset økonomisk handlingsrom og bidraget fra eksternfinansierte prosjekter og andre eksterne inntekter blir stadig viktigere i årene fremover. Museets overordnede årsplan har et flerårig perspektiv og bygger på UiOs årsplan og Universitetsstyret overordnede prioriteringer. Den overordnede årsplanen har fokus på oppfølging av UiO-tiltak og utfylles av seksjonsvise årsplaner med mer detaljerte handlingsplaner/-tiltak.

## Del 1 – Årsplan 2020 -2021 NHM

### Fremragende utdanning og læringsmiljø

#### Tiltak som skal gjennomføres av enhetene<sup>1</sup>:

##### Tiltak 1:

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

##### Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemeldinger til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- Enheten har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

##### NHM-Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- ForBio har en kursportefølje på minst 20 kurs per år.
- Ph.d.-utvalget har gjennomført sine årlige rapporteringsmøter etter planen og følger opp ytterligere ved spesielle behov
- Ph.d.-utvalget har gjennomført en velkomstsamtale med alle nye stipendiater.
- Stipendiatenes pliktarbeid skal omfatte samlingskuratering, undervisning og forskningsformidling
- Alle master- og ph.d.-studenter ved museet har en tilfredsstillende arbeidsplass og er aktivt integrert i forskningsgruppene.
- Nye stipendiater (inkl. postdocs) er tilsatt i henhold til museets kvote av KD-stillinger og ekstern finansiering, og etter en strategisk vurdering av fagområde. Fordeling av KD-stipendiater til forskningsgruppene er begrunnet i prinsipper om forskningskvalitet og museumsrelevans.
- Antall masterstudenter veiledet ved NHM har økt
- Alle studenter har gjennomført sin opplæring på normert tid.

##### Aktivitet:

- Forskerskolen i biosystematikk (ForBio) gir et bredt og allsidig tilbud av relevante kurs for både master- og ph.d.-studenter.
- Ph.d.-utvalget gjennomfører årlige rapporteringsmøter (3., 5., 7. semester) med alle ph.d. studenter med en komite på 3-4 vitenskapelig ansatte som følger studenten gjennom hele studieløpet. Komiteen innkaller til hyppigere møter ved behov og foreslår konkrete tiltak ved svikt i progresjonen eller i veiledningens kvalitet.
- Ph.d.-utvalget gjennomfører en velkomstsamtale med alle nytilsatte stipendiater
- Postdocs har en formalisert veilederrolle.
- Ph.d. studenter med pliktarbeid får et variert og relevant tilbud om meritterende arbeidsoppgaver i sitt pliktarbeid ved NHM og leverer årlig timeregnskap til ph.d.-utvalget
- Alle ph.d. studenter og masterstudenter med hovedveileder ved NHM skal ha tilgang til arbeidsplass ved NHM og være godt integrert i fagmiljøet og i forskningsgruppene.

---

<sup>1</sup> Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.

- Studentrommet (for Masters-studenter) i Lids hus renoveres
- Nye stipendiater (inkl. postdocs) ansettes innenfor rammen av tilgjengelig bevilgning fra KD og eksterne prosjekter.
- Alle forskningsgrupper har regelmessig presentasjonstrening og litteraturstudier («journal clubs») for sine studenter.

**Milepæler for gjennomføring:**

Ph.d. utvalget leverer en rapport til NHMs ledelse ved slutten av hvert kalenderår om status for progresjon og avlagte doktorgrader ved NHM. Undervisningsutvalget leverer en tilsvarende rapport om gjennomført undervisning på bachelor og masternivå, veiledning av masterstudenter og avlagte mastergrader for studenter veiledet av NHMs personale.

**Ansvar:**

Forskningssjef, Ph.d.utvalg, ForBio-leder, Undervisningsutvalg, HR-avdelingen.

**Frist for gjennomføring:**

2021

**Tiltak 2:**

Enhetene skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

*Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Enheten har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.
- Enheten har implementert UiOs system for merittering av undervisning.
- Enheten har styrket utdanningenes samfunns- og arbeidslivsrelevans og har økt antallet studenter som tar praksisemner.

**Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- Alle museets forskere med undervisningsplikt deltar i undervisningen på bachelor-, master- eller ph.d.-nivå.
- Masterprogrammet i Biomangfold og systematikk er godt etablert med gode tilbakemeldinger fra studentene og god rekruttering av nye studenter.
- NHM har implementert UiOs system for merittering av undervisning.

**Aktivitet:**

- Masterprogrammet i Biomangfold og systematikk videreføres og museets forskere involveres bredt i undervisningen og i veiledningen.
- God kommunikasjon med IBVs og IGs studieseksjoner om kurstilbud og samordning av felles lærerkrefter.
- Ph.d. studenter med pliktarbeid deltar i undervisningen og veiledning av masterstudenter.

**Milepæler for gjennomføring:**

Undervisningsutvalget avgir en intern rapport til NHMS ledelse en gang per år om

gjennomføringen av masterprogrammet og et undervisningsregnskap for museets ansatte.

**Ansvar:**

Undervisningsutvalget, forskningssjef.

**Frist for gjennomføring:**

2021

## Grensesprengende forskning

### Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

#### Tiltak 3:

Enhetene skal ha en bedre uttelling i EUs rammeprogram med særlig vekt på utviklingsavtalens prioriteringer og ambisjoner om at UiO skal være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra European Research Council (ERC).

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- Enheten har alene eller i samarbeid med andre enheter:
  - hevet kvaliteten på støtteapparat for prosjekter i driftsfasen
  - systematisk bygget kompetanse som vil føre til at enheten bedre utnytter mulighetene i EUs rammeprogram
- Enheten har økt rekruttering innen Marie S. Curie actions.

#### *Forventede resultater ved utgangen 2021:*

- Enheten utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- NHM har sendt minst 1 søknad til ERC
- NHM har sendt minst 2 søknader til Marie S. Curie Actions
- NHM har aktiv deltakelse i EU Cost actions
- NHM er med i PREPARE-fasen i DiSSCo-nettverkets oppbygging til en Europeisk forskningsinfrastruktur (ESFRI) med finansiell støtte fra NFR

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- NHM har sendt minst 1 søknad til ERC
- NHM har sendt minst 2 søknader til Marie S. Curie Actions
- NHM har aktiv deltakelse i EU Cost actions
- NHM er med i PREPARE-fasen i DiSSCo-nettverkets oppbygging til en Europeisk forskningsinfrastruktur (ESFRI) med finansiell støtte fra NFR

#### **Aktivitet:**

- Søknader til EUs rammeprogram er tema i møter mellom SFS gruppeledere og internt i forskningsgruppene. Aktuelle søkere har tett dialog med forskningssjef, prosjektcontroller og gruppeleder for å tilrettelegge for god støtte i søknadsprosess og søknadsutforming.
- ForBio arrangerer kurs for søkere til Marie Curie S. Actions – Individual Fellows.

#### **Milepæler for gjennomføring:**

Innsendte søknader

#### **Ansvar:**

Forskningssjef, forskningsgruppeledere, enkeltforskere

#### **Frist for gjennomføring:**

2021

**Tiltak 4:**

Enhetene har ansvar for å fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Opplæring av ansatte og studenter er sentralt for at forskning skal gjennomføres i samsvar med anerkjente forskningsetiske normer og gjeldende lover og regler innen aktuelt fagområde.

*Forventede resultater 2020:*

- Enheten har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterleves ved enheten.
- Enheten har videreutviklet opplæringstilbudet i forskningsetikk tilpasset sitt eget fagområde, og utarbeidet en plan for opplæring og regelmessig oppdatering av studenter og ansatte i forskningsetikk.

*Forventede resultater 2021:*

- Alle relevante ansatte og alle studenter etterlever gjeldende normer og regler for forskningsetikk.

**Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- NHM har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterleves ved enheten.
- NHMs ansatte og studenter har gjennomført opplæring om forskningsetikk, inkl. kjennskap til internasjonale avtaler for utveksling av samlingsmateriale (CITES, ABS og Nagoya protokoll).
- Botanisk hages samling etterlever relevante lover og internasjonale regler, er tilgjengelig for forskning og er sikret for etterprøvbarhet.

**Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- NHMs ansatte og studenter har gjennomført opplæring om forskningsetikk, inkl. kjennskap til internasjonale avtaler for utveksling av samlingsmateriale (CITES, ABS og Nagoya protokoll).

**Aktivitet:**

- NHMS forskere deltar på MNs kurs i forskningsetikk.
- NHMS forskere deltar aktivt på interne workshops om Felles kvalitetssystem for forsknings- og samlingsmateriale.
- Botanisk hage skal i 2020 kartlegge relevante lover og regler og gjennomgå interne rutiner for å se om det er rutiner som er mangelfulle eller som mangler.
- Botanisk hage skal gjennomgå samlingen for å se om det er individer som ikke er registrert tilstrekkelig i IRIS.
- Botanisk hage skal legge en plan for å lage vouchere av relevante planter.
- Botanisk hage skal legge en plan for materialflyt inn til vevssamlingen.
- Botanisk hage skal scanne protokoller som ligger i Riksarkivet for å søke informasjon om våre busker og trær.
- Botanisk hages herbarium skal digitaliseres

**Milepæler for gjennomføring:**

Fortløpende, oppsummering av aktiviteter ved slutten av kalenderåret.

**Ansvar:**

Forskningssjef, seksjonsleder SKF, forskningsgruppeledere, Botanisk hages ledelse

**Frist for gjennomføring:**

2021

## Ta kunnskap i bruk

### Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

#### Tiltak 5:

For å utvikle innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal enhetene utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.

#### *Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Enheten har økt studentinnovasjon og entreprenørskap og kan vise til konkrete resultater.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- NHMs portefølje av bidragsprosjekter fra miljøforvaltningen har en tydelig profil innen taksonomi og naturtyper.
- NHM viderefører sitt engasjement innen NorBOL for å utvikle et nasjonalt referansebibliotek av DNA strekkoder for norsk flora og fauna
- NHM har ansatt forskere med kompetanse innen miljøDNA-teknologi og overvåkning av økosystemer ved hjelp av metastrekkoding og metagenomikk
- NHM har etablert et internasjonalt forskningsprosjekt for kartlegging av viktige mineralforekomster for samfunnet
- NHM har digitalisert og tilgjengeliggjort flere samlinger gjennom GBIF og andre internasjonale biodiversitetsinfrastrukturer

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- NHMs portefølje av bidragsprosjekter fra miljøforvaltningen har en tydelig profil innen taksonomi og naturtyper.
- NHM viderefører sitt engasjement innen NorBOL for å utvikle et nasjonalt referansebibliotek av DNA strekkoder for nordisk flora og fauna
- NHM har etablert flere forsknings- og overvåkningsprosjekter med bruk av metastrekkoding og metagenomikk
- NHM har etablert et internasjonalt forskningsprosjekt for kartlegging av kommersielle mineraler til bruk i batterier
- Botanisk hage har en tydelig profil innen taksonomi, geologi, evolusjon og naturtyper.

#### **Aktivitet:**

- NHM opprettholder sin prosjektportefølje fra miljøforvaltningen med vekt på ekspertise innen taksonomi og utvikling av et naturtypingsystem.
- NHM utvikler sin kompetanse innenfor taksonomi, spesielt innenfor dårlig kjente grupper av organismer
- NHM viderefører sin satsning på strekkoding av arter innenfor rammen av



NorBOL og iBOL.

- NHM deltar i internasjonale initiativer for helgenomsekvensering av verdens eukaryote arter (EBP).
- Botanisk hage skal tilrettelegge områder i hagen for formidling av NiN og norske naturtyper
- Botanisk hage skal tilrettelegge områder i hagen for formidling av geologi og paleontologi
- Botanisk hage skal styrke samlingene og utstillingene innen systematikk og innen evolusjon
- Botanisk hage skal etablere ny vassdragstilknyttet norsk vegetasjon i bekkeløpet

**Milepæler for gjennomføring:**

Fortløpende

**Ansvar:**

Direktør, forskningssjef, Botanisk hages ledelse og øvrige seksjonsledere

**Frist for gjennomføring:**

2021

## En helhetlig personalpolitikk

### Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

#### Tiltak 6:

Enhetene skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet.

#### Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet. Til grunn for arbeid med tiltak ligger UiO-overgripende tiltaksplan og ansvarfordeling.
- Enheten har rutiner for å følge opp statsansatteloven.

#### Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten jobber systematisk med reduksjon av midlertidighet. Til grunn for arbeidet ligger rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe behandlet i styremøte 12.mars 2019.
- Enheten har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

#### Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- NHM har forbedret administrativ oppfølging av tilsettingsprosessene.
- NHM har omgjort midlertidige stillinger i Botanisk hage og ved museet for øvrig, til faste stillinger der hvor dette er mulig.

#### Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- I 4 av 5 tilsettingsprosesser er tidsbruk mindre enn 6 måneder fra kunngjøringsfrist.

#### Aktivitet:

- NHM fortsetter prosessen med å effektivisere tidsbruk i tilsetting av faste vitenskapelige stillinger ved NHM. Dette vil skje gjennom tett oppfølging og prioritering av arbeidet i museets personalavdeling, samt gjennom å veilede og følge opp komiteleder i både sorteringskomiteer og bedømmelseskomiteer.
- NHM skal tilrettelegge for økt bruk av sirkulasjonsbehandling i styret ved både kunngjøring og oppnevning av bedømmelseskomite.
- NHM skal kartlegge muligheten å omgjøre midlertidige stillinger til faste delte stillinger på tvers av seksjoner på NHM.
- 

#### Milepæler for gjennomføring:

Fortløpende

#### Ansvar:

Direktør, seksjonsledere, HR-sjef

#### Frist for gjennomføring:

2021

**Tiltak 7:**

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

*Forventede resultater ved utgangen av 2020:*

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

*Forventede resultater ved utgangen av 2021:*

- Enheten jobber systematisk med forebyggende av trakassering med utgangspunkt i rapport og tiltaksplan behandlet i styremøte 12. mars 2019.
- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

**Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- NHM har gjennomført planlagte tiltak i intern handlingsplan for likestilling og mangfold.
- NHM er en attraktiv og faglig utfordrende arbeidsplass preget av et godt og inkluderende arbeidsmiljø med god involvering.

**Forventede resultater ved utgangen av 2021:**

- NHM har en bedret kjønnsbalanse og mangfold, spesielt i faste vitenskapelige stillinger.

**Aktivitet:**

- NHM skal følge opp egen intern handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold
- NHM skal videreutvikle intern organisering av lokalt likestillingsarbeid
- NHM skal aktivt utnytte likestillingstiltak og støtteordninger som tilbys gjennom Universitetet, samtidig som egne tiltak utvikles og iverksettes.
- NHM skal gjennomføre FRONT-prosjektet i samarbeid MN, TF og STK
- NHM skal gjennomføre lederopplæring med fokus på kjønnsbalanse og likestilling.
- NHM skal ha fokus på arbeid med mangfold

**Milepæler for gjennomføring:**

Fortløpende, oppsummering av aktiviteter ved slutten av kalenderåret.

**Ansvar:**

Direktør, forskningssjef, forskningsgruppeledere, seksjonsledere, HR-sjef

**Frist for gjennomføring:**

2021