

D-sak 2 Utviklingsavtale

Styremøte Naturhistorisk museum 2/22

Sakstype:	Diskusjonssak
Saksnr.:	D-sak 2 Utviklingsavtale
Journalnr.:	2022/2483
Møtedato:	28.april 2022
Saksansvarlige:	Skjelkvåle

Alle enheter ved UiO har en utviklingsavtale med UiOs ledelse, på samme måte som UiOs ledelse har en utviklingsavtale med departementet. Hensikten med en slik avtale er å identifisere og iverksette tiltak på områder der universitetet må forbedre sine resultater. NHMs oppgave i dette er å bidra til at UiO løfter seg og forbedre sine resultater.

Temaene i avtalen bør utformes på en slik måte at det blir en reel diskusjon og meningsutveksling på de halvårige møtene mellom NHM og UiOs ledelse der Utviklingssamtalen er tema. Det bør tilstrebes at det er saker der UiOs ledelse har en innflytelse, slik at vi kan støtte og hjelpe hverandre.

Museets ledelse har i løpet av vinteren diskutert mulige temaer for Utviklingsavtalen og direktøren har hatt ett uformelt møte med rektor for diskutere mulige temaområder. Rektor ønsker en kort (gjærne tre temaer) avtale som føles nyttig for begge parter.

På et mer formelt møte mellom NHMs ledelse og UiOs ledelse før påske (7. april) ble temaene som vi hadde foreslått diskutert, og vi strøk noen av dem og ble sittende igjen med tre hovedtemaer:

- Arbeidsmiljø, ledelsesutvikling og mangfold
- NHM i samspill med resten av UiO
- Klima, miljø og bærekraft

På Styremøtet ønsker vi å diskutere innspill og forslag til Utviklingsavtalen (vedlagt utkast) som skal ferdigstilles en gang før sommeren. (usikker på når – noen som vet?)

UTVIKLINGSPLAN
2023-2025
MELLOM UNIVERSITETSLEDELSEN OG
NATURHISTORISK MUSEUM (NHM)

Versjon 7.4.2022

Utkast

1. Utviklingsavtalens formål og funksjon

Beskrive avtalens formål:

- Generelt: Formålet med utviklingsavtalene er å identifisere og iverksette tiltak på områder der universitetet må forbedre sine resultater.
- Spesifikt: Hvordan skal NHM bidra til at UiO løfter seg og forbedre sine resultater. Hva er de særskilte utfordringene og hvordan skal de løses?

Grunnlag for avtalen:

- Generelt: Etatsstyringen inkludert utviklingsavtalen med KD (inngår i tildelingsbrevet), tilbakemelding fra etatsstyring og UiOs årsplan.
- Spesifikt: Forholdet til museets prioriteringer i intern årsplan
- Avtalens varighet: 01.01.2023 – 31.12.2025

2. Områder i utviklingsavtalen

NHM har en uttalt målsetting om å styrke sin posisjon som forsknings-, lærings- og opplevelsesarena. For å lykkes må vi ha et arbeidsmiljø preget av god lagfølelse og et «sterkere vi». Museet skal være et godt sted å være både som ansatt, student og besøkende. Museets vitenskapelige samlinger skal forvaltes slik at de er en infrastruktur av høyeste kvalitet for både forskning og formidling. Sammen skal vi lykkes i vårt samfunnsoppdrag, og bygge opp under UiO: Strategi 2030 Kunnskap – ansvar – engasjement: For en bærekraftig verden. Det legges for øvrig til grunn at rapporteringen i forbindelse med avtalen ikke skal bidra til økt rapporteringsbyrde eller byråkratisering.

Vi har valgt ut 3 hovedutfordringer

- Arbeidsmiljø, ledelsesutvikling og mangfold
- NHM i samspill med resten av UiO
- Klima, miljø og bærekraft

Områdene i utviklingsavtalen er fastsatt basert på felles forståelse mellom enhet og universitetsledelse.

3. Oppfølging av resultater

Vurdering av oppnådde resultater baseres på en samlet vurdering av den oppnådde effekt ved utgangen av avtaleperioden, hvor utviklingen sammenlignes med det etablerte utgangspunktet.

Avtalen vil i avtaleperioden følges opp i styringsdialoger mellom rektor og museumsdirektør og eventuelt i andre møter. Oppfølgingen baseres på oppnådde årlige resultater og museets og rektoratets vurderinger av tiltakenes effekt.

4. Hovedutfordringer – Konkretisering av tiltak

Hovedutfordring 1: Arbeidsmiljø, ledelsesutvikling og mangfold

Tiltak 1: Internasjonalisering

i) Dagens situasjon/etablering av nullpunkt

En stadig større del av NHMs nyansatte har en internasjonal bakgrunn

i) Kvantitative indikatorer

Statikk som viser endringen inn her

ii) Oppfølging av tiltaket

God prosedyrer for å implementere et godt onboardingprogram

iii) Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?

Vi har større muligheter til å tiltrekke oss, utvikle og beholde medarbeidere med internasjonal bakgrunn

Tiltak 2: Oppfølging av UiOs tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024.

i) Dagens situasjon/etablering av nullpunkt

NHMs lokale tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold skal evalueres og fornyes i tråd med UiOs sentrale plan. Kjønnsbalansen blant de vitenskapelig ansatte er skjev, og dette er en utfordring.

ii) Kvantitative indikatorer

Tall på kjønnsbalanse inn her evt andre statistikker vi har

iii) Oppfølging av tiltaket

Høsten 2022 vil det nedsettes en fokusgruppe, koordinert av rådgiver i administrasjonen, som skal følge opp tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering.

NHM er aktiv deltager i FRONT II-prosjektet som har spesielt fokus på kjønnsbalanse i academia

iv) Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?

Vi på vei til å rette opp kjønnsbalansen blant de vitenskapelig ansatte og vi har mer kunnskap og ideer til hvordan vi kan arbeide godt med likestilling, mangfold og integrering.

Når tiltakene er gjennomført vil ledere på alle nivåer i organisasjonen ha kompetanse og forståelse for likestillingsutfordringer, noe som igjen vil styrke kulturen og fellesskapet i hele

organisasjonen. De akkumulerte ulempene kvinner i academia opplever, vil være tydeligere for alle. Kompetanse og bevissthet rundt bias vil prege arbeidet i rekrutteringsprosessen.

Tiltak 3 Arbeidsmiljø og organisasjonsgjennomgang

i) Dagens situasjon/etablering av nullpunkt

NHM gjennomførte ARK-undersøkelsen i 2021. I tillegg til prosessene internt i seksjonene ble det nedsatt en fokusgruppe som foreslo tiltak på tvers i organisasjonen.

ii) Kvantitative indikatorer

Det viktigste tiltaket fra ARK er identifisering av behovet for en organisasjonsgjennomgang. Målet med dette er å:

- **effektivisere arbeidet** internt i seksjonene,
- **identifisere uavklarte oppgaver** og ansvarsområder samt å
- **utvikle samarbeid på tvers**
- med et mål om **klare linjer og en oversiktlig organisasjon.**

Organisasjonsgjennomgangen skal ikke føre til en endring av organisasjonskartet.

iii) Oppfølging av tiltaket

Prosess med jevnlig workshops i ledergruppen med representanter for ATO og LHVO. Prosessen er forankret i museet gjennom rapportering og diskusjoner i IDF, LAMU, allmøter og NHMs styre.

iv) Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?

Alle seksjoner har gode interne prosesser og har utformet funksjons- og bemanningsplaner som synliggjøre roller, ansvar og lederlinjer.

Uavklarte ansvarsområder og oppgaver er plassert og forankret.

NHM har en større lagfølelse - «et sterkere vi» - og ansvar for fellesoppgaver.

Vi har et justert organisasjonskart under seksjonsnivå.

Hovedutfordring 3: NHM i samspill med resten av UiO

Tiltak 1 Tettere samarbeid med andre enheter ved UiO

i) Dagens situasjon/etablering av nullpunkt

NHM er lokalisert et godt stykke unna resten av UiO. NHM er en hybrid mellom et fakultet og institutt som i tillegg har samlingsansvar og ansvar for publikum. Vi har derfor en del felles interesser og vi har oppgaver som skiller seg fra de andre fakultetene. NHM har ikke samme kapasitet (og kompetanse) som de store fakultetene på interne prosesser ved UiO eller eksterne strategiske prosesser.

ii) Kvantitative indikatorer

NHM kan bli hengende etter de andre fakultetene på forskning, utdanning og administrasjon hvis vi ikke er tettere på UiO.

iii) Oppfølging av tiltaket

Delta aktivt i etablerte satsninger ved UiO som UiO:Energi, Norden, Livsvitenskap, andre satsninger som dScience, veikart for infrastruktur etc..

iv) *Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?*

NHM har et tett samarbeid med forskning og utdanning, samt tekniske og administrative systemer. Ansatte ved NHM har en opplevelse av å være en del av UiO og deler de samme målene.

Hovedutfordring 3: Klima, miljø og bærekraft

Tiltak 1: Iverksette UiOs klima- og miljøstrategi gjennom konkrete tiltak innen forskning, utdanning, formidling og drift av virksomheten

Utkast

i) *Dagens situasjon/etablering av nullpunkt*

UiO har vedtatt en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, formidling, innovasjon og drift. Strategien følges opp av en tiltaksplan som er under utarbeidelse. NHMs samfunnsrolle er å bygge opp kunnskap om naturmangfoldet, og de prosesser som påvirker det.

ii) *Kvantitative indikatorer*

iii) *Oppfølging av tiltaket*

NHM deltar aktivt i arbeidet med å utvikle handlingsplan for oppfølging av strategien. NHM tar selv mål av seg til å gå gjennom tiltak med sikte på å pilotere nye løsninger og bidrar målrettet til gjennomføringen.

iv) *Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?*

NHM har utarbeidet en intern oppfølgingsplan for å iverksette tiltak. Ansatte ved NHM er aktive i gjennomføringen. NHM fører an i arbeidet. Måloppnåelse vurderes på bakgrunn av tiltak i handlingsplanen for oppfølging av UiOs miljø- og klimastrategi

Tiltak 2: Fremme forskningsbasert kunnskap, dialog og refleksjon omkring klima- og miljøforandringer – Klimahusets rolle

i) *Dagens situasjon/etablering av nullpunkt*

Klimahuset ved NHM er bygget som sted for kunnskap, dialog og refleksjon omkring klima og miljø. NHM er/skal bli en sentral forskningsbasert formidlingsaktør om klima- og miljøforandringer med utgangspunkt i Klimahuset (NHM strategi 2030)

Vi inngått kontrakt med Utdanningsetaten i Oslo om undervisning av inntil 10 skoleklasser på ungdomstrinnet og vgs i uken. Vi har avtale med byrådsavdeling for oppvekst og kunnskap i Oslo kommune om formidling til barnehagebarn. Klimahuset har også inngått kontrakt med Klimaetaten i Oslo kommune om utstillingsvirksomhet, herunder arrangementer i Klimahuset. Klimahuset har inngått noen sponsor og samarbeidsavtaler.

ii) *Kvantitative indikatorer*

Ant skoleklasser, arrangementer, publikum etc

i) *Oppfølging av tiltaket*

Vi gjennomfører vår del av kontrakten med Oslo kommune i tråd med det som er avtalt.

Vi utvikler våre tilbud mot publikum og vi er et sted for meningsutveksling og dialog

ii) *Hva kjennetegner situasjonen når tiltaket er gjennomført?*

Klimahuset har høy kvalitet på undervisningen til ungdomstrinnet og videregående skole i Osloskolen. Elevene har fått kunnskap om tilstand, innsikt i mulige løsninger og hvordan de selv kan bidra. Klimahuset har faglig oppdaterte utstillinger som er attraktive for publikum. Klimahuset leverer oppdatert kunnskap gjennom arrangementer som gjennomføres med et bredt spekter av uttrykksformer.

• Utkast