

Styremøte 2-24

ons. 24. april 2024, 10:00 - 13:30

Dette møtet er digitalt i Zoom, lenke til møtet: <https://uio.zoom.us/j/65021009881>

Agenda

10:00 - 10:30 1. Forskerpresentasjon

30 min

Deciphering molecular components for zooplankton adaptation to climate change

Marvin Choquet

10:30 - 10:40 2. V-sak 1 Godkjenning av innkalling og saksliste

10 min

Beslutning Anne-Marie Engel, styreleder

10:40 - 11:00 3. V-sak 2 NHMs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)


20 min


Beslutning Trude Schmidt Øvregard, LIM-rådgiver

Forslag til vedtak:

Styret vedtar NHMs rammer for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold og handlingsplan for perioden 2024-2025 slik det foreligger.

 V-sak 2_LIM_saksnotat til styret_april.pdf (1 sider)

 17.04.2024_NHM_Rammer for arbeidet med LIM og handlingsplan 2024-2025_MED SYNLIGE ENDRINGER.pdf (32 sider)

 17.04.2024_NHM_Rammer for arbeidet med LIM og handlingsplan 2024-2025_UTEN SYNLIGE ENDRINGER.pdf (32 sider)

11:00 - 11:10 4. Pause

10 min


11:10 - 11:30 5. V-sak 3 Fornytt kunngjøringstekst, førsteam. i mineralogi

20 min

Beslutning Brit Lisa Skjelkvåle, museumsdirektør

Forslag til vedtak:


Styret godkjenner museumsdirektørens forslag til oppdatert utlysningstekst.

 V-sak 3_Fornytt kunngjøring, førsteam. i mineralogi.pdf (12 sider)

11:30 - 12:00 6. O-sak 1 Orienteringer fra museumsdirektøren

30 min

Orientering Brit Lisa Skjelkvåle, museumsdirektør

 O-sak 1 Orienteringer fra museumsdirektøren.pdf (2 sider)

12:00 - 12:30 7. Lunsj

30 min

12:30 - 12:40 **8. O-sak 2 Helse- miljø og sikkerhet ved NHM /m rapport**

10 min

Orientering *Geir Arve Rogstad, avdelingsdirektør*

 O-sak-2-HMS-til-NHM-styret-2024-2.pdf (6 sider)

12:40 - 12:40 **9. O-sak 3 Tiltredelser og fratredelser, status tilsetninger**

0 min

Orientering *Hedda Ugletveit, HR-sjef*

 O-sak 3 Ansettelses, fratredelser og kunngjøringer.pdf (2 sider)

12:40 - 12:50 **10. O-sak 4 Eventuelt**

10 min

12:50 - 13:00 **11. V-sak 4 Godkjenning av protokoll**

10 min

Beslutning *Anne-Marie Engel, styreleder*

13:00 - 13:30 **12. Ansettelsessaker (lukket møte)**

30 min

Beslutning *Brit Lisa Skjelkvåle*

Sakspapirer og protokoll i mappen for A-saker

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 2
Møtenr: 2-24
Møtedato: 24.04.2024
Notatdato: 17.05.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksansvarlig: Trude Schmidt Øvregard

Likestilling, inkludering og mangfold

NHM har utarbeidet en ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM) som skal gjelde perioden 2024-2025. Underveis i arbeidet med handlingsplanen identifiserte NHM et behov for tydeligere rammer for sitt arbeid med LIM på museet. En handlingsplan har begrenset varighet, og NHM ønsker å styrke forankringen av arbeidet og verdiene knyttet til LIM i en overordnet policy.

For å imøtekomme dette behovet har NHM, i tillegg til en handlingsplan, utarbeidet et rammeverk for arbeid med LIM på museet. Rammeverket omfatter a) en redegjørelse av rammebetingelser for arbeidet, b) en policy for arbeidet og c) en beskrivelse av de ulike rollene i arbeidet med LIM.

Rammeverket og handlingsplanen var oppe som diskusjonssak i styremøtet 15. februar 2024. Rammeverket og handlingsplanen ble i etterkant av styremøtet justert i samsvar med innspillene fra styret. Saken har også blitt drøftet med de tillitsvalgte i IDF-møtet den 9. april. Det er også gjort enkelte tilpasninger i dokumentet i etterkant av IDF-møtet.

NHM ber nå styret om å vedta rammeverket for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (DEL 1 i saksdokumentet) og handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2024-2025 (DEL 3 i saksdokumentet).

Forslag til vedtak:

Styret vedtar NHMs rammer for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold og handlingsplan for perioden 2024-2025 slik det foreligger.

Vedlegg

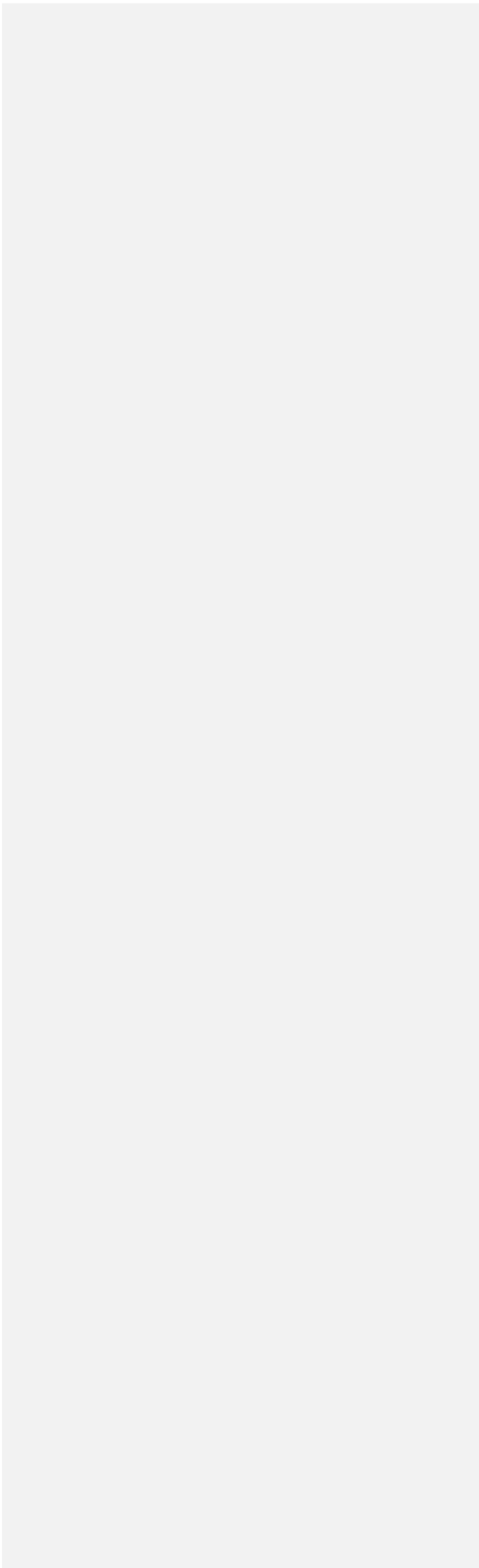
- NHMs rammeverk for arbeidet med LIM samt handlingsplan for perioden 2024-2025 **med synlige endringer**
- NHMs rammeverk for arbeidet med LIM samt handlingsplan for perioden 2024-2025 **uten synlige endringer**



Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold på Naturhistorisk museum

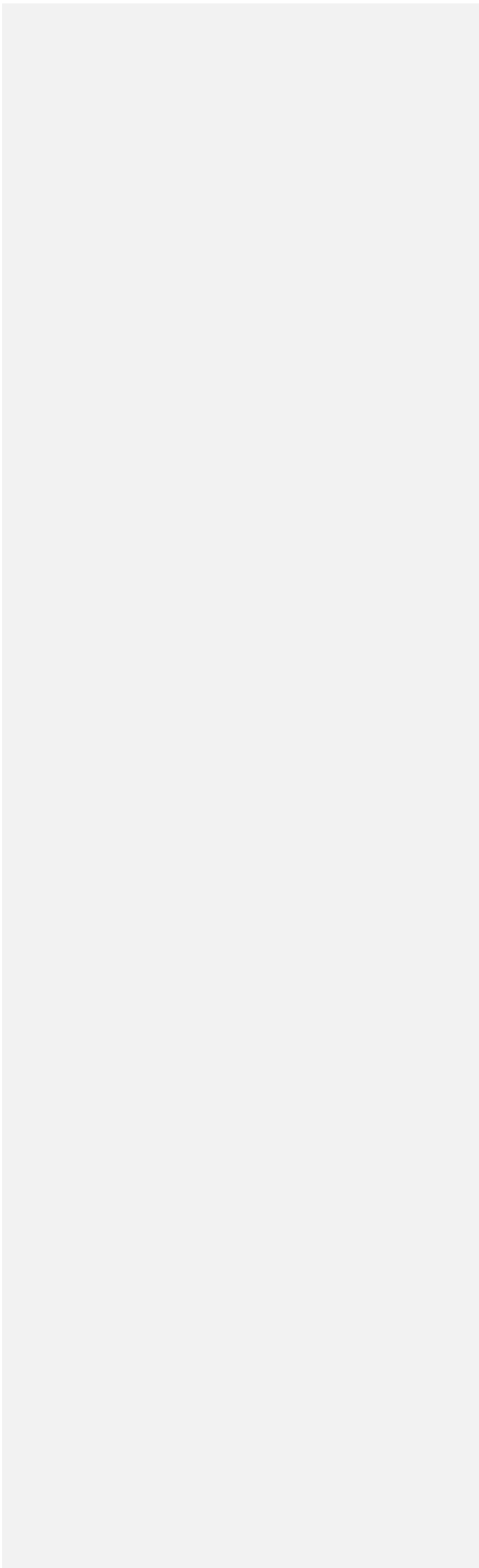
- Rammer for arbeidet og handlingsplan for perioden 2024-2025

Naturhistorisk
museum



Innholdsfortegnelse

INNLEDNING	1
Bakgrunn for handlingsplanen	1
Redegjørelse av arbeidet med handlingsplanen	1
Bakgrunn for etablering av rammeverk herunder policy.....	2
Oppbygging av dokumentet	4
Sentrale aktiviteter og kommunikasjonsplan	3
DEL 1: RAMMEVERK	4
Rammebetingelser	5
NHMs policy for likestilling, inkludering og mangfold	6
Ansvar og involvering i arbeidet	7
Museumsstyret	7
Museumsledelsen	7
Rådgiver for likestilling, inkludering og mangfold	7
Kollegialt ansvar og medarbeiderskap	7
Ressurser	8
DEL 2: MÅLOMRÅDER, MÅL OG TILTAK	9
1. Kunnskap og kompetanse	9
2. Ledelse og personaloppfølging	10
3. Mangfold og kjønnsbalanse i blant ansatte	12
4. Et inkluderende arbeidsmiljø	14
5. Utadrettet virksomhet	16
DEL 3: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD FOR NHM 2024-2025	19
VEDLEGG	
- Arbeidsdokument med hjelpespørsmål	



INNLEDNING

Bakgrunn for handlingsplanen

Den overordnede tiltaksplanen for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)¹ ved Universitetet i Oslo (UiO) pålegger fakulteter, museer og sentre å ha egne handlingsplaner for LIM som er tilpasset lokale forhold og utfordringer. Tiltaksplanen som gjelder planperioden 2021-2024 ble opprinnelig vedtatt i ufullstendig form, uten konkrete tiltak for å øke mangfold og inkludering. Dette var fordi UiO erkjente at kunnskapsgrunnlaget om mangfold og inkludering var for tynt. Det ble igangsatt et forsknings- og kartleggingsarbeid som skulle bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for universitetets arbeid med mangfold og inkludering. På bakgrunn av resultatene fra dette arbeidet skulle UiO senere utarbeide konkrete tiltak for å øke mangfold og inkludering. Forslag til nye tiltak ble overlevert UiO i desember 2022 og en revidert tiltaksplan med nye, konkrete tiltak for mangfold og inkludering ble vedtatt av Universitetsstyret i februar 2023.

Planperioden til Naturhistorisk museum (NHM) sin «Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold»² gikk opprinnelig ut i 2020, men Museumsstyret vedtok i desember 2020 å forlenge perioden til UiO hadde kommet lenger i arbeidet med mangfold og inkludering.

Redegjørelse av arbeidet med handlingsplanen

Arbeidet med ny handlingsplan for LIM ved NHM ble igangsatt i begynnelsen av 2023. LIM-rådgiver, Trude Schmidt Øvregard, har ledet arbeidet og HR-sjef, Hedda Ugletveit, har hatt ansvar for å føre tilsyn med prosessen. Ledergruppa på museet har hatt rollen som styringsgruppe med beslutningsmyndighet over prosessen og den endelige innstillingen til handlingsplan. Museumsstyret har hatt vedtaksmyndighet.

Forslag til prosess og organisering av arbeidet ble lagt fram for og drøftet med ledergruppa i mars 2023. Forslaget ble støttet og godkjent.

NHMs virksomhet er svært allsidig, og seksjonene på museet har ulike utfordringer knyttet til LIM. For å sikre en handlingsplan med relevans for hele bredden av museets virksomhet var det viktig å involvere alle seksjonene i utarbeidelsen av handlingsplanen. Det ble derfor etablert en arbeidsgruppe med én deltaker fra hver av museets fem seksjoner. Deltakerne, som ble oppnevnt av seksjonslederne, skulle bidra til å sikre medvirkning og forankring innad i sine seksjoner. Videre ble det besluttet å inkludere en tillitsvalgt for å sikre tilstrekkelig ivaretagelse av hensyn til ansatte og ansattes arbeidsvilkår.

Arbeidsgruppa fikk i mandat å lage et førsteutkast til handlingsplan for planperioden 2024-2025, som siden skulle legges frem for og godkjennes av ledergruppa.

Arbeidsgruppas sammensetning	
Administrasjonen	Rigmor Smith-Gahrsen
Seksjon for botanisk hage	Oddmund Fostad
Seksjon for forskning og samlinger	Marcella Rydmark (senere Catherine Braathen)
Seksjon for konserverings- og forskningsteknikk	Eirik Rindal
Seksjon for utadrettet virksomhet	Marianne Guriby
Forskerforbundet (Tillitsvalgt oppnevnt av organisasjonene ved UiO)	Elisabeth Perioli Bjørnstøl
Prosessleder	Trude Schmidt Øvregard

I tråd med nyere føringer fra UiO, og feltet for likestilling og mangfold for øvrig, har NHM hatt en bredere tilnærming i arbeidet med handlingsplanen sammenlignet med tidligere. Vi har hatt en forståelse av likestilling som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlagene, vi har lagt stor vekt på mangfold og inkludering, og vi har tenkt at arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold må rette seg mot alle tre begrepene samtidig³. Videre har

¹ [UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#)

² [NHM tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020.docx](#)

³ [Rapport fra ressursgruppen for mangfold og inkludering, UiO 2022](#)

vi hatt som mål å lage en helhetlig handlingsplan som sikrer at LIM fremmes i hele virksomheten, inkludert museets betydelige utadrettede virksomhet.

Arbeidsgruppa gjennomførte to workshoper i mai og juni 2023. I tillegg foregikk en god del kommunikasjon på e-post. Første workshop ble brukt til å gjennomføre en grovanalyse av LIM-arbeidet på museet ved hjelp av en SWOT-analyse. I tillegg ble workshopen brukt til å skissere et fremtidsbilde, et drømmescenario, som visualiserte hvordan gruppen ønsket at NHM skulle utvikle seg med tanke på LIM. Mellom første og andre workshop hadde arbeidsgruppas deltakere interne gjennomganger av handlingsplanen med sine seksjoner og samlet innspill. Til disse gjennomgangene var det utformet et spørsmålsbatteri med spørsmål som ansatte og studenter kunne reflektere rundt og svare på (se vedlegg). Seksjonene kunne velge å legge vekt på det de syntes var mest presserende og på de områdene de tenkte de hadde mest å bidra med.

Arbeidsgruppa mottok mange nyttige tilbakemeldinger som alle ble lest og diskutert i workshopen i juni. Tilbakemeldingene viste at det allerede gjøres mye bra LIM-arbeid på NHM. Samtidig er det viktig å erkjenne at LIM-arbeid er et langsiktig arbeid som vi ikke er i mål med. Det krever kontinuitet og innsats over tid. Tilbakemeldingene viste også at flertallet på museet mener at LIM-arbeidet er en viktig prioritet, og vi ser at den utvidede tilnærmingen til likestilling og større vektlegging av mangfold og inkludering vekker engasjement hos mange.

På bakgrunn av arbeidet i workshopen i juni utarbeidet arbeidsgruppa et førsteutkast til handlingsplan. Dette arbeidet foregikk på sirkulasjon via epost i perioden august-september 2023. Det endelige førsteutkastet ble gjennomgått i arbeidsgruppa i et avrundende møte i begynnelsen av oktober. Utkastet ble deretter delt med ledergruppa og drøftet i ledermøtet i slutten av oktober. I etterkant av dette ledermøtet har ledergruppa fått tid og anledning til å gjennomgå handlingsplanen hver for seg, komme med innspill og diskutere endringer og justeringer.

Handlingsplanen består av fem mål med tilhørende tiltak. Målene samspiller med hverandre og er basert på utfordringer og behov identifisert i prosessen, på eksisterende kunnskap om LIM-arbeid og på føringer og anbefalinger fra UiO. Handlingsplanen angir hvem (hvilke roller/avdelinger/grupper) som er ansvarlige for gjennomføringen av tiltakene.

Bakgrunn for etableringen av rammeverket

Underveis i arbeidet med handlingsplanen opplevde vi at rammene for LIM-arbeidet på NHM var noe utydelige. Mangelen på klare rammer gjorde det vanskelig å vite hva et LIM-arbeid innebærer for NHM og hva handlingsplanen og tiltakene skal bidra til. I tilbakemeldingene fra ansatte og studenter så vi at de aller fleste var positive til at LIM-arbeid blir prioritert, men at mange samtidig var usikre på hva arbeidet konkret handler om og hva NHM vil med det.

Det meldte seg et behov for å etablere en felles forståelse av *hvorfor* vi bør jobbe med likestilling, inkludering og mangfold, *hva* vi ønsker å oppnå med arbeidet, *hvordan* vi kan oppnå målene våre på best mulig måte og *hvilken rolle* hver av oss har i dette arbeidet.

For å bidra til dette ble Øvregard enig med Ugletveit og resten av ledergruppa om å utarbeide et utkast til rammeverk for LIM-arbeidet på museet bestående av:

a) en redegjørelse av rammebetingelser for arbeidet

Som museum må NHM forholde seg til et bredt spekter av nasjonale retningslinjer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: museumssektoren, universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og forskningssektoren. Vektlegging av likestilling og mangfold er tydelig alle steder. God oversikt over rammebetingelser bidrar til å skape klarhet og gi retningslinjer for LIM-arbeidet på museet.

b) en policy for LIM

En handlingsplan har en begrenset varighet. For å sikre kontinuitet og en sterk forankring av arbeidet og verdiene knyttet til LIM, vurderte NHM det som hensiktsmessig å utvikle en policy. En policy gir en overordnet retning som kan opprettholde og videreføre LIM-arbeidet på sikt, og sikre at det blir en integrert del av NHMs kultur og praksis.

c) rollebeskrivelser og ansvarsfordeling i LIM-arbeidet

Klare rollebeskrivelser og en tydelig ansvarsfordeling er viktig for et effektivt LIM-arbeid og for å sikre transparens og konsistens i arbeidet.

Arbeidet med rammeverket ble igangsatt i august 2023. Utkastet til rammeverket, herunder policy, ble lagt fram for ledergruppa samtidig med utkastet til handlingsplan. I perioden november 2023 -januar 2024 har ledergruppa og Øvregard jobbet fram den endelige innstillingen til rammeverk.

Rammeverket og handlingsplanen ble lagt fram som diskusjonssak i styremøtet i februar 2024. Innspillene fra styret ble deretter gjennomgått og diskutert og det ble gjort tilpasninger i både rammeverket og handlingsplanen. Rammeverket og handlingsplanen har også blitt gjennomgått og drøftet med de tillitsvalgte i IDF-møtet i april 2024.

Sentrale aktiviteter og kommunikasjonsplan

Interessenter/Målgrupper	Hensikt	Hvordan/kanal	Tidspunkt
Ledergruppe	Godkjenne rammer for prosess	Ledermøte	21.03.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om igangsettelsen av arbeidet med handlingsplanen	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i april 2023
Tillitsvalgte	Orienterere om igangsettelsen av arbeidet med handlingsplanen	IDF-møte	12.04.2023
Arbeidsgruppe	Oppstart av arbeidet	Workshop 1	27.04.2023
Ansatte og studenter	Innsamling av innspill fra ansatte og studenter	Interne gjennomganger i seksjonene	mai-juni 2023
Arbeidsmiljøutvalg (LAMU)	Orienterere om organiseringen av arbeidet med handlingsplanen	LAMU-møte	25.05.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i juni 2023
Arbeidsgruppe	Gjennomgå innspill og diskutere utforming av handlingsplan	Workshop 2	20.06.2023
HR-sjef	Godkjenne igangsettelse av arbeid med etablering av rammeverk herunder policy	Møte	10.08.2023
Arbeidsgruppe	Utarbeidelse av førsteutkast	På sirkulasjon/e-post	august-september 2023
Prosessleder	Utarbeide utkast til rammeverk herunder policy	Individuelt arbeid	august-september 2023
Ledergruppe	Orienterere ledergruppe om status i arbeidet med handlingsplanen og om etableringen av rammeverk herunder policy	Ledermøte	19.09.2023
Arbeidsgruppe	Gjennomgå førsteutkast og avrunde arbeidsgruppas arbeid	Avrundende møte	10.10.2023
Ledergruppe	Gjennomgå arbeidsgruppas utkast til handlingsplan samt utkast til rammeverk og policy for arbeidet	Ledermøte	31.10.2023.
Museumsdirektør	Detaljert gjennomgang av førsteutkastet	Møte	14.11.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i desember 2023
Museumsstyret	Orienterere om arbeidet	Styremøte	06.12.2023
Ledergruppe	Utarbeide endelig utkast til rammeverk og handlingsplan	Seksjonsvise gjennomganger	Desember 2023/januar 2024
Tillitsvalgte	Orienterere om resultatet i arbeidet – utkast til rammeverk og handlingsplan	IDF-møte	01.02.2024

Arbeidsmiljøutvalg (LAMU)	Orienterer om resultatet i arbeidet – utkast til rammeverk og handlingsplan med vekt på den delen som gjelder arbeidsmiljø	LAMU-møte	08.02.2024
Museumsstyret	Diskutere innholdet i handlingsplanen og rammeverket	Styremøte	15.02.2024
Ansatte og studenter	Orienterer om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i februar 2024
Tillitsvalgte	Drøfte innholdet i handlingsplanen og rammeverket	IDF-møte	09.04.2024
Museumsstyret	Vedta handlingsplan	Styremøte	24.04.2024

Oppbygging av dokumentet

Resten av dokumentet er delt inn i 3 deler.

Del 1 beskriver rammene, herunder policy for LIM-arbeidet ved NHM.

Del 2 beskriver målområder, mål og tilhørende tiltak i handlingsplanen og redegjør for bakgrunnen for disse.

Del 3 gjengir handlingsplanen i sin helhet.

DEL 1: RAMMEVERK

Rammebetingelser

Det finnes en rekke ulike føringer som forplikter NHM til å jobbe med LIM.

Likestilling og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgivere og offentlige myndigheter å jobbe aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv (LDL § 26).⁴

Forbudet mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet er også regulert av *arbeidsmiljøloven*. Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø der arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering, trakassering eller annen utilbørlig opptreden (AML kapittel 13).⁵

Som et universitetsmuseum må NHM forholde seg til et bredt spekter av nasjonale retningslinjer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: museumssektoren, universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og forskningssektoren. Vektlegging av likestilling og mangfold er tydelig alle steder.

NHM er medlem av *The International Council of Museums (ICOM)*. Medlemskapet forplikter NHM til å overholde ICOMs etiske retningslinjer.⁶ Retningslinjene pålegger medlemsinstitusjoner å arbeide for verdier som åpenhet, inkludering, mangfold, respekt og toleranse.

Kravet om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid finnes også i *Universitets- og høyskoleloven* (UHL § 6-2 og 6-3)⁷, og i de årlige tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet til universiteter og høyskoler.⁸ I tildelingsbrevene skriver departementet at det forventes at universiteter og høyskoler jobber systematisk med å sikre likestilling på alle nivåer i virksomheten, med hvordan man skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og med tiltak for å rekruttere bredt og mangfoldig på alle nivåer. Mye av LIM-arbeidet ved UiO foregår sentralt, men UiO pålegger også fakulteter, museer og sentre å jobbe med LIM lokalt, og ha egne handlingsplaner tilpasset lokale forhold og utfordringer.⁹

UiOs posisjonsdokument for museene påpeker at museet er «en pålitelig kunnskapskilde for allmenheten og fyller viktige roller i samtiden innen skoleundervisning (på alle trinn i grunn- og videregående skole), samfunnsengasjement (som dialogarenaer) og for å fremme bærekraft og mangfold».¹⁰

UiOs posisjonsdokument for museene beskriver NHM og Kulturhistorisk museum (KHM) sin rolle både internt på UiO og i samfunnet for øvrig. Posisjonsdokumentet beskriver museene som «en pålitelig kunnskapskilde for allmenheten ... [som] fyller viktige roller i samtiden innen skoleundervisning (på alle trinn i grunn- og videregående skole), samfunnsengasjement (som dialogarenaer) og for å fremme bærekraft og mangfold».¹¹ Vi skal gjennom vår virksomhet bidra til en positiv og bærekraftig samfunnsutvikling, som innebærer å aktivt fremme sosial rettferdighet og likestilling. Videre påpeker dokumentet at NHM og KHM har «... en unik mulighet til å nå et langt bredere publikum enn det akademiske og samfunnsdebatteerende» og at det heri ligger et stort potensial for demokratisering av kunnskap og dialog med et bredt spekter av befolkningen.

⁴ [LDL, § 26 Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt](#)

⁵ [AML, Kapittel 13. Vern mot diskriminering](#)

⁶ [ICOMs Retningslinjer 2022](#)

⁷ [UHL § 6-2 Likestilling og § 6-3 Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger](#)

⁸ [Tildelingsbrev 2023 fra KD til UiO](#)

⁹ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold](#)

¹⁰ [Museene: Synergier og samarbeid mellom Universitetets enheter - Universitetet i Oslo](#)

¹¹ [Museene: Synergier og samarbeid mellom Universitetets enheter - Universitetet i Oslo](#)

Commented [MB1]: Koblingen til LIM kan virke litt uklarer. Følge opp med en forklarende setning?

Likestilling får økende oppmerksomhet også i forskningssektoren. Europakommisjonens rammeprogram for forskning, Horisont Europa, som gjelder fra 2021-2027, stiller større krav enn tidligere til aktivt likestillingsarbeid og integrering av kjønnsperspektiv i forskningen¹². Forskningsrådet innførte i 2022 de samme kravene.¹³ [UiO har siden 2009 vært tilknyttet og forpliktet til å følge: Charter & Code¹⁴, et initiativ fra Europakommisjonen for å styrke forskeres arbeidsvilkår. Charter & Code inneholder prinsipper og retningslinjer for etisk atferd, rekruttering og ansettelsesvilkår i forskning og legger vekt på likebehandling og like muligheter for alle forskere, uavhengig av bakgrunn.](#)

NHMs policy for likestilling, inkludering og mangfold

Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) er sentrale verdier og prinsipper ved Naturhistorisk museum (NHM), som skal fremmes i alle sider av vår virksomhet. Verdiene er sammenkoblet og overlapper hverandre.

Likestilling handler om likeverd, like rettigheter og like muligheter. Å fremme likestilling innebærer å hindre former for diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Mangfold handler om ulikheter blant mennesker i form av egenskaper, kvaliteter, kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Å fremme mangfold handler om å anerkjenne ulikheter hos mennesker og møte dem med respekt, nysgjerrighet og åpenhet. Det handler om å verdsette mangfold som en berikelse og ressurs.

Inkludering handler om å sikre like muligheter til deltakelse og skape et miljø der alle føler seg inkludert og verdsatt. Dette innebærer å fjerne barrierer for deltakelse og sørge for tilgjengelighet og tilrettelegging slik at alle kan delta på like vilkår. Videre handler inkludering om å aktivt utforske og dra nytte av potensialet som ligger i mangfold.

I et samfunnsperspektiv handler LIM-arbeidet om å bidra til å sikre rettferdighet, demokrati og å ivareta grunnleggende menneskerettigheter som retten til likestilling og vernet mot diskriminering. LIM-arbeid er moralsk nødvendig og et avgjørende bidrag i utviklingen av et bærekraftig samfunn.

NHM har en stor kontaktflate og høy tillit i samfunnet. Museet er hyppig besøkt, ikke minst av barn og unge. I dette ligger et potensial til, og også et ansvar for, å påvirke utviklingen i samfunnet i en positiv retning. Museet skal være bevisst dette potensialet og ansvaret som følger med det. Vi ønsker å ta en aktiv rolle i samfunnet vi er en del av, og bidra til å bygge opp et tryggere, mer tolerant, mer rettferdig og mer inkluderende samfunn for kommende generasjoner.

LIM-arbeidet på NHM er tverrgående og overgripende og omfatter både interne og eksterne forhold. Arbeidet har høy prioritet på museet og bred forankring i førende dokumenter som vår Strategi for 2020-2030¹⁵, HMS-politikk¹⁶ og våre årsplaner¹⁷. Dette i tillegg til vår egen LIM-policy og handlingsplan, som skal sikre at vi jobber aktivt, systematisk og målrettet i vårt LIM-arbeid.

De eksterne forholdene i LIM-arbeidet dreier seg om vår betydelige utadrettede virksomhet, om museets representasjon og utøvelsen av vår rolle som samfunnsaktør. NHM skal være et åpent, inviterende og inkluderende museum. Vi skal være bevisste på og motvirke barrierer for publikumsdeltakelse. Museets utadrettede virksomhet og publikumstilbud skal oppleves tilgjengelig og relevant for bredden i publikum og skal bidra til å nå nye publikumsgrupper. NHM er en viktig kunnskapsprodusent og formidler innen naturmangfold, evolusjon, og klimaendringer. Det er et stort behov for den kunnskapen vi bidrar med, og det er viktig at vi når og inkluderer et bredt lag av befolkningen for å kunne løse vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

De interne forholdene i LIM-arbeidet handler om rekruttering og ivaretagelse av arbeidsmiljøet og museets ansatte. Gjennom en inkluderende rekrutteringspraksis ønsker vi å ansette medarbeidere med et mangfold av

¹² [Gender equality in research and innovation \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-areas/pages/press-releases/2020/05/20200514-01_en.aspx)

¹³ [Krav om handlingsplaner for likestilling \(GEP\) \(forskningsradet.no\)](https://www.forskning.no/om-forskning/likestilling)

¹⁴ [The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.](#)

¹⁵ [Strategi 2020-2030 - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.nhm.no/om-nhm/strategi-2020-2030)

¹⁶ [Helse, miljø og sikkerhet - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.nhm.no/om-nhm/helse-miljo-og-sikkerhet)

¹⁷ [NHMs årsplan og årsrapporter - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.nhm.no/om-nhm/arsplan-og-arsrapporter)

kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Et slikt mangfold er styrkende og berikende og bidrar til å heve kvaliteten på arbeidet vi gjør. Dette forutsetter at vi lykkes med å skape et inkluderende arbeidsmiljø, at vi utforsker og drar nytte av den ulike kompetansen som finnes på museet, og at vi står samlet om museets verdigrunnlag, visjon og overordnede mål. [NHM har en betydelig rekruttering fra utlandet. En viktig del av inkluderingsarbeidet er derfor å tilby god støtte til norskopplæring for de som ikke behersker norsk.](#) Alle våre ansatte skal ha lik tilgang til kompetanse- og karriereutvikling. De skal også oppleve å bli inkludert i et trygt arbeidsmiljø preget av åpenhet, kunnskapsdeling og respekt. NHM skal jobbe aktivt med å forebygge mobbing og trakassering og sørge for at museets nulltoleranse for mobbing og trakassering er kjent hos alle.

Ansvar og involvering i arbeidet

Organiseringen av LIM-arbeidet på NHM er i tråd med føringer og anbefalinger fra UiO.

Museumsstyret

Museumsstyret er museets øverste organ og har ansvar for kvaliteten i målsettingene og prioriteringene i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Styret utøver ansvaret gjennom å vedta NHMs handlingsplaner for LIM og følge opp arbeidet gjennom årlige rapporter på handlingsplaner.

Museumsledelsen

Museumsdirektøren har det overordnede ansvaret for LIM-arbeidet på museet. Direktøren skal sørge for at det drives et aktivt og målrettet arbeid med LIM lokalt på museet og at NHM følger opp universitetets LIM-politikk og tiltaksplaner.

LIM skal inngå som et bevisst element i alle aspekter ved NHMs virksomhet. Seksjonsledere har ansvar for å følge opp LIM-arbeidet i sin seksjon. HR-sjef har et særskilt ansvar når det gjelder den delen av LIM som gjelder rekruttering, personalpolitikk, personaloppfølging og HMS.

Museets ledere skal aktivt bidra til at ansatte er engasjerte og samlet i det målrettede arbeidet med LIM, slik det framkommer av museets LIM-policy og handlingsplan. Ledere skal bidra til å legitimere LIM-arbeidet ved å synliggjøre manglende likestilling på museet og behovet for å adressere dette. Ledere skal vise at arbeidet prioriteres og følges opp på museet. LIM-arbeid er et langsiktig arbeid som er avhengig av tydelige ambisjoner, engasjement og standhaftighet fra ledelsen for å lykkes med å få til varige endringer.

Rådgiver innen likestilling, inkludering og mangfold

F.o.m. høsten 2022 har NHM en rådgiver i HR-avdelingen som bruker rundt 30 % av sin arbeidstid til LIM-arbeid. LIM-rådgiver har en rådgivende funksjon overfor museumsledelsen og skal bidra til kvalitet og utvikling i LIM-arbeidet på museet. LIM-rådgiver skal bidra med kompetanse på LIM-feltet og koordinere arbeidet med utforming av museets LIM-policy og handlingsplaner. LIM-rådgiver koordinerer også oppfølgingen av LIM-arbeidet og rapporter til universitetsstyret og museumsstyret.

LIM-rådgivers arbeidsoppgaver:

- Utforming og implementering av NHMs LIM-policy og handlingsplan.
- Råd og veiledning om LIM
- Lederutvikling og kompetanseheving innen LIM
- Deltakelse i ledermøter når LIM er på dagsorden
- Deltakelse i LIM-arbeidet ved UiO, herunder UiOs nettverk for LIM
- Formidling av informasjon om LIM til ledere, ansatte og publikum
- Arrangering av foredrag og kurs om LIM på museet
- Deltakelse i relevante eksterne nettverk og arrangementer om LIM i likestillingssektoren, UH-sektoren og museumssektoren

Kollegialt ansvar og medarbeiderskap

Ledelsen og LIM-rådgiver har et særskilt ansvar i LIM-arbeidet, men alle på museet bør være involvert i arbeidet med å bygge opp et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering og trakassering. Ansatte har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med UiOs etiske retningslinjer¹⁸, forbudet

¹⁸ [Etiske retningslinjer - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

mot mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, og med varslingsplikten. Alle arbeidstakere har en lovpålagt plikt til å varsle om trakassering eller diskriminering¹⁹.

Ressurser

NHM får tildelt midler hvert år til lokalt arbeid med LIM. Bruk av midlene rapporteres inn til Universitetsstyret årlig. I tillegg til den årlige bevilgningen oppfordrer UiO NHM til å hvert år sette av et tilsvarende beløp til arbeidet med LIM.

¹⁹ [§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt \(arbeidstilsynet.no\)](#)

DEL 2: MÅLOMRÅDER, MÅL OG TILTAK

NHM har identifisert fem målområder og mål som museet ønsker å jobbe aktivt med i planperioden 2024-2025. Målene er basert på utfordringer og behov identifisert i prosessen, på eksisterende kunnskap om LIM-arbeid og på føringer og anbefalinger fra UiO²⁰. Målene er overlappende og gjensidig forsterkende. Vi må jobbe aktivt med alle for å lykkes med å skape et inkluderende museum – både for dem som har museet som arbeidsplass og for publikum som besøker oss. [Ansvar for gjennomføring av de tiltakene er tildelt ulike roller, avdelinger og grupper på museet.](#)

1. Kunnskap og kompetanse

Tilbakemeldingene fra ansatte og studenter på museet viser at et klart flertall mener at arbeid med LIM er en viktig prioritet. Den utvidede tilnærming til likestilling og større vektlegging av mangfold og inkludering vekker engasjement hos mange. Det er imidlertid behov for å bygge opp en felles forståelse av *hvorfor* vi bør jobbe med likestilling, inkludering og mangfold, *hva* vi ønsker å oppnå med arbeidet, *hvordan* vi kan oppnå målene våre på best mulig måte og *hvilken rolle* hver av oss har i dette arbeidet. En tydelig policy og en handlingsplan med klare mål og konkrete tiltak er gode verktøy. Samtidig er det viktig å sikre god forankring hos alle ansatte og bred vilje til å følge opp arbeidet.

På NHM har likestillingsarbeid lenge vært høyt prioritert, og det finnes allerede god kompetanse når det gjelder arbeid med kjønnslikestilling på museet. NHM ser imidlertid et behov for å styrke kunnskapen og kompetansen vår om likestillingsarbeid som adresserer alle diskrimineringsgrunnlagene, samt om mangfolds- og inkluderingsarbeid. Vi ser et behov for brede kompetansehevende og bevisstgjørende tiltak som involverer alle ansatte.

Et godt kunnskapsgrunnlag og god forståelse av lokale forhold og utfordringer på museet er en forutsetning for et godt og effektivt LIM-arbeid. Dette innebærer at ansatte har god forståelse av forhold som hemmer likestilling og bidrar til diskriminering, og hvordan man kan adressere disse utfordringene.

Et godt tallgrunnlag på sammensetningen av søkermasse på utlyste stillinger, den gjeldende arbeidsstokken og publikum kan bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for LIM arbeidet. Et tallgrunnlag vil kunne bidra til å identifisere eventuelle skjevheter som bør adresseres. Videre er det viktig og nyttig med kunnskap om ansatte og studenters opplevelser av LIM på museet. Dette for å kunne sikre målretta forbedringer.

Det finnes gode ressurser og erfaringer med LIM-arbeid i likestillingssektoren, UH-sektoren og museumssektoren som vi kan dra nytte av. NHM er organisert i LIM-arbeidet som foregår sentralt på UiO, og blir regelmessig invitert til konferanser og seminarer om LIM i UH-sektoren. Dette gir verdifull innsikt og kunnskap. Men NHMs virksomhet strekker seg utover forskning og studier og bør derfor parallelt aktivt utforske LIM-arbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse om LIM-arbeid på museer. Å styrke samarbeidet med Kulturhistorisk museum om mangfolds- og inkluderingsarbeid er en viktig prioritet for planperioden 2024-2025.

Kulturdirektoratets nasjonale bruker- og bruksundersøkelser i museene²¹ viser at det er skjevheter i hvem som besøker NHM. Undersøkelsen fra 2019 viser blant annet at personer med lav utdanning og annen kulturell bakgrunn er underrepresentert blant publikum på museer, inkludert de naturhistoriske. For å lage hensiktsmessige og målrettede tiltak, samt å kunne måle effekten av disse, trenger vi mer informasjon om publikumet vårt. I 2022 ble NHM medlem i Norsk publikumsutvikling (NPU). Det innebærer at det i løpet av planperioden vil gjennomføres flere publikumsundersøkelser som vil gi oss økt kunnskap om publikums bakgrunn og motivasjon for å besøke museet.

Videre er det viktig å evaluere arbeidet vi gjør. En evaluering av tiltakene i handlingsplanen vil bidra til å sikre kontinuitet og utvikling i det langsiktige LIM-arbeidet på museet og gi en indikasjon på om arbeidet vi gjør, bidrar til den utviklingen vi ønsker. Det vil være til stor hjelp når NHMs skal lage nye handlingsplaner for kommende planperioder.

²⁰ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold, tiltaksplaner, rapporter m.m.](#)

²¹ [Den nasjonale publikumsutviklingen for norske museer 2019-2020 - Museumsutvikling - kulturradet.no \(kulturdirektoratet.no\)](#)

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

1. NHM skal styrke kunnskapen og den kollektive kompetansen om arbeid med LIM

Tiltak	Ansvar og involvering for gjennomføring
<p>a) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal ledere, veiledere, tillitsvalgte og verneombud gjennomføre kurs eller annen kompetanseheving innen LIM. Øvrige ansatte skal få informasjon om og oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid.</p> <p>b) veiledere av studenter og ph.d.-kandidater oppfordres til å delta i relevante kurs om LIM</p> <p>tillitsvalgte og verneombud oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid</p> <p>c) ansatte som ønsker få mulighet til å ta kurs om LIM-arbeid.</p>	<p>HR-sjef Seksjonsleder UTAD Forskningsjef LIM-rådgiver</p>
<p>b) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte.:</p> <ul style="list-style-type: none"> LIM skal normalt på dagsorden i minst ett allmøter, i løpet av året. NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM. 	<p>Museumsdirektør LIM-rådgiver Nettredaktør</p>
<ul style="list-style-type: none"> Nyhetsbrevene skal brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte. NHM skal invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid. 	<p>Ledergruppe LIM-rådgiver</p>
<p>c) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen av ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn²² og fremmedspråklighet.</p>	<p>HR-avdeling</p>
<p>d) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området.</p>	<p>Museumsdirektør Seksjonsleder UTAD LIM-rådgiver</p>
<p>e) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid.</p>	<p>Ledergruppe LIM-rådgiver</p>
<p>f) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum.</p>	<p>Seksjonsleder UTAD</p>
<p>g) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan.</p>	<p>Ledergruppe LIM-rådgiver</p>

Commented [MB2]: Dette var nytt for meg: Gjelder ikke EU/EØS, Nord-Amerika, Australia og New Zealand.

Commented [TSØ3R2]: Dette er hjemlet i Forskrift til statsansatteloven §4b (1):
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-21-838/%C2%A74b#%C2%A74b>

2. Ledelse og personaloppfølging

Museumsledelsen spiller en avgjørende rolle i LIM-arbeidet. De har ansvar for å fremme verdier og prinsipper om LIM, opptre som gode forbilder og være bevisste på språkbruk som kan bidra til stereotypisering. Ledere skal kommunisere museets verdier og ønskede holdninger til ansatte og studenter, og aktivt bidra til å skape et inkluderende arbeids- og kollegafellesskap på museet. De bør sørge for at LIM settes på dagsorden i møter, og at ansatte og studenter er kjent med NHMs policy og handlingsplan for LIM.

²² Med personer med innvandrerbakgrunn menes **her førstegenerasjons-personer som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre ha innvandret fra disse landene, jfr. Forskrift til statsansatteloven §4b, innvandrere og personer som er født i Norge av to utenlandske foreldre. Gjelder ikke EU/EØS, Nord-Amerika, Australia og New Zealand.**

Behovet for et aktivt LIM-arbeid er tydelig for ledergruppa og engasjement til å følge det opp er godt forankret, spesielt etter gjennomføringen av FRONT. FRONT bidro til økt kompetanse om likestilling, men flere av lederne uttrykker fortsatt et behov for kompetanse om hvordan vi kan få til et godt og effektivt LIM-arbeid på museet og hvordan NHM bedre kan integrere LIM i de ulike aspektene ved ledelsesvirksomheten. FRONT la dessuten vekt på *kjønnslikestilling* i akademia, men LIM-arbeidet handler om mer enn det. LIM omfatter også mangfold og inkludering, og likestillingsarbeidet gjelder alle diskrimineringsgrunnlag, ikke bare kjønn. Videre omfatter også LIM-arbeidet NHMs virksomhet utover forskning og akademia.

Den utvidede tilnærmingen til LIM-arbeidet krever at NHM opprettholder vektlegging av LIM-opplæring blant ledere, og sikrer at lederne på museet har den kunnskapen og kompetansen de trenger for å kunne utøve sitt ansvar i arbeidet på en god måte.

Personaloppfølging er en viktig lederoppgave som har stor innvirkning på arbeidsmiljøet og ivaretagelsen av ansatte. Gode rammer for personaloppfølgingen og en god personal- og lønnspolitikk som vektlegger LIM, styrker lederes forutsetninger til å kunne gi medarbeidere god og likeverdig oppfølging. I tillegg er det viktig å sikre at lederne på museet får god opplæring i personaloppfølging og at de har kunnskap om personalpolitikken og regelverket det er omfattet av (f.eks. regelverket knyttet til tilrettelegging). Ledere skal være bevisste på at personalansvar innebærer ansvar for å lede, ta vare på og utvikle medarbeidere. Ledere skal sørge for at LIM inngår som sentrale hensyn i personaloppfølgingen de praktiserer.

NHM fikk nye rutiner for onboarding i oktober 2023. Rutinene skal bidra til å sikre god oppfølging av nyansatte og bidra til rask inkludering i det sosiale, kollegiale og faglige fellesskapet på museet. I utviklingen av rutinene, ble det lagt betydelig vekt på LIM. Behovet for et styrket mottak og bedre oppfølging av nyansatte kom fram i ARK-undersøkelsen som ble gjennomført i 2021, og ble ytterligere bekreftet gjennom tilbakemeldingene fra ansatte i arbeidet med denne handlingsplanen. Behovet for forbedring gjelder spesielt mottaket og oppfølgingen av internasjonalt rekrutterte. Disse møter ofte på en rekke praktiske problemer når de ankommer Norge, i tillegg til at de møter utfordringer med å bli inkludert på museet. Norskopplæring er viktig for inkludering og integrering. Ledere må sørge for å gi god informasjon om forventninger til og muligheter for norskopplæring. For nyansatte i faste stillinger som ikke behersker norsk, skal det lages en individuell plan for språkopplæring.

Selv om flertallet gjennomfører medarbeidersamtaler, ser vi at det er tilfeller der samtaler ikke blir gjennomført. NHM ønsker at *alle* ledere gjennomfører medarbeidersamtaler med sine ansatte. Medarbeidersamtaler er viktige og er et sentralt verktøy i å fremme LIM. Gjennom medarbeidersamtaler kan ledere sikre at medarbeidere får den støtten til kompetanseutvikling de har rett til å få, vurdere ansattes opplevelse av inkludering, og sikre at behov for tilrettelegg blir imøtekommet. Tilretteleggingsbehov og sunn balanse mellom jobb og privatliv bør inngå som faste momenter i medarbeidersamtaler.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

2. Ledere skal delta aktivt i LIM-arbeidet, og ha med seg prinsipper om LIM inn i utøvelsen av lederrollen og personaloppfølgingen.

Tiltak	Ansvar og involvering for gjennomføring
a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes.	Museumsdirektør
b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner	Utvidet ledergruppe
c) For å sikre at ledere har nødvendig kunnskap og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> kompetanse og erfaringer med LIM-arbeid og/eller motivasjon til å jobbe med det, etterspørres og vektlegges i rekruttering til lederstillinger 	Ledergruppa

<ul style="list-style-type: none"> ledere få kurs og opplæring²³ i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og hva mangfoldskompetanse er. 	Ledergruppa LIM-rådgiver
<p>d) Vektlegging av LIM skal være gjennomgående i personaloppfølgingen ledere gir ansatte</p> <ul style="list-style-type: none"> Ledere skal aktivt benytte NHMs rutiner for onboarding for å bidra til å sikre tidlig inkludering og en god og tilrettelagt innfasing av den nyansatte Ledere skal sørge for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og aktivt benytte disse som et LIM-tiltak. I medarbeidersamtalene skal leder <ul style="list-style-type: none"> legge til rette for å snakke om kompetanse- og karriereutvikling drøfte eventuelle behov for tilrettelegging knyttet til den ansattes livsfase og livssituasjon m.m. undersøke den ansattes opplevelse av inkludering ved museet 	Alle ledere med personalansvar
<p>e) For ansatte som ikke behersker norsk skal ledere sørge for å gi informasjon om muligheter til språkopplæring. For ansatte i faste stillinger skal det lages en individuell plan for språkopplæring.</p>	Alle ledere med personalansvar
<p>f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.</p>	Alle ledere med personalansvar
<p>g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.</p>	Utvidet ledergruppe LIM-rådgiver
<p>h) Ved oppnevning av utvalg, komiteer, arbeidsgrupper o.l. skal det tilstrebes at sammensetningen gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse. Målsettingen om representasjon skal ikke medføre en urimelig arbeidsbelastning for kvinner eller minoriteter.</p>	Utvidet ledergruppe

3. Mangfold og kjønnsbalanse blant ansatte

NHM ønsker medarbeidere og studenter med et mangfold av kompetanser, bakgrunner og perspektiver som kan berike og styrke arbeidet vi gjør. NHM har også som mål å sikre god kjønnsbalanse blant våre ansatte. Representasjonen av mangfold og kjønn bør være så balansert som mulig på tvers av seksjonene, stillingskategoriene og stillingsnivåene.

Å oppnå bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger er en nasjonal målsetting og en parameter NHM må rapportere på hvert år. Selv om andel kvinner i professorstillinger i SFS har økt noe de siste årene, er den fortsatt svært lav. I 2018 var kvinneandelen 9 %, i 2021 hadde den økt til 12 %, i 2022 var den 18 %. Å bekjempe kjønnskjøvet har vært, og skal opprettholdes som, en viktig målsetting på museet. Det er viktig å være bevisst på at den eksisterende kjønnskjøvet er en indikator på manglende likestilling i akademia på strukturelt og kulturelt nivå. Kvinner står ofte overfor flere barrierer og utfordringer i sin karriereutvikling som kan påvirke deres mulighet til å bli professor, sammenlignet med menn. For å nå målet om bedre kjønnsbalanse er det derfor viktig at NHM sørger for å gi nødvendig karrierestøtte til kvinnelig postdoktorer og førsteamanuenser.

Rekruttering spiller en avgjørende rolle i å øke mangfoldet og oppnå bedre kjønnsbalanse blant ansatte. Det er derfor vesentlig at NHM sørger for gode og rettferdige rekrutteringsprosesser, som både sikrer den best kvalifiserte og i tillegg bidrar til bedre kjønnsbalanse og mangfold i de ulike seksjonene og på de ulike stillingsnivåene i på tvers av organisasjonen. Seksjonene på museet har ulike «ubalanser» når det gjelder mangfold og kjønns sammensetning. Det er viktig at seksjonsledere er bevisste på slike ubalanser når de skal rekruttere til sin seksjon.

Commented [MB4]: Hva menes egentlig med "på tvers" her?

²³ NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

Hensyn til LIM bør inngå i alle fasene av rekrutteringsprosessen: i grunnarbeidet med jobbanalyse og kunngjøringstekst, i seleksjonsprosessen og i innstillingen og vedtaket av ansettelsen. Det bør gjøres en grundig jobbanalyse der man vurderer om kvalifikasjonskravene til stillingen er unødvendig ekskluderende for visse grupper, inkludert kjønn. Ved å gjøre kvalifikasjonskravene mer åpne og tilgjengelige kan man sikre at alle potensielt kvalifiserte kandidater får en reell sjanse til å søke på og bli vurdert for stillingen. Utforming av stillingsannonser kan ha stor betydning for hvem som søker, og det bør sikres at disse er inkluderende og appellerer til et bredt spekter av kandidater. NHM bør være tydelige på at museet ønsker en mangfoldig søkermasse. En tydelig oppfordring til en bestemt gruppe, for eksempel personer med innvandrerbakgrunn, kan være avgjørende for at de faktisk vil søke på stillinger. Det kan bidra til å motvirke eventuelle barrierer for å søke på stillingen.

Det er viktig at ledere og alle som er involvert i rekrutteringer får god opplæring og kjenner til regelverket som gjelder slik at rekrutteringsprosessene blir gjennomført på en profesjonell og rettferdig måte. Positiv særbehandling er et tiltak som kan brukes for å fremme likestilling, og alle diskrimineringsgrunnlag kan omfattes av dette tiltaket. Det er viktig at ledere er klar over adgangen til å benytte seg av positiv særbehandling og forstår hvordan det kan bidra til å skape likere muligheter for alle.

NHM bør sikre at alle som er involvert i rekrutteringer får opplæring i hvordan ubevisste fordommer kan påvirke vurderinger av kandidater og resultere i utilsiktet diskriminering, slik at de er særlig oppmerksomme på disse og aktivt forsøker å bekjempe dem.

Det bør også, i den grad det er mulig, sikres mangfold og kjønnsbalanse i ansettelseskomiteen og intervjupanelet – både for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. Dette vil bidra til å sikre ulike perspektiver i vurderingene og en mer nyansert vurdering. Et intervjupanel som gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse sender også et signal til søkerne om at NHM tar arbeid med likestilling og mangfold på alvor.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

3. NHM skal øke mangfoldet og kjønnsbalansen blant ansatte gjennom en inkluderende og likestilt praksis for rekruttering og karrierestøtte

Tiltak	Ansvar og involvering for gjennomføring
a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekruttering til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ²⁴	HR-avdeling LIM-rådgiver
b) Alle som er involvert i rekrutteringsprosesser skal få opplæring i inkluderende rekruttering og ubevisste fordommer. Det oppfordres til å gjennomføre DFØs nettkurs om mangfoldsrekruttering og delta i LDOs ²⁵ jevnlig kurs om likestilt rekruttering.	HR-avdeling Utvidet ledergruppe Personalrådgivere
c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd av rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebes at utlysningsteksten er kjønnsnøytral og inkluderende, og det skal alltid vurderes om kvalifikasjonskrav kan være unødvendig ekskluderende. • I vurdering, seleksjon og innstilling av de best kvalifiserte skal bias forebygges ved å sette LIM på agendaen i oppstartsmøtet og seleksjonsarbeidet. 	Utvidet ledergruppe
d) Ledere skal være bevisste på «ubalanser» i sin seksjon. Positiv særbehandling kan benyttes i forbindelse med rekrutteringer. Det vil si at man kan prioritere kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper der det er adgang til det.	Utvidet ledergruppe

²⁴ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/>

²⁵ [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

<p>e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger</p> <ul style="list-style-type: none"> • skal alle faste vitenskapelige stillinger rekrutteres som førsteamanuensis. • skal det brukes lete- og søkerkomiteer for å finne flere aktuelle kandidater utenfor egen omgangskrets og nettverk. Kvinner bør tydelig oppfordres til å søke. • skal kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • skal forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud og mentorprogram. • skal det sørges for at kravet om kvinnelig representasjon i komiteer osv. ikke fører til en arbeidsmengde som går på bekostning av den lave andelen kvinner på museet. • skal nyansatte førsteamanuenser prioriteres for tildeling av en ph.d.-kandidat til hovedveiledning. 	<p><i>Museumsdirektør Forskningssjef HR-sjef Forskergruppeledere</i></p>
---	--

4. Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Arbeid [med arbeids- og læringsmiljø](#) er høyt prioritert på NHM. På bakgrunn av funnene i ARK-undersøkelsen i 2021 har innsatsen på dette feltet blitt ytterligere styrket. Den pågående arbeids- og læringsmiljø-satsingen skal opprettholdes, men med en tydeligere vektlegging av LIM. Dette forutsetter god koordinering mellom HMS-arbeid, LIM-arbeid og arbeidet med gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen i 2024.

Å skape et godt, trygt og inkluderende arbeids- og læringsmiljø er et kontinuerlig arbeid. Det handler om å fremme et miljø som gir rom for ulike typer mennesker der ansatte og studenter føler seg trygge, respekterte, verdsatte og inkluderte. Det innebærer å forebygge mobbing, diskriminering og trakassering, og det innebærer å identifisere utfordringer og barrierer som kan hindre inkludering og iverksette tiltak for å overkomme disse. Ansatte og studenter skal ha likestilt tilgang til sosiale, kollegiale og faglige fellesskap. Videre skal de ha like vilkår til å påvirke beslutningsprosesser som berører dem. Partssamarbeid og medbestemmelse er viktige premisser for hvordan beslutningsprosesser på NHM er organisert. Dette handler om å sikre ansatte og studenter rett til medbestemmelse og samtidig sikre *kvalitet* og *relevans* i arbeidet vi gjør og i beslutningene vi tar ved å *inkludere* ulike kompetanser, perspektiver og innsikter i vurderingene våre.

Å sikre likeverdig inkludering er en moralsk forpliktelse til å ivareta grunnleggende rettigheter og sikre et godt og trygt arbeidsmiljø. Samtidig gir mangfold fordeler for museet. Mangfold utgjør en viktig ressurs som kan bidra til kvalitet, innovasjon og kreativitet. Inkludering er nøkkelen i å utløse det fulle potensialet i mangfoldet. Et inkluderende arbeidsmiljø fører til økt arbeids glede, trivsel, trygghet, tilhørighet og engasjement hos ansatte som igjen fører til at produktiviteten på museet øker. Mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser er dessuten mer attraktive enn andre og tiltrekker seg ofte talentfulle mennesker.

Selv om mangfold og inkludering er godt forankrede verdier på museet, ser vi at inkluderingen noen steder er mangelfull. Tilbakemeldinger fra ansatte og studenter viste at de fleste opplever arbeidsmiljøet som bra, men at ikke alle opplever å være like inkludert. Noen uttrykker at de savner å være inkludert i et «likeverdig team» og at de opplever holdninger om «et faghierarki» og om at noen stillinger er mer verdt enn andre. Vi ser også at ansatte og studenter fra utlandet er ekstra sårbare i møtet med manglende inkludering, særlig når de er nye på museet.

Flere påpeker at de opplever at språkpraksisen på museet har blitt mer inkluderende enn tidligere. Vi ser imidlertid at vi ikke er i mål med dette og at vi må sørge for at viktig informasjon i eposter, på nettsider og i møter blir gitt på engelsk for de som ikke behersker norsk.

Partssamarbeidet på NHM er godt, men flere ansatte savner bedre informasjon om pågående prosesser: Når prosesser skal settes i gang, når prosesser er i gang og når beslutninger er tatt.

Vi ser også at vi bør legge mer vekt på hensyn til mangfold og inkludering i planlegging og gjennomføring av arrangementer for ansatte og studenter. Arrangementer skal være inkluderende og inviterende for mangfoldet på museet. Dette innebærer bl.a. å overholde UiOs retningslinjer om rusmiddelbruk. Disse påpeker at arrangementer i regi av UiO skal være inkluderende og ikke uttrykke forventning om at deltakere skal drikke alkohol.

Et inkluderende arbeidsmiljø handler også om tilgjengelighet og *fysiske forhold*. Flere ansatte påpeker manglende universell utforming i museumsbyggene på Tøyen. NHM er pålagt å tilrettelegge fysiske forhold slik at de kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnivå, så lenge det ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten.²⁶ Mangel på ressurser og vernehensyn gjør universell utforming svært utfordrende. Mange trapper og mangel på heis gjør store deler av museumsbyggene utilgjengelige for rullestolbrukere og personer med varige eller midlertidige bevegelsehemninger. Vi ser at vi bør foreta en systematisk vurdering og kartlegging av tilretteleggingsmuligheter for ulike grupper med funksjonsnedsettelse i byggene på Tøyen, og utarbeide bedre informasjon om mulighetene og begrensningene vi har på dette feltet.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

4. NHM skal styrke arbeidet med å skape gode team og en åpen og inkluderende arbeidskultur fri for trakassering.

Tiltak	Ansvar og involvering for gjennomføring
a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid.	HR-sjef HMS-koordinator ARK-koordinator LIM-rådgiver
b) NHM skal styrke det forebyggende arbeidet mot diskriminering og trakassering: I planperioden skal det gjennomføres kurs om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og UiOs etiske retningslinjer gjennomgås i seksjonene.	HR-avdeling Seksjonsledere LIM-rådgiver
c) Ledere skal aktivt jobbe for å bygge opp gode, inkluderende og likeverdige team. I dette arbeidet skal det legges særskilt vekt på <ul style="list-style-type: none"> • å inkludere ansatte og studenter fra utlandet • å legge til rette for et godt og likeverdig samarbeid mellom forskere, samlingsansvarlige og teknikere 	Utvidet ledergruppe Veiledere
d) NHM skal sikre at viktig informasjon som gis på e-post og i møter, gis på engelsk/norsk til ansatte og studenter som ikke behersker norsk/engelsk. Nettsider som inneholder viktig informasjon, skal være oversatt til engelsk (jf. UiOs språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre.	Utvidet ledergruppe Alle som jobber med internkommunikasjon
e) NHM skal sikre inkluderende og demokratiske beslutningsprosesser som legger til rette for medvirkning og involvering. Museet skal gi tydelig informasjon til ansatte om beslutningsprosesser som berører dem: Når prosesser skal settes i gang, når prosesser er i gang og når beslutninger er tatt. Ansattrepresentanter skal involveres i henhold til hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen ved UiO ²⁷ .	Utvidet ledergruppe Prosessledere

Commented [MB5]: Referanser til disse? Gitt tidligere i dokumentet kanskje?

²⁶ LDL § 17, Arbeidsplassforskriften § 2 til 4 og Plan og bygningsloven

²⁷ [Hovedavtalen i staten / Tilpasningsavtalen ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

f) Arrangementer for ansatte og studenter i regi av NHM skal være inkluderende og tilpasset ulike grupper på museet. Det skal sikres at alle mottar informasjon om arrangementene, og ledere skal bidra til å skape lav terskel for å delta. NHM skal ha en bevisst holdning til bruk av alkohol og bruke UiO retningslinjer om rusmiddelbruk som rettesnor.	Ledergruppa Alle som organiserer interne arrangementer
g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelseshemming.	HR-sjef HMS-koordinator

5. Utadrettet virksomhet

NHM har som ambisjon å være en av landets mest attraktive destinasjoner. Formidlingen på museet skal inspirere og skape undring, forståelse og kunnskap om evolusjon og naturmangfold hos publikum. Vi skal også være en sentral formidlingsaktør om klima- og miljøforandringer med utgangspunkt i Klimahuset. Gjennom vår forskning og formidling innehar vi en viktig rolle i produksjonen av kunnskap som det er et stort behov for i samfunnet. Skal vi nå vår ambisjon **om å være en av landets mest attraktive destinasjoner**, og løse vårt samfunnsoppdrag på best mulig måte, må vi nå bredden i publikum. Vi må være et inkluderende museum som er *relevant* og *tilgjengelig* for flest mulig. For å lykkes med det, må hensyn til LIM inngå i planleggingen, utformingen og gjennomføringen av museets utadrettede virksomhet. Det inkluderer utstillinger, publikumsprogram, læringstilbud og annen utadrettet kommunikasjon.

Det er viktig at vi er bevisste på hvem museet ønsker å nå og skaffer oss informasjon om hvem vi faktisk når. NHMs Strategi 2030 definerer ikke en målgruppe for publikumsarbeidet (foruten skoleklasser), men sier at museet har en unik mulighet til å nå et bredt publikum og at vi kan vekke interessen hos unge mennesker som senere kan rekrutteres til høyere utdanning.

Prioriterte målgrupper for museets publikumsprogram bestemmes for en toårsperiode av gangen. Undersøkelser Kulturdirektoratet gjorde i 2019 viste at personer med minoritetsbakgrunn er underrepresenterte ved NHM. Med tanke på at museets nærområde har en høyere andel personer med minoritetsbakgrunn enn landsgjennomsnittet, burde denne gruppen vært høyere representert i vårt publikum. Vi ønsker å inkludere denne gruppen og har derfor i retningslinjene for publikumsprogrammet 2024 – 2025 definert personer med minoritetsbakgrunn fra museets nærområde som en ny prioritert målgruppe.

Universell utforming er et viktig premiss for inkludering og for å sikre likeverdig tilgang til vårt publikumstilbud for ulike grupper. Mangel på tilrettelegging i forhold til tilgang og fremkommelighet kan føre til at personer med funksjonsnedsettelse ikke får en likeverdig opplevelse av publikumstilbudet vårt eller i verste fall ekskluderes. Her er det viktig å huske på at rundt **20 %** av landets befolkning har funksjonsnedsettelse.²⁸ Funksjonsnedsettelsene, som nedsatt mobilitet, kan være varige og midlertidige, de kan være ikke-synlige, som f.eks. hørselsutfordringer. Museet ser at vi har et forbedringspotensial når det gjelder å tilrettelegge bedre for ulike grupper med funksjonsnedsettelse, og ønsker i planperioden å vurdere tiltak som kan gjøre publikumstilbudet vårt mer universelt utformet og tilgjengelig for flere. Vi ønsker å sikre at ansatte som jobber med utstillinger har nødvendig kompetanse og får den opplæringen de trenger til å i større grad ta hensyn til LIM og universell utforming i planlegging, produksjon og vedlikehold av utstillinger. Det er også viktig at førstelinjepersonell på museet får opplæring i hvordan man imøtekommer personer mer funksjonsnedsettelse og vet hva slags tilrettelegging museet tilbyr.

Med unntak av veksthusene er de fleste utstillingene på museet tilrettelagt for rullestolbrukere og bevegelseshemmede. NHM har også rullestoler til utlån i museumsbutikken. Dufthagen er en utstilling som er spesielt tilrettelagt for rullestolbrukere og svaksynte. Oldemors hage er spesielt utformet og tilrettelagt for rullestolbrukere og personer med demens.

I planperioden skal det legges større vekt på å sikre at nye utstillinger er universelt utformet så langt det lar seg gjøre, både med tanke på det fysiske miljøet (tilgjengelighet og fremkommelighet) og formidlingen (f.eks.

²⁸ Statistikk og analyse | Bufdir

Commented [MB6]: Om hva da?

Commented [MB7]: Riktig?!

Commented [TSØ8R7]: Ja, det er riktig.

tekst). Et inkluderende museum bør tilrettelegge slik at alle besøkende enkelt kan orientere seg og finne det de ønsker på museumsområdet. Vi ser at flere har utfordringer med fremkommelighet på museet. Ansatte i hagen, Klimahuset og museumsbutikken rapporterer om mange spørsmål fra publikum som ikke finner fram. NHM har derfor blitt nedsatt en prosjektgruppe fra museet og Eiendomsavdelingen ved UiO som skal lage en plan for å kartlegge behov og foreslå tiltak til forbedring.

Tilbakemeldinger fra publikum til førstelinjepersonell ved museet viser at det er et behov for å bedre tilgang til publikumstjenester. Dette gjelder bedre tilgang på toaletter i Botanisk hage, bedre tilgang på mat og drikke, trygg og nok parkering for barnevogner, flere sykkelparkeringer, og flere handicapparkeringer for bil. Mangelfull tilrettelegging kan bidra til å ekskludere noen grupper fra å besøke museet. Oppgraderinger av disse publikumstjenestene vil kunne bidra til å inkludere flere besøkende på museet, uansett funksjonsnivå. Gjennomføring av slike fysiske tiltak ligger under Eiendomsavdelingen (EA) ved UiOs ansvar, så tiltaket fra vår side vil være å melde ifra til EA om behovene for oppgradering.

Nettsidene våre er gjerne publikums første møte med museet og bør være oversiktlige og inviterende. Museets nettsider er universelt utformet, men det finnes noe etterslep på gamle sider som bør gjennomgås. Språket på nettsidene våre skal være lett å forstå. For personer med funksjonsnedsettelse er det viktig med god informasjon om hva slags tilretteleggingsmuligheter NHM har og hva vi ikke har, slik at de vet hva de møter og kan forberede sitt besøk (f.eks. ved å sørge for å ta med seg en ledsager). Det finnes noe informasjon på museets nettsider, men informasjonen bør gjennomgås, og vi bør tilstrebe å gi informasjon om tilrettelegging for flere funksjonsnedsettelse enn nedsatt bevegelighet. Når det gjelder bildebruk, er det viktig at denne gjenspeiler mangfoldet i samfunnet vi er en del av.

Billettpriser kan utgjøre en barriere for publikumsdeltakelse. NHM tilbyr flere sårbare lavinntektsgrupper gratis inngang på museet. Vi blir likevel ofte kontaktet av ulike institusjoner (f.eks. Blå Kors) med spørsmål om gratis inngang. Vi ser derfor at vi bør ha tydeligere informasjon på våre nettsider. Det bør fremgå tydelig for hvilke grupper gratistilbudet gjelder, samt hvordan disse enkelt kan forhåndsbestille billetter på våre nettsider.

NHM er hyppig besøkt av barnehagegrupper og skoleklasser. Vi er svært opptatt av å utvikle gode og inkluderende læringstilbud for barnehagene og skolene. Vi jobber aktivt med å sikre at læringstilbudene våre skal oppleves som relevante og engasjerende for mangfoldet av barn og ungdom som besøker oss. Barnehagegrupper og skoleklasser kommer gratis inn på museet. De fleste av læringstilbudene med museumspedagoger er også gratis.

Museet tilbyr også undervisning for grupper fra voksenopplæringen og andre spesialklasser, hvor vi tilpasser både språk, innhold og form på undervisningen. Vi får gode tilbakemeldinger på læringstilbudene våre, men ser at vi bør utarbeide bedre informasjon på nettsidene våre om tilbudet til spesialklasser. Å bruke evalueringsskjemaer kan gi oss nyttige tilbakemeldinger. Vi bør også samarbeide med forskere i pedagogikk og spesialpedagogikk for å undersøke hvordan vi kan styrke læringstilbudene våre ytterligere og å skape mer engasjement hos bredden av barn og ungdom.

NHM skal ha et bevisst forhold til valg av tematikk og innhold i vår utadrettede virksomhet, inkludert utstillinger, og til hvordan dette kan bidra til å gjøre at museet oppleves som inkluderende og relevant for mange. Vi skal være bevisste på vår rolle som aktør i samfunnet og hvordan vår virksomhet påvirker samfunnet rundt oss. Dette innebærer en bevissthet omkring vitenskapshistorie, objekter og historiske personer som kan være etisk problematiske. ICOMs etiske retningslinjer er en rettesnor for arbeidet på disse områdene.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

5. NHM skal ta hensyn til LIM i planlegging, utforming og gjennomføring av vår utadrettede virksomhet slik at publikum og samfunnet for øvrig opplever oss som et inkluderende museum

Tiltak	Ansvar og involvering for gjennomføring
a) NHM skal være bevisste på hvem som representerer museet og etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, formidlere, verter og deltakere i	Museumsdirektør Faggruppe kommunikasjon

arrangementer. I forskningsformidling skal vi tilstrebe å vise bredde og kjønnsbalanse og synliggjøre et mangfold av fagpersoner som rollemodeller.	
b) Utadrettet kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebes: <ul style="list-style-type: none"> å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold å bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum NHMs nettsider skal være universelt utformet. Gratis inngang for institusjoner skal synliggjøres i billettssystem og på nettside. <ul style="list-style-type: none"> Det skal informeres om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. 	Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon
c) Publikumsprogram: <ul style="list-style-type: none"> NHM skal ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen. Museet skal også etterstrebe økt andelbesøkende med minoritetsbakgrunn fra nærområdet. 	Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser
d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper: <ul style="list-style-type: none"> Våre tilbud til spesialklasser skal gjøres mer synlige på nettsidene. NHM skal gjennomføre evalueringer av læringstilbudene. Gjennom opprettelse av forskningssamarbeid, skal NHM se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom. 	Seksjonsleder UTAD Faggruppe formidling
e) Utstillinger: <ul style="list-style-type: none"> NHM skal vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i våre utstillinger. I planlegging og utvikling av nye utstillinger skal det tas hensyn til universell utforming. Tidlig involvering av ulike brukergrupper er et viktig virkemiddel. NHM skal ta hensyn til universell utforming i utviklingen av nye utstillinger og vurdere muligheten for å involvere ulike brukergrupper i planleggingen av disse. NHM skal tilby audioguide i utstillingene. NHM skal benytte et lett tilgjengelig språk i utstillingene. Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming. 	Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser
	Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser LIM-rådgiver
f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe der EA skal inngå og som skal kartlegge og vurdere tiltak for bedret way-finding på NHM.	Museumsdirektør, Seksjonsleder BH Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon
g) For å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse skal NHM melde inn behov til EA om nødvendige oppgradering av flere publikumstjenester.	Ledere i UTAD
h) NHM skal ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.	Ledergruppa Faggruppe publikumsopplevelser
i) Museet skal synliggjøre sin verdsetting av LIM som samfunnsverdi ved å markere dager som Pride og Kvinnedagen, i likhet med UiO for øvrig. NHM skal i tillegg vurdere hvilke andre relevante merkedager som bør markeres.	Seksjonsleder UTAD Faggruppe for kommunikasjon

Commented [MB9]: Evaluere?

Commented [TSØ10R9]: Nei, de mener vurdere. Jeg lar det stå

Commented [MB11]: Ikke formulert som tiltak. Bør reformuleres eller fjernes.

DEL 3: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD FOR NHM 2024-2025

Mål og tiltak

1. NHM skal styrke kunnskapen og den kollektive kompetansen om arbeid med LIM

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal ledere, veiledere, tillitsvalgte og verneombud gjennomføre kurs eller annen kompetanseheving innen LIM. Øvrige ansatte skal få informasjon om og oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid.	HR-sjef Seksjonsleder UTAD Forskningsjef LIM-rådgiver
b) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte. <ul style="list-style-type: none">LIM skal normalt på dagsorden i allmøter.NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM.Nyhetsbrevene skal brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte.NHM skal invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid.	Museumsdirektør LIM-rådgiver Nettredaktør Ledergruppa LIM-rådgiver
c) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen av ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandringsbakgrunn ²⁹ og fremmedspråkligheit.	HR-avdeling
d) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området.	Museumsdirektør Seksjonsleder UTAD LIM-rådgiver
e) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid.	Ledergruppa LIM-rådgiver
f) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum.	Seksjonsleder UTAD
g) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan.	Ledergruppa LIM-rådgiver

²⁹ Med personer med innvandringsbakgrunn menes her personer som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre ha innvandret fra disse landene, jfr. [Forskrift til statsansatteloven §4b \(1\)](#)

2. Ledere skal delta aktivt i LIM-arbeidet, og ha med seg prinsipper om LIM inn i utøvelsen av lederrollen og personaloppfølgingen

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes.	<i>Museumsdirektør</i>
b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner	<i>Utvidet ledergruppe</i>
c) For å sikre at ledere har nødvendig kunnskap og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> kompetanse og erfaringer med LIM-arbeid og/eller motivasjon til å jobbe med det, etterspørres og vektlegges i rekruttering til lederstillinger ledere få kurs og opplæring³⁰ i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og hva mangfoldskompetanse er. 	<i>Ledergruppa</i> <i>Ledergruppa</i> <i>LIM-rådgiver</i>
d) Vektlegging av LIM skal være gjennomgående i personaloppfølgingen ledere gir ansatte <ul style="list-style-type: none"> Ledere skal aktivt benytte NHMs rutiner for onboarding for å bidra til å sikre tidlig inkludering og en god og tilrettelagt innfasing av den nyansatte Ledere skal sørge for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og aktivt benytte disse som et LIM-tiltak. I medarbeidersamtalene skal leder <ul style="list-style-type: none"> legge til rette for å snakke om kompetanse- og karriereutvikling drøfte eventuelle behov for tilrettelegging knyttet til den ansattes livsfase og livssituasjon m.m. undersøke den ansattes opplevelse av inkludering ved museet 	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
e) For ansatte som ikke behersker norsk skal ledere sørge for å gi informasjon om muligheter til språkopplæring. For ansatte i faste stillinger skal det lages en individuell plan for språkopplæring.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.	<i>Utvidet ledergruppe</i> <i>LIM-rådgiver</i>
h) Ved oppnevning av utvalg, komiteer, arbeidsgrupper o.l. skal det tilstrebtes at sammensetningen gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse. Målsettingen om representasjon skal ikke medføre en urimelig arbeidsbelastning for kvinner eller minoriteter.	<i>Utvidet ledergruppe</i>

³⁰ NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

3. NHM skal øke mangfoldet og kjønnsbalansen mellom ansatte kjønnsbalanse gjennom en likestilt praksis for rekruttering og karrierestøtte

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekruttering til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ³¹	HR-avdeling LIM-rådgiver
b) Alle som er involvert i rekrutteringsprosesser skal få opplæring i inkluderende rekruttering og ubevisste fordommer. Det oppfordres til å gjennomføre DFØs nettkurs om mangfoldsrekruttering og delta i LDOs ³² jevnlige kurs om likestilt rekruttering.	HR-avdeling Utvidet ledergruppe Personlrådgivere
c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd av rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebes at utlysningsteksten er kjønnsnøytral og inkluderende, og det skal alltid vurderes om kvalifikasjonskrav kan være unødvendig ekskluderende. • I vurdering, seleksjon og innstilling av de best kvalifiserte skal bias forebygges ved å sette LIM på agendaen i oppstartsmøtet og seleksjonsarbeidet. 	Utvidet ledergruppe
d) Ledere skal være bevisste på «ubalanser» i sin seksjon. Positiv særbehandling kan benyttes i forbindelse med rekrutteringer. Det vil si at man kan prioritere kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper der det er adgang til det.	Utvidet ledergruppe
e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal <ul style="list-style-type: none"> • skal alle faste vitenskapelige stillinger rekrutteres som førsteamanuensis. • det brukes lete- og søkerkomiteer for å finne flere aktuelle kandidater utenfor egen omgangskrets og nettverk. Kvinner bør tydelig oppfordres til å søke. • skal kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • skal forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud og mentorprogram. • skal det sørges for at kravet om kvinnelig representasjon i komiteer osv. ikke fører til en arbeidsmengde som går på bekostning av den lave andelen kvinner på museet. • skal nyansatte førsteamanuenser prioriteres for tildeling av en ph.d.-kandidat til hovedveiledning. 	Museumsdirektør Forskningssjef HR-sjef Forskergruppeledere

³¹ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnsoytrale-ansettelsesprosesser/>

³² [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

4. NHM skal styrke arbeidet med å skape gode team, og en åpen og inkluderende arbeidskultur fri for trakassering.

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid.	<i>HR-sjef HMS-koordinator ARK-koordinator LIM-rådgiver</i>
b) NHM skal styrke det forebyggende arbeidet mot diskriminering og trakassering: I planperioden skal det gjennomføres kurs om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og UiOs etiske retningslinjer gjennomgås i seksjonene.	<i>HR-avdeling Seksjonsledere LIM-rådgiver</i>
c) Ledere skal aktivt jobbe for å bygge opp gode, inkluderende og likeverdige team. I dette arbeidet skal det legges særskilt vekt på <ul style="list-style-type: none"> • å inkludere ansatte og studenter fra utlandet • å legge til rette for et godt og likeverdig samarbeid mellom forskere, samlingsansvarlige og teknikere 	<i>Utvidet ledergruppe Veiledere</i>
d) NHM skal sikre at viktig informasjon som gis på e-post og i møter, gis på engelsk/norsk til ansatte og studenter som ikke behersker norsk/engelsk. Nettsider som inneholder viktig informasjon, skal være oversatt til engelsk (jf. UiOs språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre.	<i>Utvidet ledergruppe Alle som jobber med internkommunikasjon</i>
e) NHM skal sikre inkluderende og demokratiske beslutningsprosesser som legger til rette for medvirkning og involvering. Museet skal gi tydelig informasjon til ansatte om beslutningsprosesser som berører dem: Når prosesser skal settes i gang, når prosesser er i gang og når beslutninger er tatt. Ansattrepresentanter skal involveres i henhold til hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen ved UiO ³³ .	<i>Utvidet ledergruppe Prosessledere</i>
f) Arrangementer for ansatte og studenter i regi av NHM skal være inkluderende og tilpasset ulike grupper på museet. Det skal sikres at alle mottar informasjon om arrangementene, og ledere skal bidra til å skape lav terskel for å delta. NHM skal ha en bevisst holdning til bruk av alkohol og bruke UiO retningslinjer om rusmiddelbruk som rettesnor.	<i>Ledergruppa Alle som organiserer interne arrangementer</i>
g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelseshemming.	<i>HR-sjef HMS-koordinator</i>

³³ [Hovedavtalen i staten / Tilpasningsavtalen ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

5. NHM skal ta hensyn til LIM i planlegging, utforming og gjennomføring av vår utadrettede virksomhet slik at publikum og samfunnet for øvrig opplever oss som et inkluderende museum

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal være bevisste på hvem som representerer museet og etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, formidlere, verter og deltakere i arrangementer. I forskningsformidling skal vi tilstrebe å vise bredde og kjønnsbalanse og synliggjøre et mangfold av fagpersoner som rollemodeller.	<i>Museumsdirektør Faggruppe kommunikasjon</i>
b) Utadrettet kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebes: <ul style="list-style-type: none"> å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold å bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum NHMs nettsider skal være universelt utformet. Gratis inngang for institusjoner skal synliggjøres i billettsystem og på nettside. Det skal informeres om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
c) Publikumsprogram: <ul style="list-style-type: none"> NHM skal ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen. Museet skal også etterstrebe økt andelbesøkende med minoritetsbakgrunn fra nærområdet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper: <ul style="list-style-type: none"> Våre tilbud til spesialklasser skal gjøres mer synlige på nettsidene. NHM skal gjennomføre evalueringer av læringstilbudene. Gjennom opprettelse av forskningssamarbeid, skal NHM se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe formidling</i>
e) Utstillinger: <ul style="list-style-type: none"> NHM skal vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i våre utstillinger. NHM skal ta hensyn til universell utforming i utviklingen av nye utstillinger og vurdere muligheten for å involvere ulike brukergrupper i planleggingen av disse. NHM skal tilby audioguide i utstillingene. NHM skal benytte et lett tilgjengelig språk i utstillingene. Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe der EA skal inngå og som skal kartlegge og vurdere tiltak for bedret way-finding på NHM.	<i>Museumsdirektør, Seksjonsleder BH Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
g) For å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse skal NHM melde inn behov til EA om nødvendige oppgradering av flere publikumstjenester.	<i>Ledere i UTAD</i>
h) NHM skal ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.	<i>Ledergruppa Faggruppe publikumsopplevelser</i>
i) Museet skal synliggjøre sin verdsetting av LIM som samfunnsverdi ved å markere dager som Pride og Kvinnedagen, i likhet med UiO for øvrig. NHM skal i tillegg vurdere hvilke andre relevante merkedager som bør markeres.	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe for kommunikasjon</i>

Arbeidsdokument for [seksjon]
Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)
Naturhistorisk museum
2024-2025

1. Organisasjon av arbeidet

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvordan bør arbeidet med LIM organiseres på NHM?- Hvem er involvert i arbeidet med LIM på museet og hvem har ansvar for hva?- Hvilke ressurser kan vi sette av til arbeidet (dvs. tid, penger og mannskap)?- Er det områder vi vet for lite om til å kunne utforme gode tiltak? Er det behov for å igangsette et kartleggings- eller utredningsarbeid?	

2. Ledelse og ledelsesutvikling

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Ledelsesforankring og –engasjement er avgjørende for å lykkes og for å oppnå varige endringer. Hvordan kan vi sikre at arbeid med LIM forankres i ledelsen?- Hvordan sikrer vi at perspektivet på LIM inngår i ledelsesdriften?- Hvordan sikrer vi at ledelsen har god kompetanse på arbeid med LIM?- På hvilke måter kan perspektiver på LIM inngå ledelsesutvikling?- Hvilke kompetansehevende kurs kan være aktuelle for ledere?	

1

3. Rekruttering av ansatte og studenter

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvordan ser mangfoldet og kjønnsbalansen ut i de ulike seksjonene på NHM, og på de ulike nivåene?- Hvordan kan vi i vårt rekrutteringsarbeid sikre at NHM får en kvalitativ god og mangfoldig sammensatt arbeidsstokk med mennesker med ulike bakgrunner og perspektiver?- Kjønnsbalansen i vitenskapelige førstestillinger er stor på NHM. Kvinneandelen på professornivå er 18 %. Hva kan vi gjøre for å oppnå bedre kjønnsbalanse?- Bør vi gjøre noe for å redusere uønsket midlertidighet- Hvordan kan vi få flere til å ville studere fagene vi forvalter på NHM?- Hvordan kan vi få flere masterstudenter fra MN til NHM?- Hvordan kan NHM rekruttere et bredt og variert spekter av studenter fra inn- og utland til museet?	

4. Personaloppfølging og kompetanseheving

Hjelpespørsmål	
<p>Personaloppfølging og karrierestøtte</p> <ul style="list-style-type: none">- Hvordan kan perspektiver på LIM i personaloppfølgingen som gis på NHM?- Hvordan kan vi fremme LIM gjennom lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og gjennom å legge til rette for utvikling?- Hvordan kan vi best mulig tilrettelegge ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver? <p>Kompetanseheving LIM</p> <ul style="list-style-type: none">- Hvordan kan vi styrke ansattes bevissthet for behovet for LIM-arbeid, for mulighetene til å jobbe med LIM, og for gevinstene det gir?	

2

5. Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvordan legger vi til rette for at ansatte, ph.d.-kandidater, studenter opplever at de kan være seg selv, at de blir respektert for den de er og føle seg trygge på museet? (Tenk på alle grupper)- Hvordan sikrer vi at ansatte opplever å bli inkludert- Hvordan sikrer vi at ansatte har like muligheter til å delta og påvirke NHMs virksomhet?- Hvordan foregår beslutningsprosesser på NHM? Er de inkluderende nok, og legger til rette for medvirkning?- Har vi en inkluderende språkpraksis?- Er vi gode nok på universell utforming og tilrettelegging?	

6. Synlighet og representasjon

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvem representerer NHM ved ulike anledninger? Gjenspeiler de det mangfoldet vi ønsker- Hvordan ser mangfold og kjønnsbalansen ut i utvalgene våre?- Hvilke merkedager bør vi markere på NHM? (PRIDE, internasjonal dag mot rasisme, samenes nasjonaldag, osv.)	

3

7. Utadrettet virksomhet

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- <i>Hvordan kan vi skape et inkluderende museum?</i>- <i>Når vi alle vi ønsker å nå i vårt formidlingsarbeid?</i>- <i>Hvordan kan vi lage inkluderende publikumsarrangementer som er lagt til rette for at alle kan delta på lik linje (alder, økonomiske barrierer, språklige barrierer, funksjonshemninger, mangel på tilgjengelig transport m.m.)</i>- <i>Trenger vi å bli bedre på universell utforming? Har vi god nok informasjon om hvordan museet er tilrettelagt for mennesker med ulike funksjonshemninger?</i>	

4



Arbeid med likestilling, inkludering og mangfold på Naturhistorisk museum

- Rammer for arbeidet og handlingsplan for perioden 2024-2025

Naturhistorisk
museum

Innholdsfortegnelse

INNLEDNING	1
Bakgrunn for handlingsplanen	1
Redegjørelse av arbeidet med handlingsplanen	1
Bakgrunn for etablering av rammeverk herunder policy.....	2
Oppbygging av dokumentet	4
Sentrale aktiviteter og kommunikasjonsplan	3
DEL 1: RAMMEVERK	4
Rammebetingelser.....	5
NHMs policy for likestilling, inkludering og mangfold.....	6
Ansvar og involvering i arbeidet.....	7
Museumstyret	7
Museumsledelsen	7
Rådgiver for likestilling, inkludering og mangfold.....	7
Kollegialt ansvar og medarbeiderskap	7
Ressurser	8
DEL 2: MÅLOMRÅDER, MÅL OG TILTAK	9
1. Kunnskap og kompetanse	9
2. Ledelse og personaloppfølging	10
3. Mangfold og kjønnsbalanse i blant ansatte	12
4. Et inkluderende arbeidsmiljø.....	14
5. Utadrettet virksomhet	16
DEL 3: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD FOR NHM 2024-2025.....	19

VEDLEGG

- Arbeidsdokument med hjelpespørsmål

INNLEDNING

Bakgrunn for handlingsplanen

Den overordnede tiltaksplanen for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)¹ ved Universitetet i Oslo (UiO) pålegger fakulteter, museer og sentre å ha egne handlingsplaner for LIM som er tilpasset lokale forhold og utfordringer. Tiltaksplanen som gjelder planperioden 2021-2024 ble opprinnelig vedtatt i ufullstendig form, uten konkrete tiltak for å øke mangfold og inkludering. Dette var fordi UiO erkjente at kunnskapsgrunnlaget om mangfold og inkludering var for tynt. Det ble igangsatt et forsknings- og kartleggingsarbeid som skulle bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for universitetets arbeid med mangfold og inkludering. På bakgrunn av resultatene fra dette arbeidet skulle UiO senere utarbeide konkrete tiltak for å øke mangfold og inkludering. Forslag til nye tiltak ble overlevert UiO i desember 2022 og en revidert tiltaksplan med nye, konkrete tiltak for mangfold og inkludering ble vedtatt av Universitetsstyret i februar 2023.

Planperioden til Naturhistorisk museum (NHM) sin «Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold»² gikk opprinnelig ut i 2020, men Museumsstyret vedtok i desember 2020 å forlenge perioden til UiO hadde kommet lenger i arbeidet med mangfold og inkludering.

Redegjørelse av arbeidet med handlingsplanen

Arbeidet med ny handlingsplan for LIM ved NHM ble igangsatt i begynnelsen av 2023. LIM-rådgiver, Trude Schmidt Øvregard, har ledet arbeidet og HR-sjef, Hedda Ugletveit, har hatt ansvar for å føre tilsyn med prosessen. Ledergruppa på museet har hatt rollen som styringsgruppe med beslutningsmyndighet over prosessen og den endelige innstillingen til handlingsplan. Museumsstyret har hatt vedtaksmyndighet.

Forslag til prosess og organisering av arbeidet ble lagt fram for og drøftet med ledergruppa i mars 2023. Forslaget ble støttet og godkjent.

NHMs virksomhet er svært allsidig, og seksjonene på museet har ulike utfordringer knyttet til LIM. For å sikre en handlingsplan med relevans for hele bredden av museets virksomhet var det viktig å involvere alle seksjonene i utarbeidelsen av handlingsplanen. Det ble derfor etablert en arbeidsgruppe med én deltaker fra hver av museets fem seksjoner. Deltakerne, som ble oppnevnt av seksjonslederne, skulle bidra til å sikre medvirkning og forankring innad i sine seksjoner. Videre ble det besluttet å inkludere en tillitsvalgt for å sikre tilstrekkelig ivaretagelse av hensyn til ansatte og ansattes arbeidsvilkår.

Arbeidsgruppa fikk i mandat å lage et førsteutkast til handlingsplan for planperioden 2024-2025, som siden skulle legges frem for og godkjennes av ledergruppa.

Arbeidsgruppas sammensetning	
Administrasjonen	Rigmor Smith-Gahrnsen
Seksjon for botanisk hage	Oddmund Fostad
Seksjon for forskning og samlinger	Marcella Rydmark (senere Catherine Braathen)
Seksjon for konserverings- og forskningsteknikk	Eirik Rindal
Seksjon for utadrettet virksomhet	Marianne Guriby
Forskerforbundet (Tillitsvalgt oppnevnt av organisasjonene ved UiO)	Elisabeth Perioli Bjørnstøl
Prosessleder	Trude Schmidt Øvregard

I tråd med nyere føringer fra UiO, og feltet for likestilling og mangfold for øvrig, har NHM hatt en bredere tilnærming i arbeidet med handlingsplanen sammenlignet med tidligere. Vi har hatt en forståelse av likestilling som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlagene, vi har lagt stor vekt på mangfold og inkludering, og vi har tenkt at arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold må rette seg mot alle tre begrepene samtidig³. Videre har

¹ [UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#)

² [NHM tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020.docx](#)

³ [Rapport fra ressursgruppen for mangfold og inkludering, UiO 2022](#)

vi hatt som mål å lage en helhetlig handlingsplan som sikrer at LIM fremmes i hele virksomheten, inkludert museets betydelige utadrettede virksomhet.

Arbeidsgruppa gjennomførte to workshoper i mai og juni 2023. I tillegg foregikk en god del kommunikasjon på e-post. Første workshop ble brukt til å gjennomføre en grovanalyse av LIM-arbeidet på museet ved hjelp av en SWOT-analyse. I tillegg ble workshopen brukt til å skissere et fremtidsbilde, et drømmescenario, som visualiserte hvordan gruppen ønsket at NHM skulle utvikle seg med tanke på LIM. Mellom første og andre workshop hadde arbeidsgruppas deltakere interne gjennomganger av handlingsplanen med sine seksjoner og samlet innspill. Til disse gjennomgangene var det utformet et spørsmålsbatteri med spørsmål som ansatte og studenter kunne reflektere rundt og svare på (se vedlegg). Seksjonene kunne velge å legge vekt på det de syntes var mest presserende og på de områdene de tenkte de hadde mest å bidra med.

Arbeidsgruppa mottok mange nyttige tilbakemeldinger som alle ble lest og diskutert i workshopen i juni. Tilbakemeldingene viste at det allerede gjøres mye bra LIM-arbeid på NHM. Samtidig er det viktig å erkjenne at LIM-arbeid er et langsiktig arbeid som vi ikke er i mål med. Det krever kontinuitet og innsats over tid. Tilbakemeldingene viste også at flertallet på museet mener at LIM-arbeidet er en viktig prioritet, og vi ser at den utvidede tilnærmingen til likestilling og større vektlegging av mangfold og inkludering vekker engasjement hos mange.

På bakgrunn av arbeidet i workshopen i juni utarbeidet arbeidsgruppa et førsteutkast til handlingsplan. Dette arbeidet foregikk på sirkulasjon via epost i perioden august-september 2023. Det endelige førsteutkastet ble gjennomgått i arbeidsgruppa i et avrundende møte i begynnelsen av oktober. Utkastet ble deretter delt med ledergruppa og drøftet i ledermøtet i slutten av oktober. I etterkant av dette ledermøtet har ledergruppa fått tid og anledning til å gjennomgå handlingsplanen hver for seg, komme med innspill og diskutere endringer og justeringer.

Handlingsplanen består av fem mål med tilhørende tiltak. Målene samspiller med hverandre og er basert på utfordringer og behov identifisert i prosessen, på eksisterende kunnskap om LIM-arbeid og på føringer og anbefalinger fra UiO. Handlingsplanen angir hvem (hvilke roller/avdelinger/grupper) som er ansvarlige for gjennomføringen av tiltakene.

Bakgrunn for etableringen av rammeverket

Underveis i arbeidet med handlingsplanen opplevde vi at rammene for LIM-arbeidet på NHM var noe utydelige. Mangelen på klare rammer gjorde det vanskelig å vite hva et LIM-arbeid innebærer for NHM og hva handlingsplanen og tiltakene skal bidra til. I tilbakemeldingene fra ansatte og studenter så vi at de aller fleste var positive til at LIM-arbeid blir prioritert, men at mange samtidig var usikre på hva arbeidet konkret handler om og hva NHM vil med det.

Det meldte seg et behov for å etablere en felles forståelse av *hvorfor* vi bør jobbe med likestilling, inkludering og mangfold, *hva* vi ønsker å oppnå med arbeidet, *hvordan* vi kan oppnå målene våre på best mulig måte og *hvilken rolle* hver av oss har i dette arbeidet.

For å bidra til dette ble Øvregard enig med Ugletveit og resten av ledergruppa om å utarbeide et utkast til rammeverk for LIM-arbeidet på museet bestående av:

a) en redegjørelse av rammebetingelser for arbeidet

Som museum må NHM forholde seg til et bredt spekter av nasjonale retningslinjer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: museumssektoren, universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og forskningssektoren. Vektlegging av likestilling og mangfold er tydelig alle steder. God oversikt over rammebetingelser bidrar til å skape klarhet og gi retningslinjer for LIM-arbeidet på museet.

b) en policy for LIM

En handlingsplan har en begrenset varighet. For å sikre kontinuitet og en sterk forankring av arbeidet og verdien knyttet til LIM, vurderte NHM det som hensiktsmessig å utvikle en policy. En policy gir en overordnet retning som kan opprettholde og videreføre LIM-arbeidet på sikt, og sikre at det blir en integrert del av NHMs kultur og praksis.

c) rollebeskrivelser og ansvarsfordeling i LIM-arbeidet

Klare rollebeskrivelser og en tydelig ansvarsfordeling er viktig for et effektivt LIM-arbeid og for å sikre transparens og konsistens i arbeidet.

Arbeidet med rammeverket ble igangsatt i august 2023. Utkastet til rammeverket, herunder policy, ble lagt fram for ledergruppa samtidig med utkastet til handlingsplan. I perioden november 2023 -januar 2024 har ledergruppa og Øvregard jobbet fram den endelige innstillingen til rammeverk.

Rammeverket og handlingsplanen ble lagt fram som diskusjonssak i styremøtet i februar 2024. Innspillene fra styret ble deretter gjennomgått og diskutert og det ble gjort tilpasninger i både rammeverket og handlingsplanen. Rammeverket og handlingsplanen har også blitt gjennomgått og drøftet med de tillitsvalgte i IDF-møtet i april 2024.

Sentrale aktiviteter og kommunikasjonsplan

Interessenter/Målgrupper	Hensikt	Hvordan/kanal	Tidspunkt
Ledergruppe	Godkjenne rammer for prosess	Ledermøte	21.03.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om igangsettelsen av arbeidet med handlingsplanen	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i april 2023
Tillitsvalgte	Orienterere om igangsettelsen av arbeidet med handlingsplanen	IDF-møte	12.04.2023
Arbeidsgruppe	Oppstart av arbeidet	Workshop 1	27.04.2023
Ansatte og studenter	Innsamling av innspill fra ansatte og studenter	Interne gjennomganger i seksjonene	mai-juni 2023
Arbeidsmiljøutvalg (LAMU)	Orienterere om organiseringen av arbeidet med handlingsplanen	LAMU-møte	25.05.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i juni 2023
Arbeidsgruppe	Gjennomgå innspill og diskutere utforming av handlingsplan	Workshop 2	20.06.2023
HR-sjef	Godkjenne igangsettelse av arbeid med etablering av rammeverk herunder policy	Møte	10.08.2023
Arbeidsgruppe	Utarbeidelse av førsteutkast	På sirkulasjon/e-post	august-september 2023
Prosessleder	Utarbeide utkast til rammeverk herunder policy	Individuelt arbeid	august-september 2023
Ledergruppe	Orienterere ledergruppe om status i arbeidet med handlingsplanen og om etableringen av rammeverk herunder policy	Ledermøte	19.09.2023
Arbeidsgruppe	Gjennomgå førsteutkast og avrunde arbeidsgruppas arbeid	Avrundende møte	10.10.2023
Ledergruppe	Gjennomgå arbeidsgruppas utkast til handlingsplan samt utkast til rammeverk og policy for arbeidet	Ledermøte	31.10.2023.
Museumsdirektør	Detaljert gjennomgang av førsteutkastet	Møte	14.11.2023
Ansatte og studenter	Orienterere om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i desember 2023
Museumsstyret	Orienterere om arbeidet	Styremøte	06.12.2023
Ledergruppe	Utarbeide endelig utkast til rammeverk og handlingsplan	Seksjonsvise gjennomganger	Desember 2023/januar 2024
Tillitsvalgte	Orienterere om resultatet i arbeidet – utkast til rammeverk og handlingsplan	IDF-møte	01.02.2024

Arbeidsmiljøutvalg (LAMU)	Orienterer om resultatet i arbeidet – utkast til rammeverk og handlingsplan med vekt på den delen som gjelder arbeidsmiljø	LAMU-møte	08.02.2024
Museumsstyret	Diskutere innholdet i handlingsplanen og rammeverket	Styremøte	15.02.2024
Ansatte og studenter	Orienterer om status i arbeidet	Sak i nyhetsbrev	Nyhetsbrevet i februar 2024
Tillitsvalgte	Drøfte innholdet i handlingsplanen og rammeverket	IDF-møte	09.04.2024
Museumsstyret	Vedta handlingsplan	Styremøte	24.04.2024

Oppbygging av dokumentet

Resten av dokumentet er delt inn i 3 deler.

Del 1 beskriver rammene, herunder policy for LIM-arbeidet ved NHM.

Del 2 beskriver målområder, mål og tilhørende tiltak i handlingsplanen og redegjør for bakgrunnen for disse.

Del 3 gjengir handlingsplanen i sin helhet.

DEL 1: RAMMEVERK

Rammebetingelser

Det finnes en rekke ulike føringer som forplikter NHM til å jobbe med LIM.

Likestilling og diskrimineringsloven pålegger arbeidsgivere og offentlige myndigheter å jobbe aktivt med å fremme likestilling og hindre diskriminering i sin virksomhet:

Alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv (LDL § 26).⁴

Forbudet mot diskriminering og trakassering i arbeidslivet er også regulert av *arbeidsmiljøloven*.

Arbeidsmiljøloven pålegger arbeidsgiver å sørge for et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø der arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering, trakassering eller annen utilbørlig opptreden (AML kapittel 13).⁵

Som et universitetsmuseum må NHM forholde seg til et bredt spekter av nasjonale retningslinjer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: museumssektoren, universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og forskningssektoren. Vektlegging av likestilling og mangfold er tydelig alle steder.

NHM er medlem av *The International Council of Museums (ICOM)*. Medlemskapet forplikter NHM til å overholde ICOMs etiske retningslinjer.⁶ Retningslinjene pålegger medlemsinstitusjoner å arbeide for verdier som åpenhet, inkludering, mangfold, respekt og toleranse.

Kravet om aktivt likestillings- og mangfoldsarbeid finnes også i *Universitets- og høyskoleloven* (UHL § 6-2 og 6-3)⁷, og i de årlige tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet til universiteter og høyskoler.⁸ I tildelingsbrevene skriver departementet at det forventes at universiteter og høyskoler jobber systematisk med å sikre likestilling på alle nivåer i virksomheten, med hvordan man skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og med tiltak for å rekruttere bredt og mangfoldig på alle nivåer. Mye av LIM-arbeidet ved UiO foregår sentralt, men UiO pålegger også fakulteter, museer og sentre å jobbe med LIM lokalt, og ha egne handlingsplaner tilpasset lokale forhold og utfordringer⁹.

UiOs posisjonsdokument for museene beskriver NHM og Kulturhistorisk museum (KHM) sin rolle både internt på UiO og i samfunnet for øvrig. Posisjonsdokumentet beskriver museene som «en pålitelig kunnskapskilde for allmenheten ... [som] fyller viktige roller i samtiden innen skoleundervisning (på alle trinn i grunn- og videregående skole), samfunnsengasjement (som dialogarenaer) og for å fremme bærekraft og mangfold».¹⁰ Vi skal gjennom vår virksomhet bidra til en positiv og bærekraftig samfunnsutvikling, som innebærer å aktivt fremme sosial rettferdighet og likestilling. Videre påpeker dokumentet at NHM og KHM har «... en unik mulighet til å nå et langt bredere publikum enn det akademiske og samfunnsdebatterende» og at det heri ligger et stort potensial for demokratisering av kunnskap og dialog med et bredt spekter av befolkningen.

Likestilling får økende oppmerksomhet også i forskningssektoren. Europakommisjonens rammeprogram for forskning, Horisont Europa, som gjelder fra 2021-2027, stiller større krav enn tidligere til aktivt likestillingsarbeid og integrering av kjønnsperspektiv i forskningen¹¹. Forskningsrådet innførte i 2022 de samme

⁴ [LDL, § 26 Arbeidsgivers aktivitet- og redegjøringsplikt](#)

⁵ [AML, Kapittel 13. Vern mot diskriminering](#)

⁶ [ICOMs Retningslinjer 2022](#)

⁷ [UHL § 6-2 Likestilling og § 6-3 Utlysning av og ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger](#)

⁸ [Tildelingsbrev 2023 fra KD til UiO](#)

⁹ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold](#)

¹⁰ [Museene: Synergier og samarbeid mellom Universitetets enheter - Universitetet i Oslo](#)

¹¹ [Gender equality in research and innovation \(europa.eu\)](#)

kravene.¹² UiO har siden 2009 vært tilknyttet og forpliktet til å følge *Charter & Code*¹³, et initiativ fra Europakommisjonen for å styrke forskeres arbeidsvilkår. Charter & Code inneholder prinsipper og retningslinjer for etisk atferd, rekruttering og ansettelsesvilkår i forskning og legger vekt på likebehandling og like muligheter for alle forskere, uavhengig av bakgrunn.

NHMs policy for likestilling, inkludering og mangfold

Likestilling, inkludering og mangfold (LIM) er sentrale verdier og prinsipper ved Naturhistorisk museum (NHM), som skal fremmes i alle sider av vår virksomhet. Verdiene er sammenkoblet og overlapper hverandre.

Likestilling handler om likeverd, like rettigheter og like muligheter. Å fremme likestilling innebærer å hindre former for diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder.

Mangfold handler om ulikheter blant mennesker i form av egenskaper, kvaliteter, kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Å fremme mangfold handler om å anerkjenne ulikheter hos mennesker og møte dem med respekt, nysgjerrighet og åpenhet. Det handler om å verdsette mangfold som en berikelse og ressurs.

Inkludering handler om å sikre like muligheter til deltakelse og skape et miljø der alle føler seg inkludert og verdsatt. Dette innebærer å fjerne barrierer for deltakelse og sørge for tilgjengelighet og tilrettelegging slik at alle kan delta på like vilkår. Videre handler inkludering om å aktivt utforske og dra nytte av potensialet som ligger i mangfold.

I et samfunnsperspektiv handler LIM-arbeidet om å bidra til å sikre rettferdighet, demokrati og å ivareta grunnleggende menneskerettigheter som retten til likestilling og vernet mot diskriminering. LIM-arbeid er moralsk nødvendig og et avgjørende bidrag i utviklingen av et bærekraftig samfunn.

NHM har en stor kontaktflate og høy tillit i samfunnet. Museet er hyppig besøkt, ikke minst av barn og unge. I dette ligger et potensial til, og også et ansvar for, å påvirke utviklingen i samfunnet i en positiv retning. Museet skal være bevisst dette potensialet og ansvaret som følger med det. Vi ønsker å ta en aktiv rolle i samfunnet vi er en del av, og bidra til å bygge opp et tryggere, mer tolerant, mer rettferdig og mer inkluderende samfunn for kommende generasjoner.

LIM-arbeidet på NHM er tverrgående og overgripende og omfatter både interne og eksterne forhold. Arbeidet har høy prioritet på museet og bred forankring i førende dokumenter som vår Strategi for 2020-2030¹⁴, HMS-politikk¹⁵ og våre årsplaner¹⁶. Dette i tillegg til vår egen LIM-policy og handlingsplan, som skal sikre at vi jobber aktivt, systematisk og målrettet i vårt LIM-arbeid.

De eksterne forholdene i LIM-arbeidet dreier seg om vår betydelige utadrettede virksomhet, om museets representasjon og utøvelsen av vår rolle som samfunnsaktør. NHM skal være et åpent, inviterende og inkluderende museum. Vi skal være bevisste på og motvirke barrierer for publikumsdeltakelse. Museets utadrettede virksomhet og publikumstilbud skal oppleves tilgjengelig og relevant for bredden i publikum og skal bidra til å nå nye publikumsgrupper. NHM er en viktig kunnskapsprodusent og formidler innen naturmangfold, evolusjon, og klimaendringer. Det er et stort behov for den kunnskapen vi bidrar med, og det er viktig at vi når og inkluderer et bredt lag av befolkningen for å kunne løse vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

De interne forholdene i LIM-arbeidet handler om rekruttering og ivaretagelse av arbeidsmiljøet og museets ansatte. Gjennom en inkluderende rekrutteringspraksis ønsker vi å ansette medarbeidere med et mangfold av kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Et slikt mangfold er styrkende og berikende og bidrar til å heve kvaliteten på arbeidet vi gjør. Dette forutsetter at vi lykkes med å skape et inkluderende arbeidsmiljø, at vi utforsker og drar nytte av den ulike kompetansen som finnes på museet, og at vi står samlet om museets verdigrunnlag, visjon og overordnede mål. NHM har en betydelig rekruttering fra utlandet. En viktig del av inkluderingsarbeidet er derfor å tilby god støtte til norskopplæring for de som ikke behersker norsk. Alle våre ansatte skal ha lik tilgang til kompetanse- og karriereutvikling. De skal også oppleve å bli inkludert i et trygt

¹² [Krav om handlingsplanar for likestilling \(GEP\) \(forskningsradet.no\)](https://www.forskingsradet.no/krav-om-handlingsplanar-for-likestilling-gep)

¹³ [The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.](https://ec.europa.eu/research-charter/)

¹⁴ [Strategi 2020-2030 - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/strategi-2020-2030)

¹⁵ [Helse, miljø og sikkerhet - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/helse-miljo-og-sikkerhet)

¹⁶ [NHMs årsplan og årsrapporter - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](https://www.uio.no/nhms-arsplan-og-arsrapporter)

arbeidsmiljø preget av åpenhet, kunnskapsdeling og respekt. NHM skal jobbe aktivt med å forebygge mobbing og trakassering og sørge for at museets nulltoleranse for mobbing og trakassering er kjent hos alle.

Ansvar og involvering i arbeidet

Organiseringen av LIM-arbeidet på NHM er i tråd med føringer og anbefalinger fra UiO.

Museumsstyret

Museumsstyret er museets øverste organ og har ansvar for kvaliteten i målsettingene og prioriteringene i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold. Styret utøver ansvaret gjennom å vedta NHMs handlingsplaner for LIM og følge opp arbeidet gjennom årlige rapporteringer på handlingsplaner.

Museumsledelsen

Museumsdirektøren har det overordnede ansvaret for LIM-arbeidet på museet. Direktøren skal sørge for at det drives et aktivt og målrettet arbeid med LIM lokalt på museet og at NHM følger opp universitetets LIM-politikk og tiltaksplaner.

LIM skal inngå som et bevisst element i alle aspekter ved NHMs virksomhet. Seksjonsledere har ansvar for å følge opp LIM-arbeidet i sin seksjon. HR-sjef har et særskilt ansvar når det gjelder den delen av LIM som gjelder rekruttering, personalpolitikk, personaloppfølging og HMS.

Museets ledere skal aktivt bidra til at ansatte er engasjerte og samlet i det målrettede arbeidet med LIM, slik det framkommer av museets LIM-policy og handlingsplan. Ledere skal bidra til å legitimere LIM-arbeidet ved å synliggjøre manglende likestilling på museet og behovet for å adressere dette. Ledere skal vise at arbeidet prioriteres og følges opp på museet. LIM-arbeid er et langsiktig arbeid som er avhengig av tydelige ambisjoner, engasjement og standhaftighet fra ledelsen for å lykkes med å få til varige endringer.

Rådgiver innen likestilling, inkludering og mangfold

F.o.m. høsten 2022 har NHM en rådgiver i HR-avdelingen som bruker rundt 30 % av sin arbeidstid til LIM-arbeid. LIM-rådgiver har en rådgivende funksjon overfor museumsledelsen og skal bidra til kvalitet og utvikling i LIM-arbeidet på museet. LIM-rådgiver skal bidra med kompetanse på LIM-feltet og koordinere arbeidet med utforming av museets LIM-policy og handlingsplaner. LIM-rådgiver koordinerer også oppfølgingen av LIM-arbeidet og rapporteringer til universitetsstyret og museumsstyret.

LIM-rådgivers arbeidsoppgaver:

- Utforming og implementering av NHMs LIM-policy og handlingsplan.
- Råd og veiledning om LIM
- Lederutvikling og kompetanseheving innen LIM
- Deltakelse i ledermøter når LIM er på dagsorden
- Deltakelse i LIM-arbeidet ved UiO, herunder UiOs nettverk for LIM
- Formidling av informasjon om LIM til ledere, ansatte og publikum
- Arrangering av foredrag og kurs om LIM på museet
- Deltakelse i relevante eksterne nettverk og arrangementer om LIM i likestillingssektoren, UH-sektoren og museumssektoren

Kollegialt ansvar og medarbeiderskap

Ledelsen og LIM-rådgiver har et særskilt ansvar i LIM-arbeidet, men alle på museet bør være involvert i arbeidet med å bygge opp et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø som er fritt for diskriminering og trakassering. Ansatte har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med UiOs etiske retningslinjer¹⁷, forbudet mot mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, og med varslingsplikten. Alle arbeidstakere har en lovpålagt plikt til å varsle om trakassering eller diskriminering¹⁸.

¹⁷ [Etiske retningslinjer - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://www.uio.no/etiske-retningslinjer)

¹⁸ [§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/2-3-arbeidstakers-medvirkningsplikt)

Ressurser

NHM får tildelt midler hvert år til lokalt arbeid med LIM. Bruk av midlene rapporteres inn til Universitetsstyret årlig. I tillegg til den årlige bevilgningen oppfordrer UiO NHM til å hvert år sette av et tilsvarende beløp til arbeidet med LIM.

DEL 2: MÅLOMRÅDER, MÅL OG TILTAK

NHM har identifisert fem målområder og mål som museet ønsker å jobbe aktivt med i planperioden 2024-2025. Målene er basert på utfordringer og behov identifisert i prosessen, på eksisterende kunnskap om LIM-arbeid og på føringer og anbefalinger fra UiO¹⁹. Målene er overlappende og gjensidig forsterkende. Vi må jobbe aktivt med alle for å lykkes med å skape et inkluderende museum – både for dem som har museet som arbeidsplass og for publikum som besøker oss. Ansvar for gjennomføring av de tiltakene er tildelt ulike roller, avdelinger og grupper på museet.

1. Kunnskap og kompetanse

Tilbakemeldingene fra ansatte og studenter på museet viser at et klart flertall mener at arbeid med LIM er en viktig prioritet. Den utvidede tilnærming til likestilling og større vektlegging av mangfold og inkludering vekker engasjement hos mange. Det er imidlertid behov for å bygge opp en felles forståelse av *hvorfor* vi bør jobbe med likestilling, inkludering og mangfold, *hva* vi ønsker å oppnå med arbeidet, *hvordan* vi kan oppnå målene våre på best mulig måte og *hvilken rolle* hver av oss har i dette arbeidet. En tydelig policy og en handlingsplan med klare mål og konkrete tiltak er gode verktøy. Samtidig er det viktig å sikre god forankring hos alle ansatte og bred vilje til å følge opp arbeidet.

På NHM har likestillingsarbeid lenge vært høyt prioritert, og det finnes allerede god kompetanse når det gjelder arbeid med kjønnslikestilling på museet. NHM ser imidlertid et behov for å styrke kunnskapen og kompetansen vår om likestillingsarbeid som adresserer alle diskrimineringsgrunnlagene, samt om mangfolds- og inkluderingsarbeid. Vi ser et behov for brede kompetansehevende og bevisstgjørende tiltak som involverer alle ansatte.

Et godt kunnskapsgrunnlag og god forståelse av lokale forhold og utfordringer på museet er en forutsetning for et godt og effektivt LIM-arbeid. Dette innebærer at ansatte har god forståelse av forhold som hemmer likestilling og bidrar til diskriminering, og hvordan man kan adressere disse utfordringene.

Et godt tallgrunnlag på sammensetningen av søkermasse på utlyste stillinger, den gjeldende arbeidsstokken og publikum kan bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for LIM arbeidet. Et tallgrunnlag vil kunne bidra til å identifisere eventuelle skjevheter som bør adresseres. Videre er det viktig og nyttig med kunnskap om ansatte og studenters opplevelser av LIM på museet. Dette for å kunne sikre målretta forbedringer.

Det finnes gode ressurser og erfaringer med LIM-arbeid i likestillingssektoren, UH-sektoren og museumssektoren som vi kan dra nytte av. NHM er organisert i LIM-arbeidet som foregår sentralt på UiO, og blir regelmessig invitert til konferanser og seminarer om LIM i UH-sektoren. Dette gir verdifull innsikt og kunnskap. Men NHMs virksomhet strekker seg utover forskning og studier og bør derfor parallelt aktivt utforske LIM-arbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse om LIM-arbeid på museer. Å styrke samarbeidet med Kulturhistorisk museum om mangfolds- og inkluderingsarbeid er en viktig prioritet for planperioden 2024-2025.

Kulturdirektoratets nasjonale bruker- og bruksundersøkelser i museene²⁰ viser at det er skjevheter i hvem som besøker NHM. Undersøkelsen fra 2019 viser blant annet at personer med lav utdanning og annen kulturell bakgrunn er underrepresentert blant publikum på museer, inkludert de naturhistoriske. For å lage hensiktsmessige og målrettede tiltak, samt å kunne måle effekten av disse, trenger vi mer informasjon om publikumet vårt. I 2022 ble NHM medlem i Norsk publikumsutvikling (NPU). Det innebærer at det i løpet av planperioden vil gjennomføres flere publikumsundersøkelser som vil gi oss økt kunnskap om publikums bakgrunn og motivasjon for å besøke museet.

Videre er det viktig å evaluere arbeidet vi gjør. En evaluering av tiltakene i handlingsplanen vil bidra til å sikre kontinuitet og utvikling i det langsiktige LIM-arbeidet på museet og gi en indikasjon på om arbeidet vi gjør, bidrar til den utviklingen vi ønsker. Det vil være til stor hjelp når NHMs skal lage nye handlingsplaner for kommende planperioder.

¹⁹ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold, tiltaksplaner, rapporter m.m.](#)

²⁰ [Den nasjonale publikumsundersøkelsen for norske museer 2019-2020 - Museumsutvikling - kulturradet.no \(kulturdirektoratet.no\)](#)

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

1. NHM skal styrke kunnskapen og den kollektive kompetansen om arbeid med LIM

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal ledere, veiledere, tillitsvalgte og verneombud gjennomføre kurs eller annen kompetanseheving innen LIM. Øvrige ansatte skal få informasjon om og oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid.	HR-sjef Seksjonsleder UTAD Forskningssjef LIM-rådgiver
b) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte. <ul style="list-style-type: none">LIM skal normalt på dagsorden i allmøter.NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM.	Museumsdirektør LIM-rådgiver Nettredaktør
<ul style="list-style-type: none">Nyhetsbrevene skal brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte.NHM skal invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid.	Ledergruppa Ledergruppa LIM-rådgiver
c) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen av ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn ²¹ og fremmedspråklighet.	HR-avdeling
d) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området.	Museumsdirektør Seksjonsleder UTAD LIM-rådgiver
e) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid.	Ledergruppa LIM-rådgiver
f) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum.	Seksjonsleder UTAD
g) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan.	Ledergruppa LIM-rådgiver

2. Ledelse og personaloppfølging

Museumsledelsen spiller en avgjørende rolle i LIM-arbeidet. De har ansvar for å fremme verdier og prinsipper om LIM, opptre som gode forbilder og være bevisste på språkbruk som kan bidra til stereotypisering. Ledere skal kommunisere museets verdier og ønskede holdninger til ansatte og studenter, og aktivt bidra til å skape et inkluderende arbeids- og kollegafellesskap på museet. De bør sørge for at LIM settes på dagsorden i møter, og at ansatte og studenter er kjent med NHMs policy og handlingsplan for LIM.

Behovet for et aktivt LIM-arbeid er tydelig for ledergruppa og engasjement til å følge det opp er godt forankret, spesielt etter gjennomføringen av FRONT. FRONT bidro til økt kompetanse om likestilling, men flere av lederne uttrykker fortsatt et behov for kompetanse om hvordan vi kan få til et godt og effektivt LIM-arbeid på museet og hvordan NHM bedre kan integrere LIM i de ulike aspektene ved ledelsesvirksomheten. FRONT la dessuten vekt på *kjønns*likestilling i akademia, men LIM-arbeidet handler om mer enn det. LIM omfatter også mangfold og inkludering, og likestillingsarbeidet gjelder alle diskrimineringsgrunnlag, ikke bare kjønn. Videre omfatter også LIM-arbeidet NHMs virksomhet utover forskning og akademia.

²¹ Med personer med innvandrerbakgrunn menes her personer som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre ha innvandret fra disse landene, jfr. [Forskrift til statsansatteloven §4b \(1\)](#)

Den utvidede tilnærmingen til LIM-arbeidet krever at NHM opprettholder vektlegging av LIM-opplæring blant ledere, og sikrer at lederne på museet har den kunnskapen og kompetansen de trenger for å kunne utøve sitt ansvar i arbeidet på en god måte.

Personaloppfølging er en viktig lederoppgave som har stor innvirkning på arbeidsmiljøet og ivaretagelsen av ansatte. Gode rammer for personaloppfølgingen og en god personal- og lønnspolitikk som vektlegger LIM, styrker lederes forutsetninger til å kunne gi medarbeidere god og likeverdig oppfølging. I tillegg er det viktig å sikre at lederne på museet får god opplæring i personaloppfølging og at de har kunnskap om personalpolitikken og regelverket det er omfattet av (f.eks. regelverket knyttet til tilrettelegging). Ledere skal være bevisste på at personalansvar innebærer ansvar for å lede, ta vare på og utvikle medarbeidere. Ledere skal sørge for at LIM inngår som sentrale hensyn i personaloppfølgingen de praktiserer.

NHM fikk nye rutiner for onboarding i oktober 2023. Rutinene skal bidra til å sikre god oppfølging av nyansatte og bidra til rask inkludering i det sosiale, kollegiale og faglige fellesskapet på museet. I utviklingen av rutinene, ble det lagt betydelig vekt på LIM. Behovet for et styrket mottak og bedre oppfølging av nyansatte kom fram i ARK-undersøkelsen som ble gjennomført i 2021, og ble ytterligere bekreftet gjennom tilbakemeldingene fra ansatte i arbeidet med denne handlingsplanen. Behovet for forbedring gjelder spesielt mottaket og oppfølgingen av internasjonalt rekrutterte. Disse møter ofte på en rekke praktiske problemer når de ankommer Norge, i tillegg til at de møter utfordringer med å bli inkludert på museet. Norskopplæring er viktig for inkludering og integrering. Ledere må sørge for å gi god informasjon om forventninger til og muligheter for norskopplæring. For nyansatte i faste stillinger som ikke behersker norsk, skal det lages en individuell plan for språkopplæring.

Selv om flertallet gjennomfører medarbeidersamtaler, ser vi at det er tilfeller der samtaler ikke blir gjennomført. NHM ønsker at *alle* ledere gjennomfører medarbeidersamtaler med sine ansatte. Medarbeidersamtaler er viktige og er et sentralt verktøy i å fremme LIM. Gjennom medarbeidersamtaler kan ledere sikre at medarbeidere får den støtten til kompetanseutvikling de har rett til å få, vurdere ansattes opplevelse av inkludering, og sikre at behov for tilrettelegg blir imøtekommet. Tilretteleggingsbehov og sunn balanse mellom jobb og privatliv bør inngå som faste momenter i medarbeidersamtaler.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

2. Ledere skal delta aktivt i LIM-arbeidet, og ha med seg prinsipper om LIM inn i utøvelsen av lederrollen og personaloppfølgingen.

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes.	<i>Museumsdirektør</i>
b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner	<i>Utvidet ledergruppe</i>
c) For å sikre at ledere har nødvendig kunnskap og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> kompetanse og erfaringer med LIM-arbeid og/eller motivasjon til å jobbe med det, etterspørres og vektlegges i rekruttering til lederstillinger ledere få kurs og opplæring²² i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og hva mangfoldskompetanse er. 	<i>Ledergruppa</i> <i>Ledergruppa</i> <i>LIM-rådgiver</i>
d) Vektlegging av LIM skal være gjennomgående i personaloppfølgingen ledere gir ansatte <ul style="list-style-type: none"> Ledere skal aktivt benytte NHMs rutiner for onboarding for å bidra til å sikre tidlig inkludering og en god og tilrettelagt innfasing av den nyansatte 	<i>Alle ledere med personalansvar</i>

²² NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

<ul style="list-style-type: none"> • Ledere skal sørge for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og aktivt benytte disse som et LIM-tiltak. I medarbeidersamtalene skal leder <ul style="list-style-type: none"> ○ legge til rette for å snakke om kompetanse- og karriereutvikling ○ drøfte eventuelle behov for tilrettelegging knyttet til den ansattes livsfase og livssituasjon m.m. ○ undersøke den ansattes opplevelse av inkludering ved museet 	
e) For ansatte som ikke behersker norsk skal ledere sørge for å gi informasjon om muligheter til språkopplæring. For ansatte i faste stillinger skal det lages en individuell plan for språkopplæring.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.	<i>Utvidet ledergruppe LIM-rådgiver</i>
h) Ved oppnevning av utvalg, komiteer, arbeidsgrupper o.l. skal det tilstrebes at sammensetningen gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse. Målsettingen om representasjon skal ikke medføre en urimelig arbeidsbelastning for kvinner eller minoriteter.	<i>Utvidet ledergruppe</i>

3. Mangfold og kjønnsbalanse blant ansatte

NHM ønsker medarbeidere og studenter med et mangfold av kompetanser, bakgrunner og perspektiver som kan berike og styrke arbeidet vi gjør. NHM har også som mål å sikre god kjønnsbalanse blant våre ansatte. Representasjonen av mangfold og kjønn bør være så balansert som mulig på tvers av seksjonene, stillingskategoriene og stillingsnivåene.

Å oppnå bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger er en nasjonal målsetting og en parameter NHM må rapportere på hvert år. Selv om andel kvinner i professorstillinger i SFS har økt noe de siste årene, er den fortsatt svært lav. I 2018 var kvinneandelen 9 %, i 2021 hadde den økt til 12 %, i 2022 var den 18 %. Å bekjempe kjønnskjevheten har vært, og skal opprettholdes som, en viktig målsetting på museet. Det er viktig å være bevisst på at den eksisterende kjønnskjevheten er en indikator på manglende likestilling i academia på strukturelt og kulturelt nivå. Kvinner står ofte overfor flere barrierer og utfordringer i sin karriereutvikling som kan påvirke deres mulighet til å bli professor, sammenlignet med menn. For å nå målet om bedre kjønnsbalanse er det derfor viktig at NHM sørger for å gi nødvendig karrierestøtte til kvinnelig postdoktorer og førsteamanuenser.

Rekruttering spiller en avgjørende rolle i å øke mangfoldet og oppnå bedre kjønnsbalanse blant ansatte. Det er derfor vesentlig at NHM sørger for gode og rettfærdige rekrutteringsprosesser, som både sikrer den best kvalifiserte og i tillegg bidrar til bedre kjønnsbalanse og mangfold i de ulike seksjonene og på de ulike stillingsnivåene i organisasjonen. Seksjonene på museet har ulike «ubalanser» når det gjelder mangfold og kjønns sammensetning. Det er viktig at seksjonsledere er bevisste på slike ubalanser når de skal rekruttere til sin seksjon.

Hensyn til LIM bør inngå i alle fasene av rekrutteringsprosessen: i grunnarbeidet med jobbanalyse og kunngjøringstekst, i seleksjonsprosessen og i innstillingen og vedtaket av ansettelsen. Det bør gjøres en grundig jobbanalyse der man vurderer om kvalifikasjonskravene til stillingen er unødvendig ekskluderende for visse grupper, inkludert kjønn. Ved å gjøre kvalifikasjonskravene mer åpne og tilgjengelige kan man sikre at alle potensielt kvalifiserte kandidater får en reell sjanse til å søke på og bli vurdert for stillingen. Utforming av stillingsannonser kan ha stor betydning for hvem som søker, og det bør sikres at disse er inkluderende og appellerer til et bredt spekter av kandidater. NHM bør være tydelige på at museet ønsker en mangfoldig søkermasse. En tydelig oppfordring til en bestemt gruppe, for eksempel personer med innvandrerbakgrunn, kan være avgjørende for at de faktisk vil søke på stillingen. Det kan bidra til å motvirke eventuelle barrierer for å søke på stillingen.

Det er viktig at ledere og alle som er involvert i rekrutteringer får god opplæring og kjenner til regelverket som gjelder slik at rekrutteringsprosessene blir gjennomført på en profesjonell og rettferdig måte. Positiv særbehandling er et tiltak som kan brukes for å fremme likestilling, og alle diskrimineringsgrunnlag kan omfattes av dette tiltaket. Det er viktig at ledere er klar over adgangen til å benytte seg av positiv særbehandling og forstår hvordan det kan bidra til å skape likere muligheter for alle.

NHM bør sikre at alle som er involvert i rekrutteringer får opplæring i hvordan ubevisste fordommer kan påvirke vurderinger av kandidater og resultere i utilsiktet diskriminering, slik at de er særlig oppmerksomme på disse og aktivt forsøker å bekjempe dem.

Det bør også, i den grad det er mulig, sikres mangfold og kjønnsbalanse i ansettelseskomiteen og intervjupanelet – både for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. Dette vil bidra til å sikre ulike perspektiver i vurderingene og en mer nyansert vurdering. Et intervjupanel som gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse sender også et signal til søkerne om at NHM tar arbeid med likestilling og mangfold på alvor.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

3. NHM skal øke mangfoldet og kjønnsbalansen blant ansatte gjennom en inkluderende og likestilt praksis for rekruttering og karrierestøtte

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekruttering til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ²³	HR-avdeling LIM-rådgiver
b) Alle som er involvert i rekrutteringsprosesser skal få opplæring i inkluderende rekruttering og ubevisste fordommer. Det oppfordres til å gjennomføre DFØs nettkurs om mangfoldsrekruttering og delta i LDOs ²⁴ jevnlig kurs om likestilt rekruttering.	HR-avdeling Utvidet ledergruppe Personlrådgivere
c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd av rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebes at utlysningsteksten er kjønnsnøytral og inkluderende, og det skal alltid vurderes om kvalifikasjonskrav kan være unødvendig ekskluderende. • I vurdering, seleksjon og innstilling av de best kvalifiserte skal bias forebygges ved å sette LIM på agendaen i oppstartsmøtet og seleksjonsarbeidet. 	Utvidet ledergruppe
d) Ledere skal være bevisste på «ubalanser» i sin seksjon. Positiv særbehandling kan benyttes i forbindelse med rekrutteringer. Det vil si at man kan prioritere kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper der det er adgang til det.	Utvidet ledergruppe

²³ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnsmoytrale-ansettelsesprosesser/>

²⁴ [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

<p>e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger <i>skal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • skal alle faste vitenskapelige stillinger rekrutteres som førsteamanuensis. • det brukes lete- og søkerkomiteer for å finne flere aktuelle kandidater utenfor egen omgangskrets og nettverk. Kvinner bør tydelig oppfordres til å søke. • skal kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • skal forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud og mentorprogram. • skal det sørges for at kravet om kvinnelig representasjon i komiteer osv. ikke fører til en arbeidsmengde som går på bekostning av den lave andelen kvinner på museet. • skal nyansatte førsteamanuenser prioriteres for tildeling av en ph.d.-kandidat til hovedveiledning. 	<p><i>Museumsdirektør Forskningssjef HR-sjef Forskergruppeledere</i></p>
--	--

4. Et inkluderende arbeids- og læringsmiljø

Arbeids- og læringsmiljø er høyt prioritert på NHM. På bakgrunn av funnene i ARK-undersøkelsen i 2021 har innsatsen på dette feltet blitt ytterligere styrket. Den pågående arbeids- og læringsmiljøatsingen skal opprettholdes, men med en tydeligere vektlegging av LIM. Dette forutsetter god koordinering mellom HMS-arbeid, LIM-arbeid og arbeidet med gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen i 2024.

Å skape et godt, trygt og inkluderende arbeids- og læringsmiljø er et kontinuerlig arbeid. Det handler om å fremme et miljø som gir rom for ulike typer mennesker der ansatte og studenter føler seg trygge, respekterte, verdsatte og inkluderte. Det innebærer å forebygge mobbing, diskriminering og trakassering, og det innebærer å identifisere utfordringer og barrierer som kan hindre inkludering og iverksette tiltak for å overkomme disse. Ansatte og studenter skal ha likestilt tilgang til sosiale, kollegiale og faglige fellesskap. Videre skal de ha like vilkår til å påvirke beslutningsprosesser som berører dem. Partssamarbeid og medbestemmelse er viktige premisser for hvordan beslutningsprosesser på NHM er organisert. Dette handler om å sikre ansatte og studenters rett til medbestemmelse og samtidig sikre *kvalitet* og *relevans* i arbeidet vi gjør og i beslutningene vi tar ved å *inkludere* ulike kompetanser, perspektiver og innsikter i vurderingene våre.

Å sikre likeverdig inkludering er en moralsk forpliktelse til å ivareta grunnleggende rettigheter og sikre et godt og trygt arbeidsmiljø. Samtidig gir mangfold fordeler for museet. Mangfold utgjør en viktig ressurs som kan bidra til kvalitet, innovasjon og kreativitet. Inkludering er nøkkelen i å utløse det fulle potensialet i mangfoldet. Et inkluderende arbeidsmiljø fører til økt arbeidsglede, trivsel, trygghet, tilhørighet og engasjement hos ansatte som igjen fører til at produktiviteten på museet øker. Mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser er dessuten mer attraktive enn andre og tiltrekker seg ofte talentfulle mennesker.

Selv om mangfold og inkludering er godt forankrede verdier på museet, ser vi at inkluderingen noen steder er mangelfull. Tilbakemeldinger fra ansatte og studenter viste at de fleste opplever arbeidsmiljøet som bra, men at ikke alle opplever å være like inkludert. Noen uttrykker at de savner å være inkludert i et «likeverdig team» og at de opplever holdninger om «et faghierarki» og om at noen stillinger er mer verdt enn andre. Vi ser også at ansatte og studenter fra utlandet er ekstra sårbare i møtet med manglende inkludering, særlig når de er nye på museet.

Flere påpeker at de opplever at språkpraksisen på museet har blitt mer inkluderende enn tidligere. Vi ser imidlertid at vi ikke er i mål med dette og at vi må sørge for at viktig informasjon i eposter, på nettsider og i møter blir gitt på engelsk for de som ikke behersker norsk.

Partssamarbeidet på NHM er godt, men flere ansatte savner bedre informasjon om pågående prosesser: Når prosesser *skal settes i gang*, når prosesser *er i gang* og når *beslutninger er tatt*.

Vi ser også at vi bør legge mer vekt på hensyn til mangfold og inkludering i planlegging og gjennomføring av arrangementer for ansatte og studenter. Arrangementer skal være inkluderende og inviterende for mangfoldet på museet. Dette innebærer bl.a. å overholde UiOs retningslinjer om rusmiddelbruk. Disse påpeker at arrangementer i regi av UiO skal være inkluderende og ikke uttrykke forventning om at deltakere skal drikke alkohol.

Et inkluderende arbeidsmiljø handler også om tilgjengelighet og *fysiske forhold*. Flere ansatte påpeker manglende universell utforming i museumsbyggene på Tøyen. NHM er pålagt å tilrettelegge fysiske forhold slik at de kan benyttes av flest mulig, uavhengig av funksjonsnivå, så lenge det ikke innebærer en uforholdsmessig byrde for virksomheten.²⁵ Mangel på ressurser og vernehensyn gjør universell utforming svært utfordrende. Mange trapper og mangel på heis gjør store deler av museumsbyggene utilgjengelige for rullestolbrukere og personer med varige eller midlertidige bevegelsehemninger. Vi ser at vi bør foreta en systematisk vurdering og kartlegging av tilretteleggingsmuligheter for ulike grupper med funksjonsnedsettelse i byggene på Tøyen, og utarbeide bedre informasjon om mulighetene og begrensningene vi har på dette feltet.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

4. NHM skal styrke arbeidet med å skape gode team, og en åpen og inkluderende arbeidskultur fri for trakassering.

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid.	HR-sjef HMS-koordinator ARK-koordinator LIM-rådgiver
b) NHM skal styrke det forebyggende arbeidet mot diskriminering og trakassering: I planperioden skal det gjennomføres kurs om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og UiOs etiske retningslinjer gjennomgås i seksjonene.	HR-avdeling Seksjonsledere LIM-rådgiver
c) Ledere skal aktivt jobbe for å bygge opp gode, inkluderende og likeverdige team. I dette arbeidet skal det legges særskilt vekt på <ul style="list-style-type: none"> • å inkludere ansatte og studenter fra utlandet • å legge til rette for et godt og likeverdig samarbeid mellom forskere, samlingsansvarlige og teknikere 	Utvidet ledergruppe Veiledere
d) NHM skal sikre at viktig informasjon som gis på e-post og i møter, gis på engelsk/norsk til ansatte og studenter som ikke behersker norsk/engelsk. Nettsider som inneholder viktig informasjon, skal være oversatt til engelsk (jf. UiOs språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre.	Utvidet ledergruppe Alle som jobber med internkommunikasjon
e) NHM skal sikre inkluderende og demokratiske beslutningsprosesser som legger til rette for medvirkning og involvering. Museet skal gi tydelig informasjon til ansatte om beslutningsprosesser som berører dem: Når prosesser skal settes i gang, når prosesser er i gang og når beslutninger er tatt. Ansattrepresentanter skal involveres i henhold til hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen ved UiO ²⁶ .	Utvidet ledergruppe Prosessledere

²⁵ LDL § 17, Arbeidsplassforskriften § 2 til 4 og Plan og bygningsloven

²⁶ [Hovedavtalen i staten / Tilpasningsavtalen ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

f) Arrangementer for ansatte og studenter i regi av NHM skal være inkluderende og tilpasset ulike grupper på museet. Det skal sikres at alle mottar informasjon om arrangementene, og ledere skal bidra til å skape lav terskel for å delta. NHM skal ha en bevisst holdning til bruk av alkohol og bruke UiO retningslinjer om rusmiddelbruk som rettesnor.	<i>Ledergruppa Alle som organiserer interne arrangementer</i>
g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelsehemning.	<i>HR-sjef HMS-koordinator</i>

5. Utadrettet virksomhet

NHM har som ambisjon å være en av landets mest attraktive destinasjoner. Formidlingen på museet skal inspirere og skape undring, forståelse og kunnskap om evolusjon og naturmangfold hos publikum. Vi skal også være en sentral formidlingsaktør om klima- og miljøforandringer med utgangspunkt i Klimahuset. Gjennom vår forskning og formidling innehar vi en viktig rolle i produksjonen av kunnskap som det er et stort behov for i samfunnet. Skal vi nå vår ambisjon om å være en av landets mest attraktive destinasjoner, og løse vårt samfunnsoppdrag på best mulig måte, må vi nå bredden i publikum. Vi må være et inkluderende museum som er *relevant og tilgjengelig* for flest mulig. For å lykkes med det, må hensyn til LIM inngå i planleggingen, utformingen og gjennomføringen av museets utadrettede virksomhet. Det inkluderer utstillinger, publikumsprogram, læringstilbud og annen utadrettet kommunikasjon.

Det er viktig at vi er bevisste på hvem museet ønsker å nå og skaffer oss informasjon om hvem vi faktisk når. NHMs Strategi 2030 definerer ikke en målgruppe for publikumsarbeidet (foruten skoleklasser), men sier at museet har en unik mulighet til å nå et bredt publikum og at vi kan vekke interessen hos unge mennesker som senere kan rekrutteres til høyere utdanning.

Prioriterte målgrupper for museets publikumsprogram bestemmes for en toårsperiode av gangen. Undersøkelser Kulturdirektoratet gjorde i 2019 viste at personer med minoritetsbakgrunn er underrepresenterte ved NHM. Med tanke på at museets nærområde har en høyere andel personer med minoritetsbakgrunn enn landsgjennomsnittet, burde denne gruppen vært høyere representert i vårt publikum. Vi ønsker å inkludere denne gruppen og har derfor i retningslinjene for publikumsprogrammet 2024 – 2025 definert personer med minoritetsbakgrunn fra museets nærområde som en ny prioritert målgruppe.

Universell utforming er et viktig premiss for inkludering og for å sikre likeverdig tilgang til vårt publikumstilbud for ulike grupper. Mangel på tilrettelegging i forhold til tilgang og fremkommelighet kan føre til at personer med funksjonsnedsettelse ikke får en likeverdig opplevelse av publikumstilbudet vårt eller i verste fall ekskluderes. Her er det viktig å huske på at rundt 20 % av landets befolkning har funksjonsnedsettelse.²⁷ Funksjonsnedsettelsene, som nedsatt mobilitet, kan være varige og midlertidige, de kan være ikke-synlige, som f.eks. hørselsutfordringer. Museet ser at vi har et forbedringspotensial når det gjelder å tilrettelegge bedre for ulike grupper med funksjonsnedsettelse, og ønsker i planperioden å vurdere tiltak som kan gjøre publikumstilbudet vårt mer universelt utformet og tilgjengelig for flere. Vi ønsker å sikre at ansatte som jobber med utstillinger har nødvendig kompetanse og får den opplæringen de trenger til å i større grad ta hensyn til LIM og universell utforming i planlegging, produksjon og vedlikehold av utstillinger. Det er også viktig at førstelinjepersonell på museet får opplæring i hvordan man imøtekommer personer mer funksjonsnedsettelse og vet hva slags tilrettelegging museet tilbyr.

Med unntak av veksthusene er de fleste utstillingene på museet tilrettelagt for rullestolbrukere og bevegelsehemmede. NHM har også rullestoler til utlån i museumsbutikken. Dufthagen er en utstilling som er spesielt tilrettelagt for rullestolbrukere og svaksynte. Oldemors hage er spesielt utformet og tilrettelagt for rullestolbrukere og personer med demens.

I planperioden skal det legges større vekt på å sikre at nye utstillinger er universelt utformet så langt det lar seg gjøre, både med tanke på det fysiske miljøet (tilgjengelighet og fremkommelighet) og formidlingen (f.eks.

²⁷ [Statistikk og analyse | Bufdir](#)

tekst). Et inkluderende museum bør tilrettelegge slik at alle besøkende enkelt kan orientere seg og finne det de ønsker på museumsområdet. Vi ser at flere har utfordringer med fremkommelighet på museet. Ansatte i hagen, Klimahuset og museumsbutikken rapporterer om mange spørsmål fra publikum som ikke finner fram. NHM har derfor blitt nedsatt en prosjektgruppe fra museet og Eiendomsavdelingen ved UiO som skal lage en plan for å kartlegge behov og foreslå tiltak til forbedring.

Tilbakemeldinger fra publikum til førstelinjepersonell ved museet viser at det er et behov for å bedre tilgang til publikumstjenester. Dette gjelder bedre tilgang på toaletter i Botanisk hage, bedre tilgang på mat og drikke, trygg og nok parkering for barnevogner, flere sykkelparkeringer, og flere handicapparkeringer for bil. Mangelfull tilrettelegging kan bidra til å ekskludere noen grupper fra å besøke museet. Oppgraderinger av disse publikumstjenestene vil kunne bidra til å inkludere flere besøkende på museet, uansett funksjonsnivå. Gjennomføring av slike fysiske tiltak ligger under Eiendomsavdelingen (EA) ved UiOs ansvar, så tiltaket fra vår side vil være å melde ifra til EA om behovene for oppgradering.

Nettsidene våre er gjerne publikums første møte med museet og bør være oversiktlige og inviterende. Museets nettsider er universelt utformet, men det finnes noe etterslep på gamle sider som bør gjennomgås. Språket på nettsidene våre skal være lett å forstå. For personer med funksjonsnedsettelse er det viktig med god informasjon om hva slags tilretteleggingsmuligheter NHM har og hva vi ikke har, slik at de vet hva de møter og kan forberede sitt besøk (f.eks. ved å sørge for å ta med seg en ledsager). Det finnes noe informasjon på museets nettsider, men informasjonen bør gjennomgås, og vi bør tilstrebe å gi informasjon om tilrettelegging for flere funksjonsnedsettelse enn nedsatt bevegelighet. Når det gjelder bildebruk, er det viktig at denne gjenspeiler mangfoldet i samfunnet vi er en del av.

Billettpriser kan utgjøre en barriere for publikumsdeltakelse. NHM tilbyr flere sårbare lavinntektsgrupper gratis inngang på museet. Vi blir likevel ofte kontaktet av ulike institusjoner (f.eks. Blå Kors) med spørsmål om gratis inngang. Vi ser derfor at vi bør ha tydeligere informasjon på våre nettsider. Det bør fremgå tydelig for hvilke grupper gratistilbudet gjelder, samt hvordan disse enkelt kan forhåndsbestille billetter på våre nettsider.

NHM er hyppig besøkt av barnehagegrupper og skoleklasser. Vi er svært opptatt av å utvikle gode og inkluderende læringstilbud for barnehagene og skolene. Vi jobber aktivt med å sikre at læringstilbudene våre skal oppleves som relevante og engasjerende for mangfoldet av barn og ungdom som besøker oss. Barnehagegrupper og skoleklasser kommer gratis inn på museet. De fleste av læringstilbudene med museumspedagoger er også gratis.

Museet tilbyr også undervisning for grupper fra voksenopplæringen og andre spesialklasser, hvor vi tilpasser både språk, innhold og form på undervisningen. Vi får gode tilbakemeldinger på læringstilbudene våre, men ser at vi bør utarbeide bedre informasjon på nettsidene våre om tilbudet til spesialklasser. Å bruke evalueringsskjemaer kan gi oss nyttige tilbakemeldinger. Vi bør også samarbeide med forskere i pedagogikk og spesialpedagogikk for å undersøke hvordan vi kan styrke læringstilbudene våre ytterligere og å skape mer engasjement hos bredden av barn og ungdom.

NHM skal ha et bevisst forhold til valg av tematikk og innhold i vår utadrettede virksomhet, inkludert utstillinger, og til hvordan dette kan bidra til å gjøre at museet oppleves som inkluderende og relevant for mange. Vi skal være bevisste på vår rolle som aktør i samfunnet og hvordan vår virksomhet påvirker samfunnet rundt oss. Dette innebærer en bevissthet omkring vitenskapshistorie, objekter og historiske personer som kan være etisk problematiske. ICOMs etiske retningslinjer er en rettesnor for arbeidet på disse områdene.

Basert på de nevnte utfordringene og behovene har NHM identifisert følgende mål og tiltak for planperioden:

5. NHM skal ta hensyn til LIM i planlegging, utforming og gjennomføring av vår utadrettede virksomhet slik at publikum og samfunnet for øvrig opplever oss som et inkluderende museum

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal være bevisste på hvem som representerer museet og etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, formidlere, verter og deltakere i	Museumsdirektør Faggruppe kommunikasjon

arrangementer. I forskningsformidling skal vi tilstrebe å vise bredde og kjønnsbalanse og synliggjøre et mangfold av fagpersoner som rollemodeller.	
<p>b) Utadrettet kommunikasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstribes: <ul style="list-style-type: none"> ◦ å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold ◦ å bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum • NHMs nettsider skal være universelt utformet. • Gratis inngang for institusjoner skal synliggjøres i billettsystem og på nettside. • Det skal informeres om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
<p>c) Publikumsprogram:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NHM skal ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen. Museet skal også etterstrebe økt andelbesøkende med minoritetsbakgrunn fra nærområdet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
<p>d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Våre tilbud til spesialklasser skal gjøres mer synlige på nettsidene. • NHM skal gjennomføre evalueringer av læringstilbudene. • Gjennom opprettelse av forskningssamarbeid, skal NHM se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe formidling</i>
<p>e) Utstillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • NHM skal vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i våre utstillinger. • NHM skal ta hensyn til universell utforming i utviklingen av nye utstillinger og vurdere muligheten for å involvere ulike brukergrupper i planleggingen av disse. • NHM skal tilby audioguide i utstillingene. • NHM skal benytte et lett tilgjengelig språk i utstillingene. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser LIM-rådgiver</i>
<p>f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe der EA skal inngå og som skal kartlegge og vurdere tiltak for bedret way-finding på NHM.</p>	<i>Museumsdirektør, Seksjonsleder BH Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
<p>g) For å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelser skal NHM melde inn behov til EA om nødvendige oppgradering av flere publikumstjenester.</p>	<i>Ledere i UTAD</i>
<p>h) NHM skal ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.</p>	<i>Ledergruppa Faggruppe publikumsopplevelser</i>
<p>i) Museet skal synliggjøre sin verdsetting av LIM som samfunnsverdi ved å markere dager som Pride og Kvinnedagen, i likhet med UiO for øvrig. NHM skal i tillegg vurdere hvilke andre relevante merkedager som bør markeres.</p>	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe for kommunikasjon</i>

DEL 3: HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD FOR NHM 2024-2025

Mål og tiltak

1. NHM skal styrke kunnskapen og den kollektive kompetansen om arbeid med LIM

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal ledere, veiledere, tillitsvalgte og verneombud gjennomføre kurs eller annen kompetanseheving innen LIM. Øvrige ansatte skal få informasjon om og oppfordres til å ta kurs om LIM-arbeid.	HR-sjef Seksjonsleder UTAD Forsknings sjef LIM-rådgiver
b) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte. <ul style="list-style-type: none"> LIM skal normalt på dagsorden i allmøter. NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM. 	Museumsdirektør LIM-rådgiver Nettredaktør
<ul style="list-style-type: none"> Nyhetsbrevene skal brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte. 	Ledergruppa
<ul style="list-style-type: none"> NHM skal invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid. 	Ledergruppa LIM-rådgiver
c) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen av ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn ²⁸ og fremmedspråklighet.	HR-avdeling
d) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området.	Museumsdirektør Seksjonsleder UTAD LIM-rådgiver
e) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid.	Ledergruppa LIM-rådgiver
f) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum.	Seksjonsleder UTAD
g) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan.	Ledergruppa LIM-rådgiver

²⁸ Med personer med innvandrerbakgrunn menes her personer som har innvandret fra Europa utenom EU/EFTA, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Latin-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand, eller hvor begge foreldre ha innvandret fra disse landene, jfr. [Forskrift til statsansatteloven §4b \(1\)](#)

2. Ledere skal delta aktivt i LIM-arbeidet, og ha med seg prinsipper om LIM inn i utøvelsen av lederrollen og personaloppfølgingen

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes.	<i>Museumsdirektør</i>
b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner	<i>Utvidet ledergruppe</i>
c) For å sikre at ledere har nødvendig kunnskap og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> • kompetanse og erfaringer med LIM-arbeid og/eller motivasjon til å jobbe med det, etterspørres og vektlegges i rekruttering til lederstillinger • ledere få kurs og opplæring²⁹ i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og hva mangfoldskompetanse er. 	<i>Ledergruppa</i> <i>Ledergruppa</i> <i>LIM-rådgiver</i>
d) Vektlegging av LIM skal være gjennomgående i personaloppfølgingen ledere gir ansatte <ul style="list-style-type: none"> • Ledere skal aktivt benytte NHMs rutiner for onboarding for å bidra til å sikre tidlig inkludering og en god og tilrettelagt innfasing av den nyansatte • Ledere skal sørge for å gjennomføre årlige medarbeidersamtaler og aktivt benytte disse som et LIM-tiltak. I medarbeidersamtalene skal leder <ul style="list-style-type: none"> ○ legge til rette for å snakke om kompetanse- og karriereutvikling ○ drøfte eventuelle behov for tilrettelegging knyttet til den ansattes livsfase og livssituasjon m.m. ○ undersøke den ansattes opplevelse av inkludering ved museet 	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
e) For ansatte som ikke behersker norsk skal ledere sørge for å gi informasjon om muligheter til språkopplæring. For ansatte i faste stillinger skal det lages en individuell plan for språkopplæring.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.	<i>Alle ledere med personalansvar</i>
g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.	<i>Utvidet ledergruppe</i> <i>LIM-rådgiver</i>
h) Ved oppnevning av utvalg, komiteer, arbeidsgrupper o.l. skal det tilstrebes at sammensetningen gjenspeiler mangfold og kjønnsbalanse. Målsettingen om representasjon skal ikke medføre en urimelig arbeidsbelastning for kvinner eller minoriteter.	<i>Utvidet ledergruppe</i>

²⁹ NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

3. NHM skal øke mangfoldet og kjønnsbalansen mellom ansatte kjønnsbalanse gjennom en likestilt praksis for rekruttering og karrierestøtte

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekruttering til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ³⁰	HR-avdeling LIM-rådgiver
b) Alle som er involvert i rekrutteringsprosesser skal få opplæring i inkluderende rekruttering og ubevisste fordommer. Det oppfordres til å gjennomføre DFØs nettkurs om mangfoldsrekruttering og delta i LDOs ³¹ jevnlig kurs om likestilt rekruttering.	HR-avdeling Utvidet ledergruppe Personalrådgivere
c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd av rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebes at utlysningsteksten er kjønnsnøytral og inkluderende, og det skal alltid vurderes om kvalifikasjonskrav kan være unødvendig ekskluderende. • I vurdering, seleksjon og innstilling av de best kvalifiserte skal bias forebygges ved å sette LIM på agendaen i oppstartsmøtet og seleksjonsarbeidet. 	Utvidet ledergruppe
d) Ledere skal være bevisste på «ubalanser» i sin seksjon. Positiv særbehandling kan benyttes i forbindelse med rekrutteringer. Det vil si at man kan prioritere kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper der det er adgang til det.	Utvidet ledergruppe
e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal <ul style="list-style-type: none"> • skal alle faste vitenskapelige stillinger rekrutteres som førsteamanuensis. • det brukes lete- og søkerkomiteer for å finne flere aktuelle kandidater utenfor egen omgangskrets og nettverk. Kvinner bør tydelig oppfordres til å søke. • skal kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • skal forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud og mentorprogram. • skal det sørges for at kravet om kvinnelig representasjon i komiteer osv. ikke fører til en arbeidsmengde som går på bekostning av den lave andelen kvinner på museet. • skal nyansatte førsteamanuenser prioriteres for tildeling av en ph.d.-kandidat til hovedveiledning. 	Museumsdirektør Forskningssjef HR-sjef Forskergruppeledere

³⁰ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnnoytrale-ansettelsesprosesser/>

³¹ [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

4. NHM skal styrke arbeidet med å skape gode team, og en åpen og inkluderende arbeidskultur fri for trakassering.

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid.	<i>HR-sjef HMS-koordinator ARK-koordinator LIM-rådgiver</i>
b) NHM skal styrke det forebyggende arbeidet mot diskriminering og trakassering: I planperioden skal det gjennomføres kurs om diskriminering, trakassering og seksuell trakassering for ansatte og UiOs etiske retningslinjer gjennomgås i seksjonene.	<i>HR-avdeling Seksjonsledere LIM-rådgiver</i>
c) Ledere skal aktivt jobbe for å bygge opp gode, inkluderende og likeverdige team. I dette arbeidet skal det legges særskilt vekt på <ul style="list-style-type: none"> • å inkludere ansatte og studenter fra utlandet • å legge til rette for et godt og likeverdig samarbeid mellom forskere, samlingsansvarlige og teknikere 	<i>Utvidet ledergruppe Veiledere</i>
d) NHM skal sikre at viktig informasjon som gis på e-post og i møter, gis på engelsk/norsk til ansatte og studenter som ikke behersker norsk/engelsk. Nettsider som inneholder viktig informasjon, skal være oversatt til engelsk (jf. UiOs språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre.	<i>Utvidet ledergruppe Alle som jobber med internkommunikasjon</i>
e) NHM skal sikre inkluderende og demokratiske beslutningsprosesser som legger til rette for medvirkning og involvering. Museet skal gi tydelig informasjon til ansatte om beslutningsprosesser som berører dem: Når prosesser <i>skal settes i gang</i> , når prosesser <i>er i gang</i> og når <i>beslutninger er tatt</i> . Ansattrepresentanter skal involveres i henhold til hovedavtalen i staten og tilpasningsavtalen ved UiO ³² .	<i>Utvidet ledergruppe Prosessledere</i>
f) Arrangementer for ansatte og studenter i regi av NHM skal være inkluderende og tilpasset ulike grupper på museet. Det skal sikres at alle mottar informasjon om arrangementene, og ledere skal bidra til å skape lav terskel for å delta. NHM skal ha en bevisst holdning til bruk av alkohol og bruke UiO retningslinjer om rusmiddelbruk som rettesnor.	<i>Ledergruppa Alle som organiserer interne arrangementer</i>
g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelseshemming.	<i>HR-sjef HMS-koordinator</i>

³² [Hovedavtalen i staten / Tilpasningsavtalen ved UiO - Universitetet i Oslo](#)

5. NHM skal ta hensyn til LIM i planlegging, utforming og gjennomføring av vår utadrettede virksomhet slik at publikum og samfunnet for øvrig opplever oss som et inkluderende museum

Tiltak	Ansvar for gjennomføring
a) NHM skal være bevisste på hvem som representerer museet og etterstrebe kjønnsbalanse og mangfold blant forskere, formidlere, verter og deltakere i arrangementer. I forskningsformidling skal vi tilstrebe å vise bredde og kjønnsbalanse og synliggjøre et mangfold av fagpersoner som rollemodeller.	<i>Museumsdirektør Faggruppe kommunikasjon</i>
b) Utadrettet kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> • I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebtes: <ul style="list-style-type: none"> ○ å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold ○ å bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum • NHMs nettsider skal være universelt utformet. • Gratis inngang for institusjoner skal synliggjøres i billettsystem og på nettside. • Det skal informeres om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
c) Publikumsprogram: <ul style="list-style-type: none"> • NHM skal ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen. Museet skal også etterstrebe økt andelbesøkende med minoritetsbakgrunn fra nærområdet. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper: <ul style="list-style-type: none"> • Våre tilbud til spesialklasser skal gjøres mer synlige på nettsidene. • NHM skal gjennomføre evalueringer av læringstilbudene. • Gjennom opprettelse av forskningssamarbeid, skal NHM se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe formidling</i>
e) Utstillinger: <ul style="list-style-type: none"> • NHM skal vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i våre utstillinger. • NHM skal ta hensyn til universell utforming i utviklingen av nye utstillinger og vurdere muligheten for å involvere ulike brukergrupper i planleggingen av disse. • NHM skal tilby audioguide i utstillingene. • NHM skal benytte et lett tilgjengelig språk i utstillingene. • Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming. 	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe publikumsopplevelser</i>
f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe der EA skal inngå og som skal kartlegge og vurdere tiltak for bedret way-finding på NHM.	<i>Museumsdirektør, Seksjonsleder BH Seksjonsleder UTAD Faggruppe kommunikasjon</i>
g) For å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse skal NHM melde inn behov til EA om nødvendige oppgradering av flere publikumstjenester.	<i>Ledere i UTAD</i>
h) NHM skal ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.	<i>Ledergruppa Faggruppe publikumsopplevelser</i>
i) Museet skal synliggjøre sin verdsetting av LIM som samfunnsverdi ved å markere dager som Pride og Kvinnedagen, i likhet med UiO for øvrig. NHM skal i tillegg vurdere hvilke andre relevante merkedager som bør markeres.	<i>Seksjonsleder UTAD Faggruppe for kommunikasjon</i>

Arbeidsdokument for [seksjon]
Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)
Naturhistorisk museum
2024-2025

1. Organisasjon av arbeidet

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvordan bør arbeidet med LIM organiseres på NHM?- Hvem er involvert i arbeidet med LIM på museet og hvem har ansvar for hva?- Hvilke ressurser kan vi sette av til arbeidet (dvs. tid, penger og mannskap)?- Er det områder vi vet for lite om til å kunne utforme gode tiltak? Er det behov for å igangsette et kartleggings- eller utredningsarbeid?	

2. Ledelse og ledelsesutvikling

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Ledelsesforankring og –engasjement er avgjørende for å lykkes og for å oppnå varige endringer. Hvordan kan vi sikre at arbeid med LIM forankres i ledelsen?- Hvordan sikrer vi at perspektivet på LIM inngår i ledelsesdriften?- Hvordan sikrer vi at ledelsen har god kompetanse på arbeid med LIM?- På hvilke måter kan perspektiver på LIM inngå ledelsesutvikling?- Hvilke kompetansehevende kurs kan være aktuelle for ledere?	

3. Rekruttering av ansatte og studenter

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- <i>Hvordan ser mangfoldet og kjønnsbalansen ut i de ulike seksjonene på NHM, og på de ulike nivåene?</i>- <i>Hvordan kan vi i vårt rekrutteringsarbeid sikre at NHM får en kvalitativ god og mangfoldig sammensatt arbeidsstokk med mennesker med ulike bakgrunner og perspektiver?</i>- <i>Kjønnsbalansen i vitenskapelige førstestillinger er stor på NHM. Kvinneandelen på professornivå er 18 %. Hva kan vi gjøre for å oppnå bedre kjønnsbalanse?</i>- <i>Bør vi gjøre noe for å redusere uønsket midlertidighet</i>- <i>Hvordan kan vi få flere til å ville studere fagene vi forvalter på NHM?</i>- <i>Hvordan kan vi få flere masterstudenter fra MN til NHM?</i>- <i>Hvordan kan NHM rekruttere et bredt og variert spekter av studenter fra inn- og utland til museet?</i>	

4. Personaloppfølging og kompetanseheving

Hjelpespørsmål	
<p>Personaloppfølging og karrierestøtte</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Hvordan kan perspektiver på LIM i personaloppfølgingen som gis på NHM?</i>- <i>Hvordan kan vi fremme LIM gjennom lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og gjennom å legge til rette for utvikling?</i>- <i>Hvordan kan vi best mulig tilrettelegge ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver?</i> <p>Kompetanseheving LIM</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Hvordan kan vi styrke ansattes bevissthet for behovet for LIM-arbeid, for mulighetene til å jobbe med LIM, og for gevinstene det gir?</i>	

5. Trygt og inkluderende arbeids- og studiemiljø

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvordan legger vi til rette for at ansatte, ph.d.-kandidater, studenter opplever at de kan være seg selv, at de blir respektert for den de er og føle seg trygge på museet? (Tenk på alle grupper)- Hvordan sikrer vi at ansatte opplever å bli inkludert- Hvordan sikrer vi at ansatte har like muligheter til å delta og påvirke NHMs virksomhet?- Hvordan foregår beslutningsprosesser på NHM? Er de inkluderende nok, og legger til rette for medvirkning?- Har vi en inkluderende språkpraksis?- Er vi gode nok på universell utforming og tilrettelegging?	

6. Synlighet og representasjon

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- Hvem representerer NHM ved ulike anledninger? Gjenspeiler de det mangfoldet vi ønsker- Hvordan ser mangfold og kjønnsbalansen ut i utvalgene våre?- Hvilke merkedager bør vi markere på NHM? (PRIDE, internasjonal dag mot rasisme, samenes nasjonaldag, osv.)	

7. Utadrettet virksomhet

Hjelpespørsmål	
<ul style="list-style-type: none">- <i>Hvordan kan vi skape et inkluderende museum?</i>- <i>Når vi alle vi ønsker å nå i vårt formidlingsarbeid?</i>- <i>Hvordan kan vi lage inkluderende publikumsarrangementer som er lagt til rette for at alle kan delta på lik linje (alder, økonomiske barrierer, språklige barrierer, funksjonshemninger, mangel på tilgjengelig transport m.m.)</i>- <i>Trenger vi å bli bedre på universell utforming? Har vi god nok informasjon om hvordan museet er tilrettelagt for mennesker med ulike funksjonshemninger?</i>	

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Unntatt offentlighet etter offl § 25

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 3
Møtenr: 2
Møtedato: 24.04.2024
Notatdato: 17.04.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksansvarlig: Skjelkvåle, de Boer, Ugletveit
Saksbehandler: Brånå

Fornyhet og revidert kunngjøring av førsteamanuensisstilling innen mineralogi – fast ansettelse

Tidligere vedtak:

Forrige kunngjøring ble vedtatt på styremøtet den 9. februar 2023, V-sak 4. Stillingen ble utlyst med søknadsfrist den 21. mai 2023. Etter søknadsfristens utløp hadde det meldt seg 11 søkere til stillingen. Etter en gjennomgang av søkerne ble det konkludert med at det er ønskelig med et større tilfang av kvalifiserte kandidater gjennom fornyet kunngjøring. Etter dialog med våre mineraloger har vi oppdatert utlysningsteksten og endret på kompetansekravene med det mål å kunne tiltrekke oss flere søkere (se vedlagt tidligere utlysningstekst og forslag til ny utlysningstekst).

Behov for fornyet kunngjøring

Mineralogi er sentral i forskningen på kritiske råmaterialer og metaller til det grønne skiftet, og NHM har Norges største samlinger og eneste forskningsmiljø i dette svært aktuelle fagfelt.

Det er ingen komplementære stillinger ved institutt for geofag innen dette fagfeltet. NHM er derfor det eneste miljøet ved UiO og Norge som dekker mineralogi og krystallografi. NHM er også den eneste institusjonen i Norden som har et en-krystall diffraktometer dedikert til mineralogisk krystallografi. Dette instrumentet har gjort NHM til en attraktiv samarbeidspartner for mineralogisk forskning ved andre museer som blant annet Riksmuseet i Stockholm og Canadian Museum of Nature i Ottawa.

Mineralene er byggesteiner i bergarter, og kunnskapen om mineralogi er av fundamental betydning for alle disipliner innen geologien. Mineralogi binder geologi sammen. Mineralogi og krystallografi er sterkt forbundet til uorganisk kjemi og geokjemi, og dermed materialvitenskap. God mineralogisk og krystallografisk kunnskap er viktig for å forstå geologiske prosesser helt ned på atomært nivå.

Mineralogi/krystallografi er også et fagfeltet som er essensielt i jakten på kritiske råmaterialer og metaller til det grønne skiftet. Ved NHM leder vi to slike prosjekter i dag: EU-prosjektet GREENPEG som har som formål å utforske pegmatitter i jakten på kritiske råstoffer; og NATSORB som er et

tverrfaglig prosjekt finansiert av NFR for å utvikle nytt filtermateriale for å rense vann for tungmetallforurensninger basert på naturlige mineraler. Disse to prosjektene viser at mineralogi/krystallografi i tillegg til å være grunnleggende basisfag også er et svært viktig og aktuelt fagfelt i vårt samfunn.

Et sterkt mineralogisk miljø ved NHM er ikke bare unikt for UiO, det finnes ingen andre slike miljøer ved noen universiteter i Norge. De mineralogiske samlingene ved NHM er grunnlaget for det som i sin tid ble Geologisk Museum med en opprinnelse tilbake fra Bergseminaret på Kongsberg som ble etablert i 1757, og de mineralogiske samlingene er derfor blant de eldste av våre samlinger. Mineralsamlingen har de siste 5 år bare hatt en kurator og ingen teknikere. Den nye stillingen vil bidra sterkt til samlingsarbeid i mineralsamlingen.

Om prosessen

Med henblikk på UiO's handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold og museets egen tiltaksplan, er det valgt å utlyse den faste vitenskapelige stillingen som førsteamanuensis, dette som tiltak for å søke kjønnsbalansert nyrekruttering.

I den nevnte handlingsplanen og i museets tiltaksplan er aktiv bruk av letekomiteer/søkekomiteer nevnt som tiltak for å sikre kjønnsbalanse og mangfold i søkergrunnlaget og bidra til tilfanget av toppkvalitet, kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger og mangfoldet i academia jf. UiOs rekrutteringspolitikk for vitenskapelige stillinger. Museumsdirektøren oppnevner en letekomité som skal finne fram til kandidater fra det underrepresenterte kjønn.

Ved en senere oppnevning av bedømmelseskomité skal komitemedlemmene bevisstgjøres om implisitte fordommer (bias) om kjønn og mangfold.

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner museumsdirektørens forslag til oppdatert utlysningstekst.

Vedlegg:

Tidligere utlysningstekst

Foretatte revideringer

Forslag til ny utlysningstekst



Jobbnorge ID: 242481
Deadline: 21.05.2023
Website: <http://www.nhm.uio.no/>
Scope: Fulltime
Duration: Permanent

NATURAL HISTORY MUSEUM

Associate Professor in Mineralogy

General information about the position

The Natural History Museum (NHM), University of Oslo, seeks an active researcher with a strong publication record for a fulltime position as Associate Professor (SKO 1011) within the field of mineralogy and crystallography. The position will be in the Department of Research and Collections, within the Norwegian Centre for Mineralogy Research Group, which has the curatorial responsibility for minerals, gems, rocks and meteorites.

The ideal candidate has proven experience with modern analytical techniques for characterising minerals, especially within crystallography and crystal chemistry. The main research will be on the crystal chemistry of naturally occurring minerals and their systematics. Research that is relevant for NHMs collections and their development is expected. The candidate is expected to be able to define their own research projects and secure external funding. The in-house infrastructure includes a Rigaku Synergy-S single-crystal diffractometer as well as a D5005 powder diffractometer and a SEM.

NHM has a collaboration agreement with the Department of Geosciences on teaching and supervision of students at the bachelor and master's levels, and with the Faculty of Mathematics and Natural Sciences for supervision of doctoral candidates. The successful candidate is expected to participate in teaching at all levels and be a capable and enthusiastic supervisor of master's and PhD students.

Up to 50% of the working time will be devoted to curating collections (main activity), teaching and supervision of students, outreach and administrative tasks at NHM. Lectures and tuition are given in Norwegian and English. Foreign language speakers are expected to be able to teach in a Scandinavian language within two years after being hired.

The successful applicant is expected to become an active member of the Natural History Museum.

Qualification requirements

Required qualifications:

- A PhD degree in mineralogy, geology or inorganic chemistry
- Proven ability to collect single-crystal data and subsequent solve and refine mineral structures
- A recent publication record within the topic of the position
- An upward academic trajectory and strong potential for competitive research projects at a high international level
- Excellent English language skills (written and spoken)

The successful candidate who at the time of appointment cannot document sufficient teaching qualifications (minimum formal requirement is a 200 hrs pedagogical programme) will be required to obtain such qualifications within a two-year period.

The successful candidate must demonstrate mastery of both English and one of the Scandinavian languages as working languages. If an appointee is not fluent in a Scandinavian language, the appointee will be required to learn sufficient Norwegian within a two-year period, to be able to participate actively in all functions the position may involve.

Desirable qualifications:

- Familiarity with spectroscopic techniques (e.g. IR and Raman spectroscopy)
- Experience with large-scale research infrastructures
- Collections-based research
- Teaching and supervision skills of master's and PhD students

Personal qualities

- Ability to create and contribute to a well-functioning, inclusive and productive research environment
- Networking skills, ability to collaborate and conduct scientific leadership
- Ability to cooperate and communicate well with other members of staff

The successful candidate should have an international profile with respect to the above criteria. The candidate for this position will be selected based on excellence and fit with the section's research profile.

Naturhistorisk Museum, Thorsen, Sibel, 17.04.2024 16:09:46

We offer

- Salary from kr 661 400 to kr 746 900 depending on competencies, in the position of Associate Professor (position code 1011)
- A professionally stimulating work environment.
- Attractive welfare benefits and a generous pension agreement, in addition to Oslo's family-friendly environment with its rich opportunities for culture and outdoor activities.
- The Associate Professor will have the opportunity to apply for promotion to a position as Professor at a later date

How to apply

The application must include:

- A cover letter (statement of motivation, summarizing scientific work and research interest)
- CV (summarizing education, positions, research profile and merits, grants and awards, pedagogical qualifications, curatorial experience, administrative experience and other qualifying activity)
- A list of all scientific publications. You can indicate up to 7 scientific publications that should be assessed in the evaluation. All publications must be available online.
- A research plan, including a description of how NHMs mineral collections will be utilized in the research, how the research may contribute to the development of these collections, and how synergies can be achieved with other researchers and research groups at NHM (up to 5 pages)
- A teaching portfolio: a document describing the applicant's pedagogical competence including formal and practical qualifications and teaching philosophy
- List of reference persons: 3 references (name, relation to candidate, e-mail and phone number). No reference letters should be submitted

Application with attachments must be submitted via our online recruitment system; please follow the link "apply for this job". Please note that all documentation must be in English (or a Scandinavian language).

Formal regulations

As a general rule an interview will be used in the appointment process, usually supplemented with a trial teaching session. The basis for assessment will be the scientific production of the applicant, the teaching portfolio, pedagogical and educational qualifications, the applicant's qualifications within leadership and administration, other qualifications as well as general personal suitability for the position. In ranking the competent applicants, the full range of qualifications will be considered and explicitly assessed.

[Rules for appointments to associate professorships:](https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html)

<https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html>

[Rules for the assessment and weighting of pedagogical competence at UiO:](https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-basic-pedagogical-competence.html)

<https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-basic-pedagogical-competence.html>

According to the Norwegian Freedom and Information Act (Offentleglova), information about the applicant may be included in the public applicant list, also in cases where the applicant has requested non-disclosure.

[The University of Oslo has an agreement for all employees, aiming to secure rights to research results](http://www.uio.no/english/for-employees/employment/work-results/), see: <http://www.uio.no/english/for-employees/employment/work-results/>

In addition, the University of Oslo aims for its employees to reflect the diversity of the population to the greatest degree possible. We therefore encourage qualified applicants with disabilities or gaps in their CV to apply for the position. The University of Oslo will adapt the workplace to suit employees with disabilities. Applicants who indicate that they have disabilities or gaps in their CV are made aware that this information may be used for statistical purposes.

The University of Oslo aims to achieve a balanced gender composition in the workforce and to recruit people with ethnic minority backgrounds. Women are encouraged to apply.

Contact information

[Professor Axel Müller](mailto:a.b.mueller@nhm.uio.no), e-mail: a.b.mueller@nhm.uio.no

[Research Director Hugo de Boer](mailto:hugo.deboer@nhm.uio.no), e-mail: hugo.deboer@nhm.uio.no

For questions regarding Jobbnorge, please contact [HR Adviser Thomas Brånå](mailto:thomas.brana@nhm.uio.no), e-mail: thomas.brana@nhm.uio.no

About the University of Oslo

The University of Oslo is Norway's oldest and highest ranked educational and research institution, with 28 000 students and 7000 employees. With its broad range of academic disciplines and internationally recognised research communities, UiO is an important contributor to society.

The Natural History Museum at the University of Oslo is Norway's most comprehensive natural history collection. For almost 200 years, specimens of animals, fungi, plants, rocks, minerals and fossils have been collected, studied and preserved here. The museum is located at Økern and in the beautiful Botanical Garden, which is not only popular for recreation, but is a scientific collection in itself.

Additional information

Naturhistorisk Museum, Thorsen, Sibel, 17.04.2024 16:09:46

Place of service:

Økern 0318 Oslo (Oslo Municipality)

Associate Professor in mineralogy

General information about the position

The Natural History Museum (NHM), University of Oslo, ~~is recruiting seeks an active researcher with a strong publication record for a fulltime position as~~ Associate Professor (SKO 1011) within the field of mineralogy. The position will be in the Department of Research and Collections, ~~within the Norwegian Centre for Mineralogy Research Group,~~ which has the curatorial responsibility for minerals, gems, rocks and meteorites.

~~The ideal candidate has proven experience with modern analytical techniques for characterising minerals, especially within crystallography and crystal chemistry. The main research will be on the crystal chemistry of naturally occurring minerals and their systematics. Research that is relevant for NHMs collections and their development is expected. The candidate is expected to be able to define their own research projects and secure external funding. The in-house infrastructure includes a Rigaku Synergy S single-crystal diffractometer as well as a D5005 powder diffractometer and a SEM.~~

The ideal candidate is interested in the fundamental properties of minerals and utilises this knowledge to explore larger geological processes. It is expected that the successful candidate can achieve their research goals by combining traditional methodology with novel analytical approaches and secure funding. The research ~~will~~ should use and contribute to the geological collections housed at NHM.

NHM has a collaboration agreement with the Department of Geosciences on teaching and supervision of students at the bachelor and master's levels, and with the Faculty of Mathematics and Natural Sciences for supervision of doctoral candidates. The successful candidate is expected to participate in teaching at all levels and be a capable and enthusiastic supervisor of master's and PhD students. Up to 50% of the working time will be devoted to curating collections (main activity), teaching and supervision of students, outreach and administrative tasks at NHM. Lectures and tuition are given in Norwegian and English. ~~Foreign language speakers are expected to be able to teach in a Scandinavian language within two years after being hired.~~ Furthermore, the candidate is expected to contribute to method development of the research infrastructure housed at NHM, especially the single-crystal diffractometer and the new SEM.

The successful applicant is expected to become an active member of the Natural History Museum.

Qualification requirements

Required qualifications

- A PhD in mineralogy, ~~geology or inorganic chemistry~~
- ~~Proven ability to collect single-crystal data and subsequent solve and refine mineral structures~~
- A recent publication record within the topic of the position
- An upward trajectory of research and strong potential for competitive research projects at a high international level within the topic of the position
- Excellent English language skills (written and spoken)

The successful candidate who at the time of appointment cannot document sufficient teaching qualifications (minimum formal requirement is a 200 hrs pedagogical programme) will be required to obtain such qualifications within a two-year period.

The successful candidate must demonstrate mastery of both English and one of the Scandinavian languages as working languages. If an appointee is not fluent in a Scandinavian language, the appointee will be required to learn sufficient Norwegian within a two-year period, to be able to participate actively in all functions the position may involve.

Desirable qualifications

- ~~Familiarity with spectroscopic techniques (e.g. IR and Raman spectroscopy)~~
- ~~Experience with large-scale research infrastructures~~
- ~~Collections-based research~~
- ~~Teaching and supervision skills of master's and PhD students~~
- Experienced with crystal structure refinement from single-crystal X-ray data
- Explored the use of spectroscopic methods to solve mineralogical questions
- Knowledge of large-scale research infrastructure experiments

- ~~Has worked~~Experience in working with mineralogical/geological collections ~~in the past~~, ideally as a curator
- ~~Explored the use of spectroscopic methods to solve mineralogical questions~~
- ~~Organised or participated in extended fieldwork~~
- Research program in~~Has carried out~~ collection-based research
- Organised or participated in extended fieldwork
- Experience in science-based public outreach
- ~~Familiar with spindle-stage optical measurements~~
- Track record of securing funding
- ~~Used synthesis methods~~

Personal qualities

- Ability to create and contribute to a well-functioning, inclusive and productive research environment
- Networking skills, ability to collaborate and conduct scientific leadership
- Ability to cooperate and communicate well with other members of staff

The successful candidate should have an international profile with respect to the above criteria.

The candidate for this position will be selected based on excellence and fit with the ~~section's~~ research profile.

How to apply

The application must include:

- A cover letter (statement of motivation, summarising scientific work and research interest)
- CV (summarizing education, positions, research profile and merits, grants and awards, pedagogical qualifications, curatorial experience, administrative experience and other qualifying activity)
- A list of all scientific publications. You can indicate up to 7 scientific publications that should be assessed in the evaluation. All publications must be available online.

- A research plan, including a description of how NHMs mineral collections will be utilised in the research, how the research may contribute to the development of these collections, and how synergies can be achieved with other researchers and research groups at NHM (up to 5 pages)
- A teaching portfolio: a document describing the applicant's pedagogical competence including formal and practical qualifications and teaching philosophy
- List of reference persons: 3 references (name, relation to candidate, e-mail and phone number). No reference letters should be submitted with the application

Application with attachments must be submitted via our online recruitment system; please follow the link "apply for this job". Please note that all documentation must be in English (or a Scandinavian language).



Jobbnorge ID: 261713
Deadline: Løpende
Website: <http://www.nhm.uio.no/>
Scope: Fulltime
Duration: Permanent

Natural History Museum

Associate Professor in Mineralogy

General information about the position

The Natural History Museum (NHM), University of Oslo, is recruiting an Associate Professor (SKO 1011) within the field of mineralogy. The position will be in the Department of Research and Collections, which has the curatorial responsibility for minerals, gems, rocks and meteorites.

The ideal candidate is interested in the fundamental properties of minerals and utilises this knowledge to explore larger geological processes. It is expected that the successful candidate can achieve their research goals by combining traditional methodology with novel analytical approaches and secure funding. The research should use and contribute to the geological collections housed at NHM.

NHM has a collaboration agreement with the Department of Geosciences on teaching and supervision of students at the bachelor and master's levels, and with the Faculty of Mathematics and Natural Sciences for supervision of doctoral candidates. The successful candidate is expected to participate in teaching at all levels and be a capable and enthusiastic supervisor of master's and PhD students. Up to 50% of the working time will be devoted to curating collections (main activity), teaching and supervision of students, outreach and administrative tasks at NHM. Lectures and tuition are given in Norwegian and English. Furthermore, the candidate is expected to contribute to method development of the research infrastructure housed at NHM, especially the single-crystal diffractometer and the new SEM.

The successful applicant is expected to become an active member of the Natural History Museum.

Qualification requirements

Required qualifications:

- A PhD in mineralogy
- A recent publication record within the topic of the position
- An upward trajectory of research within the topic of the position
- Excellent English language skills (written and spoken)

The successful candidate who at the time of appointment cannot document sufficient teaching qualifications (minimum formal requirement is a 200 hrs pedagogical programme) will be required to obtain such qualifications within a two-year period.

The successful candidate must demonstrate mastery of both English and one of the Scandinavian languages as working languages. If an appointee is not fluent in a Scandinavian language, the appointee will be required to learn sufficient Norwegian within a two-year period, this to be able to participate actively in all functions the position may involve.

Desirable qualifications:

- Experience with crystal structure refinement from single-crystal X-ray data
- Explored the use of spectroscopic methods to solve mineralogical questions
- Knowledge of large-scale research infrastructure experiments
- Experience in working with mineralogical/geological collections, ideally as a curator
- Research program in collection-based research
- Organised or participated in extended fieldwork
- Experience in science-based public outreach
- Track record of securing funding

Personal qualities

- Ability to create and contribute to a well-functioning, inclusive and productive research environment
- Networking skills, ability to collaborate and conduct scientific leadership
- Ability to cooperate and communicate well with other members of staff

The successful candidate should have an international profile with respect to the above criteria. The candidate for this position will be selected based on excellence and fit with the research profile.

We offer

- Salary from kr....to kr.... depending on competencies, in the position of Associate Professor (position code 1011)
- A professionally stimulating work environment
- Attractive welfare benefits and a generous pension agreement, in addition to Oslo's family-friendly environment with its rich opportunities for culture and outdoor activities
- The Associate Professor will have the opportunity to apply for promotion to a position as Professor at a later date

How to apply

The application must include:

- A cover letter (statement of motivation, summarising scientific work and research interest)
- CV (summarizing education, positions, research profile and merits, grants and awards, pedagogical qualifications, curatorial experience, administrative experience and other qualifying activity)
- A list of all scientific publications. You can indicate up to 7 scientific publications that should be assessed in the evaluation. All publications must be available online.
- A research plan, including a description of how NHMs mineral collections will be utilised in the research, how the research may contribute to the development of these collections, and how synergies can be achieved with other researchers and research groups at NHM (up to 5 pages)
- A teaching portfolio: a document describing the applicant's pedagogical competence including formal and practical qualifications and teaching philosophy
- List of reference persons: 3 references (name, relation to candidate, e-mail and phone number). No reference letters should be submitted with the application

Application with attachments must be submitted via our online recruitment system; please follow the link "apply for this job". Please note that all documentation must be in English.

[Guide for applicants for Professor and Associate professor positions:](https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/guide-applicants.html) <https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/guide-applicants.html>

Formal regulations

As a general rule an interview will be used in the appointment process, usually supplemented with a trial teaching session. The basis for assessment will be the scientific production of the applicant, the teaching portfolio, pedagogical and educational qualifications, the applicant's qualifications within leadership and administration, other qualifications as well as general personal suitability for the position. In ranking the competent applicants, the full range of qualifications will be considered and explicitly assessed.

[Rules for appointments to associate professorships:](https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html)

<https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-appointment-professor.html>

[Rules for practising the requirement for basic university pedagogical competence at UiO:](https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-basic-pedagogical-competence.html)

<https://www.uio.no/english/about/regulations/personnel/academic/rules-basic-pedagogical-competence.html>

Pursuant to section 25(2) of the Freedom of Information Act, information concerning the applicant may be made public, even if the applicant has requested not to appear on the list of applicants.

The University of Oslo has a transfer agreement with all employees that is intended to secure the [rights to all research results](#) etc., see: <https://www.uio.no/english/for-employees/employment/work-results/>

Inclusion and diversity are a strength. The University of Oslo has a personnel policy objective of achieving a balanced gender composition. Women are encouraged to apply.

Furthermore, we want employees with diverse professional expertise, life experience and perspectives. If there are qualified applicants with disabilities, employment gaps or immigrant background, we will invite at least one applicant from each of these categories to an interview.

Contactinformation

Professor Axel Müller: e-mail: a.b.mueller@nhm.uio.no

Research Director Hugo de Boer, e-mail: hugo.deboer@nhm.uio.no

For questions regarding Jobbnorge, please contact HR-Adviser Thomas Brånå, e-mail: thomas.brana@nhm.uio.no

About the University of Oslo and the Natural History Museum

The University of Oslo is Norway's oldest and highest ranked educational and research institution, with 28 000 students and 7000 employees. With its broad range of academic disciplines and internationally recognised research communities, UiO is an important contributor to society.

The Natural History Museum at the University of Oslo is Norway's most comprehensive natural history collection. For almost 200 years, specimens of animals, fungi, plants, rocks, minerals and fossils have been collected, studied and preserved here. The museum is located at Økern and in the beautiful Botanical Garden, which is not only popular for recreation, but is a scientific collection in itself.

Additional information

Place of service: Naturhistorisk Museum, Thorsen, Sibel, 17.04.2024 16:09:46

Til: Styret for Naturhistorisk museum

Sakstype: Orientering

Saksnr: O-sak 1

Møtenr: 2-24

Møtedato: 24.04.2024

Notatdato: 16.04.2024

Saksarkivnr: 2024/1427

Saksansvarlig: Brit Lisa Skjelkvåle

Orienteringer fra museumsdirektøren

- Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK: resultater for NHM og arbeidet så langt
- EVAL BIOVIT
- Investeringsplan
- Status Veksthus
- Utstillinger- planer/åpninger
- Saker til neste styremøte

Øvrige saker:

- Referat fra møter med de ansattes organisasjoner

Vedlegg: Referat fra IDF-møte før styremøte 09.04.24 (ettersendes)

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Orientering
Møtesaksnr: O-sak 2
Møtenr: 2-24
Møtedato: 24.04.2024
Notatdato: 17.04.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksbehandler: Rigmor Smith-Gahrse

HMS-notat: Status mars 2024

Avviksmeldinger

Fra 1.1. til 12.4.2024 er det lagt inn 25 meldinger i avvikssystemet CIM. I tilsvarende periode 2023 (1.1.-13.4.), ble det gjort 11. innmeldinger.

Nesten alle innmeldingen angår publikum som ikke overholder regler i Botanisk hage. Én innmelding gjaldt en tilfrosset nødutgang.

HMS opplæring

19 ledere, verneombud og representanter fra lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) gjennomførte kurset HMS-grunnkurs modul 5 og 6: HMS-arbeid ved UiO 25.1. Kurset gir personalledere kunnskap om hvordan kravene i arbeidsmiljøloven oppfylles, og hvordan ledere kan samarbeide med HMS-koordinator, verneombud og representanter i LAMU for å ivareta arbeidsmiljøet på best mulig måte.

15 NHM ansatte gjennomførte tre timers opplæring i førstehjelp med hjertestarter 14.3.

15. april arrangerer UiO LAMU-seminar med tema: Uakseptabel atferd. Fleire NHM-ansatte er påmeldt seminaret.

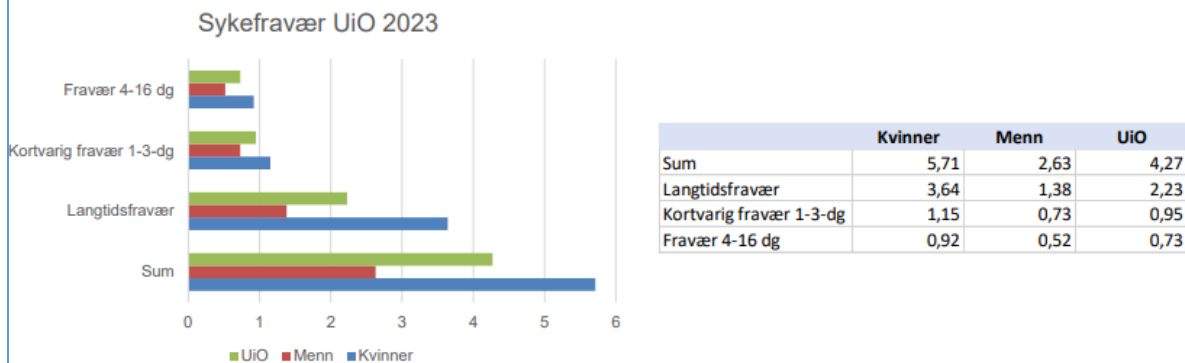
Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK

ARK-undersøkelsen ble sendt ut 12. februar. Siste mulighet for å svare var 3. mars. NHM har fått en samlet svarprosent på 69,4 %, samme nivå som UiO totalt: 70,9.

Ansatte er innkalt til seksjonsvise møter for presentasjon av resultater fra undersøkelsen og utvelgelse av områder å jobbe videre med (kartleggingsmøter) samt tiltaksutformingsmøter i april og mai.

Sykefravær NHM og UiO 2023

Sykefravær UiO 01.01 – 31.12.2023



Figuren viser sykefravær ved UiO fordelt på kjønn i 2023

Sammenlignet med 2022 har sykefraværet ned fra 4,42% i 2022 til 4,27% i 2023

Sykefravær pr enhet

Enhet	Sykefravær	Menn	Kvinner	Arbeidsrelatert egenmelding	Sykefravær 2022
UiO	4,26	28,7	71,3	306	4,42
Barnehagen	8,97	2,9	97,1	2	*
EA	8,61	29,8	70,2	16	*
UB	6,65	20,4	79,6	9	7,5
TF	6,14	35,2	64,8	2	6,7
UV	5,85	24,6	75,4	31	4,7
Fellesadmin.	5,47	19,7	80,3	15	7,5*
KHM	4,84	25,9	74,1	17	4,7
Sentre under styret	4,76	24,8	75,2	1	3,5
OD	4,65	12,7	87,3	24	5,8
IT	4,59	25,3	74,7	12	*
JF	4,32	11,7	88,3	11	3,9
SV	4,26	26,5	73,5	34	4,1
HF	4,07	21,2	78,8	41	3,7
NHM	3,91	26,5	73,5	9	3,7
MED	3,72	18,7	81,3	33	3,8
MN	2,97	32,4	67,6	50	3,4

* inkl EA/IT/Barnehagen og andre enheter i 2022

Oversikt hentet fra presentasjon for AMU UiO <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2024/mote-1/sykefraver-til-vortex.-20240219-sykefraver-2023.pdf>

3

Sykefravær NHM 2023 (2022 i parentes)

Total sykefraværspersent ved NHM i 2023 er 3,91, (3,09) hvorav 2,51 (1,51) legemeldt og 1,40 (1,57) egenmeldt. 502 (428) fravær er registrert, hvorav 322 (312) egenmeldinger. (Ni (13) av egenmeldingene er markert som arbeidsrelaterte). Det er registrert 1539 (1159) tapte dagsverk i 2023 (2022) (av 39 262,30 avtalte dagsverk (37 548,98)).

Kvinner fravær utgjør 73,5 (72,9) og menns fravær 26,5 (27,1) prosent av totalfraværet i 2023 (2022).

Fravær på inntil 3 dager utgjør 1,21 % (1,03) og 474 (385) av de tapte dagsverkene. Kvinner står for 60,8 (60,1) % av korttidsfraværene.

Fravær i arbeidsgiverperioden, dvs. 4-16 dager utgjør 0,68 % (1,06) og 266 (396) av de tapte dagsverkene. Kvinner står for 71,4 (64) % av disse fraværene.

Langvarig fravær (ut over arbeidsgiverperioden) utgjør 2,04 % (1,01) og 799 (377) av de tapte dagsverkene. Kvinner står for 81,8 (95,4) % av langtidsfraværene.

HMS-fokus for ulike organer 2024

LAMU

- Følge arbeidet med ARK (i 2024 gjennomføres undersøkelsen, tiltak utformes og oppfølging starter)
- HMS-dag for hele NHM
- Følge opp handlingsplan for likestilling, integrering og mangfold
- Radonhåndtering
- Byggesaker – ansattes deltakelse
- Kjemikaliehåndtering (EcoOnline og kjemikalieinventargjennomgang)
- Implementering av UiOs klimastrategi

SIKKERHETSUTVALGET

- RVR-gruppe og «kjentpersoner»
- Beredskapsøvelse
- Verdirednings-/restverdiredningsplaner
- Portprosjektet
- Samarbeid med vektertjenesten
- Sikkerhet og beredskap i felt

CIM-UTVALGET FOR HAGEN

- Kriterier for stenging av hagen ved dårlig vær
- Samarbeidet med Øya
- Hunder i hagen
- Portprosjektet
- Samarbeidet med VAS og EA
- ROS

Ledelsens gjennomgang

Ledelsen ved alle enheter på UiO skal årlig gjennomføre en gjennomgang av HSM-systemet for å sikre at det fungerer og vurdere forbedringer. Resultatet skal leveres til LAMU og styret for enheten, jf. UiOs

[Prosedyre for ledelsens gjennomgåelse](#).

Vedlegg

Ledelsens gjennomgåelse – kort sammenfatning

Møte 23.1.2023.

Brit Lisa Skjelkvåle, Geir Rogstad, Hedda Ugletveit og Rigmor Smith-Gahrnsen.

-Revisjoner og samsvar: Ledelse og HMS-kordinator har ansvar for å være oppdatert angående endringer i regelverk og rammebetingelser, jf. Arbeidstilsynets samling av [endringene i arbeidsmiljøregelverket per 1.1.2024](#).

-Deltakelse og konferering: Lokalt hovedverneombud (LHVO) og direktør møtes jevnlig. LHVO er med lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU), informasjons-, drøftings og forhandlingsmøtet (IDF) og CIM-hagen-møter (HMS og avvik hagen). NHM deltar på UiOs årlige LAMU-seminar. Vernerunder er gjennomført i alle seksjoner høsten 2023.

-Eksterne henvendelser eller klager ang. HMS: NHM har ikke fått slike i 2023.

-Sykefraværstatistikk: Se HMS-notatet til styremøtene 2023.

-Avvik: Jf. HMS-notat til styremøtene. Totalt 65 innmeldinger i avvikssystemet i 2023. mot 77 i 2022.

Mesteparten av innmeldingene gjelder uønskede hendelser (med publikum) i Botanisk hage og behandles i CIM-utvalget for hagen.

-Beredskapsøvelse: Det ble arrangert en stor beredskapsøvelse på NHM 4. mai 2023. Fokus var verdiberging i forbindelse med brann i samlingsbygning. Mange ansatte og eksterne deltok. Øvelsen var godt planlagt i samarbeid med UiO sentralt og KKO. Øvelsen var lærerik og hadde gode ringvirkninger i form av samarbeid mellom ulike ansattgrupper ved NHM og nettverksdannelse.

-Arbeidsmiljøundersøkelser: NHM gjennomførte ARK i 2021 og har fortsatt med etterarbeidet i 2023. NHM har fra høsten 2023 vært med i forberedelsene av ny ARK-undersøkelse for hele UiO 2024.

-Tilsyn: NHM har ikke hatt tilsyn fra myndighetene i 2023.

-Resultat av overvåkning/målinger: Det er etablert et tettere samarbeid EA for å følge radonsituasjonen ved NHM. Det holdes to møter i året for å informere om måleresultater og tiltak. Målingene er tilgjengelige her <https://www-int.nhm.uio.no/om/hms/lamu/radonmalinger/>.

-Måloppnåelse: [NHMs HMS-mål](#).

-Status for undersøkelse av hendelser, korrigerende tiltak og forebyggende tiltak: Innmeldinger i avvikssystemet CIM behandles løpende. CIM-utvalget fokuserer på hage-saker. I 2023 hadde utvalget dessuten særlig fokus på registrering av saker ang. hunder (21 saker meldt).

-Info om kravendringer (lover og forskrifter, etc.): [UiOs nettsider](#), HMS-kordinatornettverk ++ brukes. Relevant informasjon viderefremmes til ledelse og ansatte på NHM igjennom nyhetsbrevet, i Teams (bl.a. NHM lab) NHM hadde spesielt fokus på HMS-kursing i 2023. Antallet deltakere på HMS-relaterte kurs doblet seg fra 2022 til 2023.

-Anbefalinger for 2024: Ytterligere systematisering av HMS-arbeidet, og oppfølging av fokus for ulike organer:

LAMU

- Følge arbeidet med ARK (i 2024 gjennomføres undersøkelsen, tiltak utformes og oppfølging starter)
- HMS-dag for hele NHM
- Følge opp handlingsplan for likestilling, integrering og mangfold
- Radonhåndtering
- Byggesaker – ansattes deltakelse
- Kjemikaliehåndtering (EcoOnline og kjemikalieinventargjennomgang)
- Implementering av UiOs klimastrategi

SIKKERHETSUTVALGET

- RVR-gruppe og «kjentpersoner»
- Beredskapsøvelse
- Verdirednings-/restverdiredningsplaner
- Portprosjektet
- Samarbeid med vektertjenesten
- Sikkerhet og beredskap i felt

CIM-UTVALGET FOR HAGEN

- Kriterier for stenging av hagen ved dårlig vær
- Samarbeidet med Øya
- Hunder i hagen
- Portprosjektet
- Samarbeidet med VAS og EA
- ROS

NHM ÅRSPLAN

<https://www.nhm.uio.no/om/strategi/%C3%A5rsplaner/arsplan-2024-25.pdf>

- gjennomføre lederutviklingsprogram for alle ledere ved NHM
 - implementere handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)
 - følge opp onboarding av ansatte og ledere
 - gjennomføre ARK-undersøkelse i 2024, implementere og evaluere tiltak i 2025
 - implementere nytt saksbehandlingssystem (UH-sak)
-
- Gjennomføre HMS-dag
 - Arbeid med "Portprosjektet" (klarere skille mellom utenfor og innenfor museet)
 - HMS og sikkerhet i felt (mer omfattende prosjekt om feltarbeid)

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr.: O-sak 3
Møtenr.: 2/2024
Møtedato: 24.04.2024
Notatdato: 17.04.2024
Arkivsaksnr.: 2024/1427
Saksbehandler: Thomas Brånå

ANSETTELSE

Faste ansettelser:

Seniorkonsulent (innkjøper/økonomimedarb.) Jenny Lynn Helledal – Avd. for økonomi og innkjøp
01.03.2024

Førsteamanuensis Siri Birkeland – Forskningsgruppen Evolusjon, eDNA, Geonom (EDGE)
15.04.2024

Seksjonssjef Vibeke Kløvstad – Seksjon for utadrettet virksomhet
01.06.2024

Gartner Linn Kathrine Lomholt – Botanisk hage
01.06.2024

Åremålsstillinger:

Stipendiat Veerle van Winden, Plante- og soppsystematikk (ISOP)
15.03.2024 – 14.03.2028

Midlertidige ansettelser:

Sesongmedarbeider Martine Ulvås, gartner i Botanisk hage
15.04.2024 – 11.10.24

Sesongmedarbeider Gry Kleppe, gartner i Botanisk hage
03.04.2024 – 30.09.2024

Sesongmedarbeider Sanna Jenssen Nylændet, gartner i Botanisk hage
01.04.2024 – 30.08.2024

FRATREDELSER (FASTE ANSATTE)

Ingen siden forrige orienteringssak

KUNNGJORTE STILLINGER I PROSESS

PhD Research Fellow in Evolutionary Biology

Søknadsfrist 03.03.2024. 38 søker.

Ansettelsesak behandles på dette styremøtet.

Universitetslektor innen geofag

Søknadsfrist 11.02.2024. 29 søkere.

Ansettelsesak behandles på dette styremøtet.

Overingeniør (samlingsforvalter for våtsamlingene)

Søknadsfrist 22.02.2024. 30 søkere.

Researcher in Environmental DNA

Søknadsfrist 17.03.2024. 14 søkere.

Ansettelsesak behandles på dette styremøtet.

Postdoctoral position in mycology

Søknadsfrist 07.04.2024. 7 søkere vurderes nå av komité.

Vikariat som nettredektør/kommunikasjonsrådgiver

Søknadsfrist 14.04.2024. 42 søkere.

Lærlinger i Botanisk hage

Søknadsfrist 15.04.2024, 18 søkere.