

Styremøte 1-24

tor. 15. februar 2024, 10:00 - 14:00

Tøyen Hovedgård, Salen

Agenda

10:00 - 10:30 1. Forskerpresentasjon om Brasil-prosjektet

30 min

Hugo de Boer, forskningssjef

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

10 min

Beslutning Anne-Marie Engel, styreleder








Styret godkjenner innkalling og saksliste.

10:40 - 11:00 3. V-sak 2 Årsregnskap, budsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028

20 min

Beslutning Cathrine Vollelv, økonomileder

Styret tar virksomhetsrapporteringen for tredje tertial 2023 til etterretning og vedtar budsjett for 2024 og prognose for 2025 – 2028 slik det ble forelagt styret den 6. desember 2023.

-  V-sak 2_Saksfremlegg styremøte 1-2024.pdf (1 sider)
-  Disponeringsskriv 2024 - NHM.pdf (8 sider)
-  NHM_Økonomirapport budsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028.pdf (4 sider)
-  NHM_Økonomirapportering årsregnskap 2023.pdf (2 sider)
-  T3 2023_vedlegg1.pdf (2 sider)
-  T3 2023.pdf (1 sider)
-  Ledelsesvurdering 15.12.23.pdf (2 sider)

11:00 - 11:05 4. Pause

5 min

11:05 - 11:25 5. V-sak 3 NHMs handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024-2026

20 min

Beslutning Brita Slettemark, leder for Klimahuset

Styret vedtar NHMs handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024-2026, med de kommentarer som fremkommer i møtet. Handlingsplanen innarbeides i seksjonenes årsplaner.

-  V-sak 3_styrenotat_NHMs handlingsplan for klima miljø og bærekraft.pdf (1 sider)
-  NHMs Handlingsplan for klima og miljø nytt utkast med kun mål og tiltak (003)_etter kommentarer.pdf (3 sider)

11:25 - 11:45 6. Ansettelsessaker

20 min

Beslutning Hugo de Boer, forskningssjef

11:45 - 12:15 7. Lunsj


30 min


12:15 - 13:00
45 min

8. D-sak 1 NHMs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (LIM)

Diskusjon *Trude Schmidt- Øvregard, Rådgiver*

 D-sak 1_Saksnotat til styret - LIM.pdf (1 sider)

 NHM_Rammer for arbeidet med LIM og handlingsplan 2024-2025.pdf (32 sider)

 NHM_handlingsplan-likestilling-kjønnsbalanse-mangfold-2018-2020.pdf (2 sider)


13:00 - 13:05
5 min

9. Pause

13:05 - 13:25
20 min

10. O-sak 1 Orienteringer fra museumsdirektøren

Orientering *Brit Lisa Skjelkvåle, museumsdirektør*

 O-sak 1 Orienteringer fra museumsdirektøren.pdf (5 sider)

 NHM-aarsrapport-2022.pdf (48 sider)

13:25 - 13:35
10 min

11. O-sak 2 Publikumsstatistikk 2023

Orientering *Seksjon for utadrettet virksomhet*

(presentasjon i møte)

13:35 - 13:45
10 min

12. O-sak 3 Status magasinutredning

Orientering *Geir Arve Rogstad, avdelingsdirektør*

 O-sak 3_Saksfremlegg magasinutredningen styremøte 1-2024.pdf (1 sider)

 Sluttrapport fremtidige magasiner 25-01-2024.pdf (55 sider)

13:45 - 13:45
0 min

13. O-sak 4 Tiltredelser og fratredelser og kunngjøringer

Orientering *Hedda Ugletveit, HR-sjef*

 O-sak 4_Ansettelse, fratredelser og kunngjøringer.pdf (2 sider)

13:45 - 13:45
0 min

14. O-sak 5 Eventuelt

13:45 - 14:00
15 min

15. V-sak 4 Godkjenning av protokoll

Beslutning *Anne-Marie Engel, styreleder*

Styret godkjenner protokoll for møtet.

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 2
Møtenr: 1-24
Møtedato: 15.02.2024
Notatdato: 08.02.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksansvarlig: Cathrine Vollelv, Geir Rogstad

Årsregnskap, revidert budsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028

Det vises til V-SAK 2 på styremøte 5-23 den 6. desember 2023 om budsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028.

Endelig regnskap for 2023 viser et samlet merforbruk ved årets slutt på 3,8 mill. kroner. Dette innebærer et noe dårligere resultat enn hva som ble lagt til grunn i siste prognose før jul, men utover dette er det ingen vesentlige endringer i de generelle forutsetninger og overordnede økonomiske vurderinger for langtidsperioden frem til og med 2028 siden forrige rapportering.

En gjennomgang av regnskapet for 2023 vil bli gitt på styremøtet 15. februar.

Forslag til vedtak:

Styret tar virksomhetsrapporteringen for tredje tertial 2023 til etterretning og vedtar budsjett for 2024 og prognose for 2025 – 2028 slik det ble forelagt styret den 6. desember 2023.

Vedlegg:

- Endelig disponeringsskriv 2024
- NHM økonomirapport budsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028
- NHM økonomirapportering årsregnskap 2023
- NHM ledelsesvurdering 15.12.2023
- NHM Ledelsesvurdering T3 2023

Til: Naturhistorisk museum

Dato: 5. januar 2024

DISPONERINGSSKRIV FOR 2024

Universitetsstyret behandlet Fordeling 2024 den 20. juni 2023 og den 5. desember 2023. Vi viser til styrenotatene for nærmere beskrivelse og begrunnelse for tiltakene som prioriteres:

[Protokoll fra møte nr. 4/2023 i universitetsstyret - Universitetet i Oslo \(uio.no\) \(V-sak 27\)](#)

[Protokoll fra møte nr. 7/2023 i universitetsstyret - Universitetet i Oslo \(uio.no\) \(V-sak 49\)](#)

Endringer i Fordeling 2024 som følge av styrets vedtak 20. juni 2023 (V-sak 26) om fordeling av midler fra Revidert nasjonalbudsjett 2023 er innarbeidet i skrevet.

Universitetsdirektørens disponeringsskriv stiller bevilgningen til disposisjon for den enkelte enhet.

1. RAMMEBETINGELSER OG GENERELLE FØRINGER

1.1 Strategi 2030 og UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

Strategi 2030 er førende for hele Universitetet i Oslo (UiO). Det er utarbeidet en utviklingsavtale mellom Kunnskapsdepartementet (KD) og UiO basert på prioriteringer i Strategi 2030.

Utviklingsavtalen vil være UiOs gjeldende styringsdokument (årsplan) i avtaleperioden 2023-2026.

Utviklingsavtalen er det styringsdokumentet KD særskilt vil følge opp UiO på gjennom tildelingsbrev, årsrapport og styringsdialog. UiO må vise gjennomføringskraft når det gjelder å nå mål og styringsparametere i avtalen. Utviklingsavtalene setter rammer for hele UiO, og er førende for fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentere organisert under universitetsledelsen samt deres underliggende enheter.

Fakulteter og tilsvarende enheter har ulike faglige profiler og ambisjoner. Enhetene bes om å innarbeide føringer fra Strategi 2030 og utviklingsavtalen 2023-2026 i sitt lokale planverk der det er relevant. Utviklingsavtalen er gjengitt under pkt. 1.2, UiOs Strategi 2023 finnes [her](#).



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

1.2 UiOs utviklingsavtale med KD 2023-2026

Mål 1

Styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig grunnleggende, banebrytende forskning.

Det investeres stort i forskning i store deler av verden. Konkurransen om talenter, ideer og prosjektmidler blir stadig mer intens. I denne situasjonen er det viktig at Universitetet i Oslo evner å styrke og videreutvikle sin europeiske og internasjonale posisjon. Grunnleggende langsiktig forskning på høyt internasjonalt nivå er UiOs grunnmur. UiO henter midler fra Forskningsrådet, og lykkes godt innen programmer og satsinger for fremragende forskning. UiO lykkes i europeisk konkurranse om tildelinger og virkemidler hvor kvalitet er det viktigste tildelingskriteriet. UiO vil styrke arbeidet innen grunnleggende forskning, samtidig som UiO vil øke sin suksess i bredden av virkemiddelapparatet.

De ansattes evner, innsats, kreativitet og integritet er forutsetninger for fremragende, attraktive og vibrerende fagmiljøer med sterke faglige nettverk i det globale forskningssystemet. UiO vil derfor jobbe målrettet med rekruttering og karriereutvikling, som del av UiOs arbeid med å videreutvikle en helhetlig personalpolitikk som bygger på mangfold og inkludering.

Styringsparametere:

1. Verdensledende forskermiljøer innen alle større fakultet og enheter.
2. Blant Nordens tre beste universiteter på ERC-tildelinger.
3. Økt suksess i Forskningsrådets tematiske utlysninger og i Horisont Europas pilar II Samfunnsutfordringer
4. Implementert helhetlig kompetanseprofil for rekruttering og opprykk til vitenskapelige stillinger, herunder fulgt opp nye standarder for karriereutvikling og støtte. Arbeidet skal være koblet til tilsvarende prosesser i Europa.

Mål 2

Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter.

Gjennom de siste årenes betydelige satsing på utdanning har UiO lagt et solid grunnlag for videreutvikling av porteføljen av utdanningstilbud. UiO har flere spissmiljøer på utdanningsfeltet og vil satse systematisk på innovasjon og nyskaping ved alle fakulteter - både for utdanningstilbudene og til metodene knyttet til undervisning og studenters læring. Dette vil bidra til å styrke læringsmiljøet og til at studentene lykkes.

For å møte studentenes mangfold av faglige ønsker og ambisjoner vil UiO jobbe for å gjøre studietilbudene mer fleksible, og sikre tverrfaglig og problemløsningskompetanse gjennom nærhet til forskning og praksis. UiO vil svare på samfunnets behov for etter- og videreutdanning innen fagområder der UiO har særskilte fortrinn.

Vår tids utfordringer krever globale løsninger – ikke minst gjennom at studentene setter sine fag inn i et større samfunnsperspektiv. Sammen med andre forskningsintensive universiteter i den europeiske universitetsalliansen Circle U. vil UiO fornye internasjonaliseringsarbeidet gjennom felles utdanningstilbud og integrerte studieløp på tvers av språk, landegrenser og fag.

Styringsparametere:

5. Etablere nye former for forskningsnærhet og praksiskoplinger i utdanningstilbudet, som styrker studentenes arbeidslivsferdigheter og kunnskap om egen kompetanse
6. Gjennomføre et kontinuerlig innovasjonsarbeid innen nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer.
7. Øke antallet fleksible (herunder livslang læring) og tverrfaglige studietilbud, inkludert spissede regionale utdanningstilbud.
8. Fornye arbeidet med internasjonalt utdanningssamarbeid og studentmobilitet.

Mål 3**Styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn, nasjonalt og globalt.**

UiO har alltid vært i tett dialog med samfunnet rundt. UiO vil fremover gjøre mer for å tydeliggjøre kunnskapens betydning for demokrati og samfunn. UiO vil styrke forskning på demokratiets, forutsetninger og virkemåte. UiO har også en viktig rolle som forvalter av kunnskap og kulturarv, særlig gjennom universitetsmuseene.

UiO vil at kunnskap utviklet ved UiO skal stimulere til nye ideer, metoder, teknologier og tjenester, for å løse samfunnsbehov og bidra til verdiskapning og grønn omstilling. Kunnskapen skal også utfordre etablerte tankemønstre og samfunnets utvikling

Gjennom en målrettet campusutvikling vil UiO bygge ned tersklene for samarbeid mellom akademia, arbeidsliv og samfunn. Ved å knytte kompetansemiljøene tettere sammen vil UiO utløse potensialet for innovasjon. Derfor har UiO vært pådriver for å utvikle Oslo Science City.

UiO vil bruke sin klima- og miljøstrategi til å styrke UiOs bærekraftarbeid kvalitativt på en måte som sikrer UiOs grunnleggende mål om å fremme uavhengig og langsiktig forskning, samt utdanne faglig sterke, selvstendige, kritisk tenkende studenter som er bevisst sitt samfunnsansvar.

Styringsparametere:

9. Tydeliggjort sin nasjonale rolle i å styrke akademisk frihet og kunnskapens betydning for demokrati og samfunn.
10. Campuser er utviklet på en måte som styrker faglige samarbeid, og legger til rette for bedre samspill med andre sektorer nasjonalt og internasjonalt.

11. Ambisjonene i Helhetlig klima- og miljøstrategi er realisert.
12. Styrket kulturen for innovasjon og entreprenørskap blant studenter og ansatte.
13. Styrket og videreutviklet de europeiske nettverkene the Guild og Circle U., samt styrket samarbeid globalt.

1.3 Fordeling av statsbevilgning for året 2024

Samlet bevilgning fra KD er på 6,423 mrd. kroner i 2024, en økning på 164 mill. kroner fra 2023. Dette innebærer en økning på 4 mill. kroner sammenlignet med styrets vedtak om fordeling 2023 den 20. juni 2023. Tildelingsbrevet fra KD for 2024 ligger [her](#).

Styret har vedtatt å videreføre enhetenes rammer for 2024 basert på fordelingen for 2023 og vedtak om Revidert nasjonalbudsjett 2023.

Helårseffekten av tildelingen fra RNB 2023 er fordelt til enhetene i henhold til fordelingsmodellen.

Nye interne prioriteringer i 2024 beløper seg til 32 mill. kroner. Prioriteringene gjelder forskningsinfrastruktur, digital transformasjon og satsing på tverrfakultær utdanning.

Avsetningen til forskningsinfrastruktur er økt med 15 mill. kroner og beløper seg nå til 45,4 mill. kroner årlig. Det planlegges en utlysning av midler høsten 2023.

Avsetningen til oppfølging av Masterplan for IT – Digital transformasjon – er økt med 10 mill. kroner og beløper seg samlet til 60 mill. kroner i 2024. Midlene prioriteres innenfor den etablerte strukturen for koordinering, prioritering og porteføljestyling av universitetets IT- virksomhet bestående av strategiske koordineringsgrupper for henholdsvis IT i forskning, IT i utdanning, og administrativ IT.

Det er tildelt 7 mill. kroner i satsingsmidler til tverrfakultær utdanning. UiO står overfor store omstillingsprosesser på utdanningsfeltet som vil medføre at fakultetene må samordne og samarbeide mer for å utvikle økonomisk bærekraftige og faglige attraktive studietilbud. Denne omstillingen må svare ut de store samfunnsmessige utfordringene innen bærekraft, demokratisering, digitalisering, helse, miljø, etc. For å bistå fakultetene i omstillingsprosessen er det behov for insentivmidler som både kan initiere nye utdanningstilbud, og som kan teste ut nye modeller for samarbeid mellom fakultetene.

Inntektsreduksjonen som følge av innføring av studieavgift for studenter utenfor EØS/Sveits vil øke fra ca. 13 mill. kroner til vel 40 mill. kroner i 2024. Universitetsstyret vedtok 5. desember 2023 en inndekning av dette kuttet, protokoll fra styremøtet (V-sak 49-23) ligger [her](#).

Rektor har fått fullmakt til å innarbeide eventuelle reduksjoner i UiOs opptaksrammer for studieåret 2024/25 som følge av kuttet, etter innspill fra fakultetene.

Opptrapping av nye studieplasser til nukleære fag, samt opptrapping og utfasing av studieplasser bevilget i RNB 2020 er innarbeidet i henhold til vedtatt plan.

UiO har lagt til grunn en forventet lønns- og prisvekst i 2024 på 4%. Det er lagt til grunn en rammereduksjon på 1,1%.

Som følge av Statsbudsjettet for 2024 er det lagt inn halvårseffekt av 20 nye studieplasser i medisin (MED) og halvårseffekt av 20 nye studieplasser i IKT (MN).

Rekrutteringsstillingene som ble gitt i utdanningsløftet i 2020 fases ut med 1/3-dels årseffekt i 2024. Dette gjelder JUS, MED, MN, SV og UV.

Den redusert prisomregning for statlige universiteter og høyskoler på 50 mill. kroner for sektoren, varslet i budsjettforliket den 04.12.2023 vil bli håndtert på sentralt nivå.

1.4 Generelle rammebetingelser - bevilgning

UiOs enheter er rammestyrte. Enhetene skal planlegge sin aktivitet for 2024 på bakgrunn av de føringer og økonomiske rammer som universitetsdirektøren gir i dette brevet.

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

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

I tråd med styrenotat om Revidert masterplan for UiOs eiendommer, har UiO som mål å effektivisere og redusere arealbruken, og spesielt redusere innleie av arealer. Det er en forventning om at alle enheter bidrar til en bedre arealutnyttelse ved UiO. Areal kostnader utgjør en stor andel av enhetenes rammer, og representerer dermed også et betydelig handlingsrom. Dette er et handlingsrom som det vil være viktig at enhetene vurderer/utnytter i årene som kommer.

2. OPPFØLGING

Universitetsledelsen vil følge opp enhetenes gjennomføring av aktivitet og økonomistyring gjennom dialog om utviklingsplaner og virksomhetsrapportering. Tema for styringsdialogene er enhetenes utvikling, muligheter og utfordringer i lys av strategi 2030 og langsiktige rammebetingelser. Tertialvise virksomhetsrapporter gir styret og universitetsledelsen innsikt i hvordan ressursene disponeres.

På bakgrunn av enhetenes siste innleverte 5-årige prognose 2024-2028 den 15.12.2023 vil behovet for å avholde møter med enkeltenheter bli vurdert.

3. SPESIFIKKE FØRINGER – NATURHISTORISK MUSEUM

3.1 Bevilgning post 50 for 2024

Universitetsdirektøren stiller med dette inntektsrammer til disposisjon og videreforder antatt statstilskudd på kap. 271, post 50 for Naturhistorisk museum (NHM). Museets bevilgning for 2024 er på 150,218 mill. kroner, en økning på 14,945 mill. kroner. Statstilskuddet fra KD vil bli inntektsført museene i universitetsregnskapet hver måned.

Vi har lagt til grunn at regjeringen også for 2024 vil legge inn en rammereduksjon på 1,1% (effektivt 1,39%). For NHM utgjør dette 1,142 kroner i rammekutt.

Budsjettdisponeringsmyndigheten delegeres med dette til museumsdirektøren

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

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

Museumsledelsen har ansvar for å sikre at disposisjonene gjøres i henhold til gjeldende regelverk. Vi viser her særlig til Lov og forskrift om offentlige anskaffelser og Regelverket for økonomistyring i staten¹. Alle med budsjettdisponeringsmyndighet skal gjennomføre obligatorisk kurs.

Rekrutteringsstillinger

KD har opphevet måltallet knyttet til rekrutteringsstillinger. UiO opprettholder måltallene internt også i 2024. Enhetenes måltall for rekrutteringsstillinger opprettholdes derfor i 2024. Museets måltall for rekrutteringsstillinger på 16 videreføres.

Vi gjør oppmerksom på at stipendiatårverk som inngår i Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA) er en del av grunnlaget for museets måltall. Disse stipendiatårverkene må rapporteres manuelt.

Bundne (øremerkede) midler i årets fordeling

Tildelingen til MUSIT beløper seg til 2,02 mill. kroner i 2024.

Midlertidige tiltak

Det er lagt inn midlertidig toppforskningsstøtte for ett koordinatorprosjekt på 267.000 kroner (fases ut etter 1. tertial) og 400.000 kroner for en ERC Starting Grant.

Avsetningen til REVITA-midler er videreført i 2024.

¹ [Lov om offentlige anskaffelser \[anskaffelsesloven\] - Lovdata](#)

[Reglement_for_økonomistyring_i_staten.pdf \(regjeringen.no\)](#)

Spesifikasjon av bevilgning post 50 for 2024 med øremerkinger (i hele 1000)

| Naturhistorisk museum | 2024 | 2023 | Endring |
|--|----------------|----------------|---------------|
| Beløp i 1000 kr | | | |
| A. Utdanning | | | |
| II. Resultater | | | |
| 03. Utvekslingsstudenter | 21 | 40 | -19 |
| II. Resultater Total | 21 | 40 | -19 |
| A. Utdanning Total | 21 | 40 | -19 |
| B. Forskning | | | |
| I. Basis | | | |
| 01. Rekrutteringsstillinger | 16 724 | 16 080 | 644 |
| I. Basis Total | 16 724 | 16 080 | 644 |
| II. Resultater | | | |
| 02. NFR-midler | 1 013 | 859 | 154 |
| 03. EU-midler | 8 428 | 7 672 | 756 |
| 04. BOA-midler | 1 674 | 1 453 | 221 |
| 05. Publiseringspoeng | 1 710 | 1 583 | 127 |
| II. Resultater Total | 12 825 | 11 567 | 1 258 |
| III. Midlertidige tiltak | | | |
| 02. Midlertidige tiltak | 667 | 1 200 | -533 |
| III. Midlertidige tiltak Total | 667 | 1 200 | -533 |
| B. Forskning Total | 30 216 | 28 847 | 1 369 |
| C. Samlinger | | | |
| I. Basis | | | |
| 03. Museumsvirksomhet | 110 663 | 107 427 | 3 236 |
| 04. Varige tiltak med øremerking (museumsvirksomhet) | 2 020 | 1 942 | 78 |
| I. Basis Total | 112 683 | 109 369 | 3 314 |
| III. Midlertidige tiltak | | | |
| 02. Midlertidige tiltak | 5 000 | 5 721 | -721 |
| III. Midlertidige tiltak Total | 5 000 | 5 721 | -721 |
| C. Samlinger Total | 117 683 | 115 090 | 2 593 |
| E. Annet | | | |
| I. Basis | | | |
| 01. Tilpasning | 2 298 | -431 | 2 729 |
| I. Basis Total | 2 298 | -431 | 2 729 |
| III. Midlertidige tiltak | | | |
| 03. Midlertidige tiltak | | -8 273 | 8 273 |
| III. Midlertidige tiltak Total | | -8 273 | 8 273 |
| E. Annet Total | 2 298 | -8 704 | 11 002 |
| Grand Total | 150 218 | 135 273 | 14 945 |

Med hilsen

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Ellen Johanne Caesar
avdelingsdirektør

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

Vedlegg:

- Spesifisert fordeling 2024
- Notat om grunnlag og forutsetninger for lønns- og prisutvikling i 2024

Årsbudsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028

2023 har vært et år preget av en usikker og vanskelig økonomisk situasjon. Museet fikk en uforholdsmessig stor andel av UiOs estimerte energikostnad, noe som kom i tillegg til mva-kostnaden fra 2022. Totalt har reduksjon i bevilgning og andre uheldige omstendigheter for museet gitt en redusert inntekt på godt over 20 mill. kroner over to år, noe som ble en alvorlig situasjon for en liten enhet som NHM. Museet har innværende år holdt fire stillinger vakant i tillegg til å kutte i driftskostnadene. Dette har ført til frustrasjon og en viss slitasje på organisasjonen. Tilbakebetaling av det opprinnelige kuttet i forbindelse med energikostnadene for 2023 på 8,3 mill. kroner var med på å endre situasjonen betraktelig, og vi velger nå å ansette folk i noen av de vakante stillingene.

Følgende forutsetninger gjelder for årsbudsjettet 2024 og LTB:

- Årsbudsjettet for 2024 baserer seg på foreløpig disponeringsskriv for 2024.
- Resultat for 2023 forventes å ende noenlunde i balanse, slik at vi ikke har budsjettet med overføring av mer-/mindreforbruk fra 2023. Vi drar likevel med oss en forpliktelse på 5 mill. knyttet til ny SEM (Skanning Elektron Mikroskop). Dette er forskningsinfrastrukturmidler mottatt på tampen av 2022.
- Billettinntekter på 19,6 mill. i 2024 og 20 mill. i langtidsperioden. Dette er litt høyere enn 2023 og forutsetter et besøkstall på 220-250 000 besøkende.
- Varesalget er nedjustert til et mer realistisk nivå på 7 mill. i hele perioden.
- Nettobidraget vil ligge på et optimistisk nivå rundt 30 mill. i hele langtidsperioden.
- Leiestedsmodellen videreutvikles og implementeres fullt ut i 2024, spesielt knyttet til ny SEM som er under anskaffelse.

Lønnsbudsjettet utgjør den største kostnaden for museet og noen stillinger holdes fortsatt vakant. Vi forventer en nedgang i lønnskostnadene utover i langtidsperioden. Følgende forutsetninger er gjort i lønnsbudsjettet for 2024 og langtidsprognosen 2025-2028:

- 3 ledige bevilgningsfinansierte stillinger ansettes med virkning fra høst 2024.
- 2 ledige bevilgningsfinanserte teknikerstillinger; en vakant fra 2022 og en nylig avgang, holdes vakant i hele perioden.
- En aldersavgang i vitenskapelig stilling fra januar 2024 holdes vakant i 3 år. Budsjettet ansettelse fra 2027.
- En administrativ stilling fases ut etter naturlig avgang.
- To vitenskapelige stillinger er ikke videreført i langtidsperioden etter forventet aldersavgang i løpet av 2026. Den ene erstattes av en allerede fast ansatt person som foreløpig er eksternt finansiert. Den andre videreføres ikke pga forventet manglende eksternt finansiering.
- Alle øvrige stillinger er videreført uavhengig av forventede aldersavganger.

Driftskostnadene ble kuttet i budsjett 2023, og de fleste av disse kuttene opprettholdes. Det gjelder i hovedsak kostnader som gjelder drift av samlinger og laboratorier. Driftskjøp av IT-utstyr er også noe redusert.

Incentiver knyttet til publisering, outreach og veiledning opprettholdes. Det samme gjelder driftsmidler til rekrutteringsstillingene, startpakker og øvrige personlige driftsmidler.

Følgende satsninger er lagt inn i budsjett for 2024:

- Lederutvikling; et opplegg over to år for alle ledere med personalansvar og/eller arbeidslederansvar.
- Utvikle ny kommunikasjonsstrategi.
- Planlegging av nye utstillinger i Colletts hus.
- Videreutvikle og implementere plan for likestilling, inkludering og mangfold.
- Ny SEM, hvor det i tillegg til de 5 mill. mottatt som forskningsinfrastrukturmidler på tampen av 2022, er lagt inn en egenandel på 2,2 mill. Forventet levering og installering sommer 2024.

Basert på de ovennevnte punkter, ser årsbudsjett 2024 og langtidsprognose 2025-2028 slik ut:

Bevilgningsvirksomheten

| | Regnskap 2022 | Regnskap HiÅ 2023 | Prognose 2024 | Prognose 2025 | Prognose 2026 | Prognose 2027 | Prognose 2028 |
|---|------------------|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Inntekter | -170,2 | -167,6 | -172,6 | -172,8 | -172,8 | -172,8 | -172,8 |
| Personal | 123,4 | 124,1 | 125,9 | 126,1 | 124,2 | 123,3 | 123,1 |
| Drift | 74,1 | 72,6 | 75,6 | 76,2 | 74,9 | 74,4 | 74,3 |
| Investeringer | 17,8 | 1,4 | 10,4 | 2,6 | 2,4 | 2,3 | 2,4 |
| Isolert resultat før nettobidrag | 45,1 | 30,5 | 39,2 | 32,0 | 28,7 | 27,2 | 27,0 |
| Nettobidrag | -33,4 | -26,9 | -29,4 | -30,2 | -30,4 | -29,5 | -29,5 |
| Prosjektavslutning | -0,8 | -2,2 | -1,0 | -1,8 | | | |
| Overforbruk BOA | 0,7 | -2,1 | | | | | |
| Isolert resultat | 11,6 | -0,7 | 8,9 | 0,0 | -1,7 | -2,4 | -2,6 |
| Overført fra i fjor | -11,5 | 0,2 | | 8,9 | 8,8 | 7,1 | 4,8 |
| Akkumulert resultat | 0,1 | -0,5 | 8,9 | 8,8 | 7,1 | 4,8 | 2,2 |

Når det gjelder forhåndsdisponeringer, så leverer NHM et budsjett for 2024 med et forventet merforbruk på 8,9 mill. kroner. Akkumulert resultat for hele langtidsperioden forventes heller ikke å være i balanse, men ende på i overkant av 2 mill. kroner. Hovedårsaken til dette er den store investeringskostnaden vi får i 2024 på hele 7,2 mill. kroner. Utover i langtidsprognosen, går merforbruket jevnt nedover. Vi anser et akkumulert merforbruk i hele perioden på 2,2 mill. kroner for å være akseptabelt, sett i lys av de kutt museet har hatt de siste årene. Dess lenger ut i langtidsperioden vi kommer, dess større er usikkerheten og vi vet at mye kan endre seg.

NHM har startet en prosess med å få oversikt over større investeringsprosjekter som vi vet eller tror kan komme de neste årene. Dette er for eksempel usikkerhet vedr. flyttekostnader knyttet til eksterne lager, nye utstillinger i Colletts hus, utvikling av ny samlingsdatabase (CMS) og ikke minst det såkalte skuffeprosjektet hvor vi er pålagt av riksantikvaren å

gjenforene skuffer og montre fra de gamle utstillingene i Brøgger's hus. NHM har også flere større anlegg knyttet til vanning, ventilasjon og utstillingsbelysning med mer, som etter hvert vil kreve oppgradering. Ingen av disse investeringene er hensyntatt i budsjett 2024 eller i langtidsprognosen 2025-2028.

Usikkerheter og risikofaktorer i langtidsperioden:

- Mange investeringsprosjekter og stor usikkerhet rundt hvordan de skal finansieres.
- Grensesnittet mot Eiendomsavdelingen er uklar i forhold til hva som er brukerkostnader eller ikke.
- Sponsormarkedet er mer usikkert enn tidligere. Dette rammer spesielt Klimahuset som er avhengig av ekstern finansiering.
- Vi forutsetter fortsatt høy kvalitet og stor aktivitet innen forskningen ved museet for å opprettholde andelen av eksternt finansiert virksomhet og også et relativt stort nettobidrag.

BOA-virksomheten

| | Regnskap 2022 | Regnskap HiÅ 2023 | Prognose 2024 | Prognose 2025 | Prognose 2026 | Prognose 2027 | Prognose 2028 |
|---|------------------|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Inntekter | -75,9 | -70,7 | -68,2 | -68,4 | -69,2 | -68,1 | -68,1 |
| Personal | 20,4 | 21,8 | 19,9 | 20,2 | 20,2 | 20,0 | 20,0 |
| Drift | 20,1 | 17,6 | 17,2 | 17,9 | 17,6 | 17,5 | 17,5 |
| Investeringer | 1,7 | 2,9 | | | | | |
| Isolert resultat før nettobidrag | -33,6 | -28,4 | -31,1 | -30,4 | -31,4 | -30,5 | -30,5 |
| Nettobidrag | 33,5 | 27,0 | 29,0 | 29,7 | 29,9 | 29,0 | 29,0 |
| Prosjektavslutning | 0,8 | 2,2 | 1,0 | 1,8 | | | |
| Overforbruk BOA | -0,7 | 2,1 | | | | | |
| Isolert resultat | 0,0 | 2,9 | -1,2 | 1,1 | -1,5 | -1,5 | -1,5 |
| Overført fra i fjor | | | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Resultat | 0,0 | 2,9 | -1,2 | 1,1 | -1,5 | -1,5 | -1,5 |

For BOA-virksomheten videreføres et nivå tilsvarende det vi har i dag. Vi har flere store prosjekter som er i avslutningsfasen og vi har lagt til grunn at disse erstattes av nye store prosjekter både fra EU og NFR. Vi har også et stort prosjekt fra Artsdatabanken (Natur i Norge) som har gått over mange år og finansiert 3 faste vitenskapelige årsverk, som nå mest sannsynlig vil få redusert sin finansiering.

Erfaringsmessig vet vi at prosjektaktiviteten går litt opp og ned, slik at vi kan forvente en liten bølgedal etter en periode med store prosjektavslutninger, men at det vil jevne seg ut over hele langtidsperioden. Museet har generelt et høyt aktivitetsnivå med aktive forskere som skriver gode søknader og som også har en tilfredsstillende tilslagsprosent.

Det er lagt inn en forventning om økte leiestedsinntekter fra 2024, spesielt knyttet til ny SEM.

NHM har mange gamle prosjekter som ikke er avsluttet. Vi har gitt det ekstra prioritet nå mot slutten av året for å få avsluttet flest mulig. Vi har opplevd tekniske utfordringer med å faktisk få prosjektene avsluttet og med begrensede ressurser har det dermed dannet seg et etterslep. Det vil være et stort fokus på at vi heretter skal være a jour. Vi forventer at prosjektavslutningene vil ha en positiv innvirkning på regnskapet både i 2023 og 2024.

Årsverksutvikling

Museet har hatt en stor økning i antall ansatte de siste årene. Nye stillinger har i all hovedsak knyttet seg til Klimahuset og oppbemanning i forbindelse med åpning av de nye utstillingene i Brøgger's hus. Blant annet har vi ansatt en rekke fagkonsulenter som jobber som verter både i Klimahuset og i utstillingene for øvrig. Dette er faste stillinger med ulik prosentandel.

| Årsverk | Faktisk | | | | | | Budsjett | Prognose | | | |
|-------------------------|--------------|------|---------------|--------------|------|--------|----------|----------|------|------|------|
| | Gjennomsnitt | | | | | pr nov | | | | | |
| | 2019 | 2020 | 2021 pr april | 2021 fra mai | 2022 | | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Bevilgningsvirksomheten | 38 | 37 | 37 | 39 | 39 | 37 | 36 | 38 | 37 | 36 | 36 |
| UFF-stillinger | 14 | 17 | 16 | 18 | 22 | 19 | 17 | 16 | 16 | 16 | 16 |
| Andre stillinger | 70 | 76 | 77 | 86 | 89 | 86 | 86 | 86 | 85 | 85 | 85 |
| Sum | 121 | 130 | 130 | 143 | 150 | 142 | 139 | 139 | 138 | 137 | 137 |

For rekrutteringsstillingene har vi tidligere ligget noe under måltallet på 16 årsverk, men fra 2020 har dette endret seg. I 2022 ble 4 eksternt finansierte rekrutteringsstillinger feilaktig lønnet på basis. Korrigert for dette ligger vi ikke så langt unna måltallet som det kan fremkomme av tabellen. Forlengelser i forbindelse med korona og svangerskapspermisjoner virker også inn på tallene.

Antallet vitenskapelige ansatte har vært jevnt gjennom flere år. I langtidsperioden går det litt ned av årsaker nevnt tidligere. Vi utsetter en ansettelse noen år, samtidig som et par aldersavganger ikke nødvendigvis erstattes med nyansettelser. Den ene erstattes med en allerede fast ansatt som foreløpig er eksternt finansiert, mens den andre stillingen må avvente eventuelle endringer i eksternt finansiering knyttet til et større prosjekt.

Vi har hatt en reduksjon i antall ingeniører i seksjon for konservering og forskningsteknikk. Det er også i denne seksjonen vi har hatt flest vakanser i 2023. Dette har gått ut over arbeidet i samlingene og har skapt både frustrasjon og slitasje på organisasjonen. I 2024 ansettes det to nye ingeniører med virkning fra høsten, men det vil fortsatt være vakante stillinger i seksjonen samtidig som det forventes en del aldersavganger i langtidsperioden.

Ny funksjons- og bemanningsplan og ny plan om ressurs- og kompetansebehov, vil være nyttige redskaper for å prioritere kommende ansettelser.

Vurdering av økonomisk situasjon

2023 har vært et år preget av en usikker og vanskelig økonomisk situasjon. NHM gikk inn i det nye året med et ekstra kutt i bevilgningen på drøye 10 mill. knyttet til UiOs forventede energikostnader. Dette kom i tillegg til mva-kostnaden i 2022 på 9,6 mill. og andre kutt i bevilgningen. Innsparinger, spesielt knyttet til stillinger, har skapt frustrasjon og en viss slitasje på organisasjonen i året som har gått. Tilbakebetaling av det opprinnelige kuttet i forbindelse med energikostnadene for 2023 på 8,3 mill. kroner var med på å endre situasjonen betraktelig, og vi velger nå å ansette folk i noen av de vakante stillingene.

Bevilgningsvirksomheten

NHM avslutter regnskapet for 2023 med et merforbruk på 3,8 mill. kroner. I dette tallet ligger det også en ekstra bevilgning fra desember 2022 på 5 mill. kroner i forskningsinfrastrukturmidler til anskaffelse av nytt Skanning Elektron Mikroskop (SEM) hvor kostnaden først kommer i 2024. En forutsetning for budsjett 2024 var å avslutte 2023 i noenlunde balanse, så dette er et noe dårligere resultat enn vi forventet.

| Bevilgningsvirksomheten | Arsregnskap 2019 | Arsregnskap 2020 | Arsregnskap 2021 | Arsregnskap 2022 | Arsregnskap 2023 | Arsbudsjett 2023 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Inntekter | -147,81 | -163,38 | -227,05 | -170,18 | -168,29 | -159,25 |
| Personalkostnader | 98,26 | 105,02 | 114,41 | 123,41 | 125,55 | 117,94 |
| Driftskostnader | 64,40 | 83,26 | 129,84 | 74,06 | 74,34 | 77,48 |
| Investeringer | 1,56 | 2,47 | 1,51 | 17,82 | 1,65 | 2,30 |
| Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning | 16,42 | 27,38 | 18,71 | 45,10 | 33,26 | 38,46 |
| Nettobidrag fra eksternfinansierte prosjekter | -21,91 | -20,15 | -23,36 | -33,35 | -29,60 | -29,02 |
| Prosjektavslutning | 0,16 | -0,02 | 0,26 | -0,83 | -0,36 | -0,08 |
| Overforbruk BOA | | | 1,41 | 0,70 | 0,37 | |
| Isolert mer-/mindreforbruk | -5,34 | 7,21 | -2,98 | 11,62 | 3,67 | 9,37 |
| Overført fra i fjor | -10,32 | -15,66 | -8,45 | -11,50 | 0,16 | 7,50 |
| Akkumulert mer-/mindreforbruk | -15,66 | -8,45 | -11,43 | 0,12 | 3,84 | 16,87 |

Totale inntekter for bevilgningsøkonomien i 2023 var 168,3 mill. kroner.

- Bevilgningen fra UiO sentralt inkluderer både ekstrabevilgning fra RNB på 1,75 mill. og ikke minst, kompensasjon for energikostnader på 8,6 mill. Dette var kjærkomment og har bidratt til mer optimisme og mindre frustrasjon. Museet mottok også en overføring på 2,6 mill. kroner for påløpte kostnader i 2022 knyttet til Brøgger-utstillingene, samt incentivmidler fra MN-fakultetet for avlagte PhD-grader på 0,9 mill. kroner.
- Salgsinntektene ble budsjettert optimistisk for 2023 og vi har billettinntekter i 2023 som tangerer mot budsjett. Varesalget derimot, er langt lavere enn budsjettert og er også nedjustert i langtidsprognosene. Totalt er likevel salgsinntektene fra forretningsdriften til museet på i underkant av 19 mill. Dette inkluderer også leieinntekter på Klimahuset, omvisninger, fotografering etc.

Personalkostnader ble kraftig underbudsjettert for 2023, men de ble raskt oppjustert i prognosene. Lønnskostnadene ble likevel høyere enn vi forventet. Hovedårsaker til dette er et høyt lønnsoppgjør i tillegg til flere professoropprykk. I langtidsprognosen synker lønnskostnadene noe utover i perioden. Årsaken til dette er naturlig avgang som ikke blir

erstattet. Dette gjelder blant annet en vitenskapelig ansatt knyttet til eksternt prosjekt hvor finansieringen er blitt mer usikker, i tillegg til et par administrative stillinger som går ut.

Internhusleien utgjør 75% av driftskostnadene ved museet. Vi kuttet driftskostnader knyttet til laboratoriedrift i budsjett for 2023, men fredet personlige driftsmidler. Vi ser fortsatt et lite mindreforbruk på disse, i tillegg til noe reduserte kostnader på fellesposter som IT, likestilling og rekvisita.

Nettobidraget er høyt og gjenspeiler den store forskningsaktiviteten ved museet. Dette er inntekt vi blir mer og mer avhengig av. Økningen siden 2020 har vært på nesten 10 mill. kroner og vi forventer et nettobidrag rundt 30 mill. i hele langtidperioden.

Vi har ikke levert en langtidspåprognose i balanse. Vi forventer et relativt stort merforbruk i 2024, noe som i all hovedsak knytter seg til anskaffelsen av ny SEM. Vi må følge økonomien tett i 2024 og vurdere underveis i året om vi må foreta ytterligere innstramminger.

BOA-virksomheten

| BOA-virksomheten | Årsregnskap 2019 | Årsregnskap 2020 | Årsregnskap 2021 | Årsregnskap 2022 | Årsregnskap 2023 | Årsbudsjett 2023 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Inntekter | -38,9 | -89,2 | -51,0 | -75,9 | -74,1 | -65,5 |
| Personalkostnader | 16,2 | 15,9 | 13,7 | 20,4 | 22,1 | 16,2 |
| Driftskostnader | 12,4 | 15,0 | 16,5 | 20,1 | 19,1 | 17,0 |
| Investeringer | 41,1 | 24,3 | 0,0 | 1,7 | 2,9 | 0,3 |
| Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning | 30,8 | -34,0 | -20,8 | -33,6 | -30,0 | -32,1 |
| Nettobidrag fra eksterntfinansierte prosjekter | 22,1 | 21,1 | 22,4 | 33,5 | 30,0 | 28,7 |
| Prosjektavslutning | -0,2 | 0,0 | -0,3 | 0,8 | 0,4 | 0,1 |
| Overforbruk BOA | | | -1,4 | -0,7 | -0,4 | |
| Isolert mer-/mindreforbruk | 52,8 | -12,9 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | -3,2 |

Forskningsaktiviteten er høy og kvaliteten er bra. Vi ligger nå på et relativt stabilt nivå både når det gjelder antall søknader, eksterne inntekter og nettobidrag.

I 2023 ble det registrert rundt 50 sendte søknader inkludert stort og smått. Vi har to store infrastruktursøknader på henholdsvis 54 og 86 mill. kroner. Av de øvrige søknadene fra NHM har vi hittil fått tilslag på 15 og avslag på 13, mens resten er uavklart.

Museet har et etterslep når det gjelder avslutning av gamle prosjekter. Noe av utfordringen har med koronaforlengelser å gjøre, men prosjekter etablert etter 2022 går uten store avvik. Det har vært gjort en ekstra innsats på avslutninger nå i høst og mange er avsluttet, men mye gjenstår likevel. Dette vil ha hovedfokus i første tertial.

Etter flere år med redusert bemanning på prosjektcontrollersiden, er det nå planlagt tilbakekomst for en person som har hatt langvarig fravær. Dette vil bedre kapasiteten betydelig og bidra til:

- Økte leiestedsinntekter
- Økt fokus på eksternt frikjøp
- Mer oppdaterte prosjektbudsjetter og prognoser

Vurdering av økonomisk situasjon

2023 har vært et år preget av en usikker og vanskelig økonomisk situasjon. NHM gikk inn i det nye året med et ekstra kutt i bevilgningen på drøye 10 mill. knyttet til UiOs forventede energikostnader. Dette kom i tillegg til mva-kostnaden i 2022 på 9,6 mill. og andre kutt i bevilgningen. Innsparinger, spesielt knyttet til stillinger, har skapt frustrasjon og en viss slitasje på organisasjonen i året som har gått. Tilbakebetaling av det opprinnelige kuttet i forbindelse med energikostnadene for 2023 på 8,3 mill. kroner var med på å endre situasjonen betraktelig, og vi velger nå å ansette folk i noen av de vakante stillingene.

Bevilgningsvirksomheten

NHM avslutter regnskapet for 2023 med et merforbruk på 3,8 mill. kroner. I dette tallet ligger det også en ekstra bevilgning fra desember 2022 på 5 mill. kroner i forskningsinfrastrukturmidler til anskaffelse av nytt Skanning Elektron Mikroskop (SEM) hvor kostnaden først kommer i 2024. En forutsetning for budsjett 2024 var å avslutte 2023 i noenlunde balanse, så dette er et noe dårligere resultat enn vi forventet.

| Bevilgningsvirksomheten | Arsregnskap 2019 | Arsregnskap 2020 | Arsregnskap 2021 | Arsregnskap 2022 | Arsregnskap 2023 | Arsbudsjett 2023 |
|--|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Inntekter | -147,81 | -163,38 | -227,05 | -170,18 | -168,29 | -159,25 |
| Personalkostnader | 98,26 | 105,02 | 114,41 | 123,41 | 125,55 | 117,94 |
| Driftskostnader | 64,40 | 83,26 | 129,84 | 74,06 | 74,34 | 77,48 |
| Investeringer | 1,56 | 2,47 | 1,51 | 17,82 | 1,65 | 2,30 |
| Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning | 16,42 | 27,38 | 18,71 | 45,10 | 33,26 | 38,46 |
| Nettobidrag fra eksternfinansierte prosjekter | -21,91 | -20,15 | -23,36 | -33,35 | -29,60 | -29,02 |
| Prosjektavslutning | 0,16 | -0,02 | 0,26 | -0,83 | -0,36 | -0,08 |
| Overforbruk BOA | | | 1,41 | 0,70 | 0,37 | |
| Isolert mer-/mindreforbruk | -5,34 | 7,21 | -2,98 | 11,62 | 3,67 | 9,37 |
| Overført fra i fjor | -10,32 | -15,66 | -8,45 | -11,50 | 0,16 | 7,50 |
| Akkumulert mer-/mindreforbruk | -15,66 | -8,45 | -11,43 | 0,12 | 3,84 | 16,87 |

Totale inntekter for bevilgningsøkonomien i 2023 var 168,3 mill. kroner.

- Bevilgningen fra UiO sentralt inkluderer både ekstrabevilgning fra RNB på 1,75 mill. og ikke minst, kompensasjon for energikostnader på 8,6 mill. Dette var kjærkomment og har bidratt til mer optimisme og mindre frustrasjon. Museet mottok også en overføring på 2,6 mill. kroner for påløpte kostnader i 2022 knyttet til Brøgger-utstillingene, samt incentivmidler fra MN-fakultetet for avlagte PhD-grader på 0,9 mill. kroner.
- Salgsinntektene ble budsjettet optimistisk for 2023 og vi har billettinntekter i 2023 som tangerer mot budsjett. Varesalget derimot, er langt lavere enn budsjettet og er også nedjustert i langtidsprognosene. Totalt er likevel salgsinntektene fra forretningsdriften til museet på i underkant av 19 mill. Dette inkluderer også leieinntekter på Klimahuset, omvisninger, fotografering etc.

Personalkostnader ble kraftig underbudsjettet for 2023, men de ble raskt oppjustert i prognosene. Lønnskostnadene ble likevel høyere enn vi forventet. Hovedårsaker til dette er et høyt lønnsoppgjør i tillegg til flere professoropprykk. I langtidsprognosen synker lønnskostnadene noe utover i perioden. Årsaken til dette er naturlig avgang som ikke blir

erstattet. Dette gjelder blant annet en vitenskapelig ansatt knyttet til eksternt prosjekt hvor finansieringen er blitt mer usikker, i tillegg til et par administrative stillinger som går ut.

Internhusleien utgjør 75% av driftskostnadene ved museet. Vi kuttet driftskostnader knyttet til laboratoriedrift i budsjett for 2023, men fredet personlige driftsmidler. Vi ser fortsatt et lite mindreforbruk på disse, i tillegg til noe reduserte kostnader på fellesposter som IT, likestilling og rekvisita.

Nettobidraget er høyt og gjenspeiler den store forskningsaktiviteten ved museet. Dette er inntekt vi blir mer og mer avhengig av. Økningen siden 2020 har vært på nesten 10 mill. kroner og vi forventer et nettobidrag rundt 30 mill. i hele langtidsperioden.

Vi har ikke levert en langtidsprognose i balanse. Vi forventer et relativt stort merforbruk i 2024, noe som i all hovedsak knytter seg til anskaffelsen av ny SEM. Vi må følge økonomien tett i 2024 og vurdere underveis i året om vi må foreta ytterligere innstramminger.

BOA-virksomheten

| BOA-virksomheten | Årsregnskap 2019 | Årsregnskap 2020 | Årsregnskap 2021 | Årsregnskap 2022 | Årsregnskap 2023 | Årsbudsjett 2023 |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Inntekter | -38,9 | -89,2 | -51,0 | -75,9 | -74,1 | -65,5 |
| Personalkostnader | 16,2 | 15,9 | 13,7 | 20,4 | 22,1 | 16,2 |
| Driftskostnader | 12,4 | 15,0 | 16,5 | 20,1 | 19,1 | 17,0 |
| Investeringer | 41,1 | 24,3 | 0,0 | 1,7 | 2,9 | 0,3 |
| Isolert mer-/mindreforbruk uten nettobidrag og prosjektavslutning | 30,8 | -34,0 | -20,8 | -33,6 | -30,0 | -32,1 |
| Nettobidrag fra eksterntfinansierte prosjekter | 22,1 | 21,1 | 22,4 | 33,5 | 30,0 | 28,7 |
| Prosjektavslutning | -0,2 | 0,0 | -0,3 | 0,8 | 0,4 | 0,1 |
| Overforbruk BOA | | | -1,4 | -0,7 | -0,4 | |
| Isolert mer-/mindreforbruk | 52,8 | -12,9 | -0,1 | 0,0 | 0,0 | -3,2 |

Forskningsaktiviteten er høy og kvaliteten er bra. Vi ligger nå på et relativt stabilt nivå både når det gjelder antall søknader, eksterne inntekter og nettobidrag.

I 2023 ble det registrert rundt 50 sendte søknader inkludert stort og smått. Vi har to store infrastruktursøknader på henholdsvis 54 og 86 mill. kroner. Av de øvrige søknadene fra NHM har vi hittil fått tilslag på 15 og avslag på 13, mens resten er uavklart.

Museet har et etterslep når det gjelder avslutning av gamle prosjekter. Noe av utfordringen har med koronaforlengelser å gjøre, men prosjekter etablert etter 2022 går uten store avvik. Det har vært gjort en ekstra innsats på avslutninger nå i høst og mange er avsluttet, men mye gjenstår likevel. Dette vil ha hovedfokus i første tertial.

Etter flere år med redusert bemanning på prosjektcontrollersiden, er det nå planlagt tilbakekomst for en person som har hatt langvarig fravær. Dette vil bedre kapasiteten betydelig og bidra til:

- Økte leiestedsinntekter
- Økt fokus på eksternt frikjøp
- Mer oppdaterte prosjektbudsjetter og prognoser

Ledelsesvurdering 3. tertial 2023

1. Vurdering av økonomisk utvikling

NHM viser til tidligere ledelsesvurdering og økonomirapportering pr 15. desember 2023, samt egen økonomirapport for T3-2023 som følger vedlagt.

Virksomheten ved museet har i 2023 vært preget av høy faglig aktivitet både innen forskning, samlingsforvaltning og formidling. For andre år på rad har museet hatt rekordhøye besøkstall. Hele 212 717 personer besøkte de innendørs utstillingene ved museet i 2023. Det er en økning på 8 prosent fra 2022 og 65 000 flere besøkende siden 2019 som var siste normalår før pandemiårene 2020 og 2021 hvor museet var stengt i perioder. Publikumsrekorden er et resultat av målrettet innsats gjennom flere år hvor vi bl.a. har satset mye på å utvikle et godt og variert publikumsprogram med ulike aktiviteter og spennende tilbud i feriene og omvisninger hver helg som har vist seg å være veldig populært. I 2023 åpnet vi også den aktuelle utstillingen «Natur i nød» om tap av naturmangfold. På toppen av det hele ble vi i tillegg kåret til «Årets museum 2023» av Norsk museumsforbund. Prisen er en stor anerkjennelse av at museet leverer høy kvalitet på alle våre samfunnsoppdrag, formidling, forskning og samlinger.

Det endelige regnskapet for 2023 viser imidlertid et samlet merforbruk ved årets slutt på 3.8 mill. kroner. Dette innebærer et noe dårligere resultat enn hva som ble lagt til grunn i siste prognose før jul, men utover dette er det ingen vesentlige endringer i de generelle forutsetninger og overordnede økonomiske vurderinger for langtidsperioden frem til og med 2028 siden forrige rapportering.

Hovedutfordringen for museet er at vi har gått fra en situasjon med en sunn og stabil god økonomi gjennom flere år, til nå å være i en betydelig mer krevende økonomisk situasjon hvor museet må vurdere konkrete innsparingstiltak og redusert aktivitet på flere områder. Hovedårsaken til dette skyldes primært uforutsette kostnader knyttet til en ekstraordinær innbetaling av MVA ifm rehabiliteringen av Brøggers hus samt økte energikostnader. For 2024 forventes i tillegg en ytterligere økning i det akkumulerte merforbruket som hovedsakelig skyldes en større planlagt investering i ny forskningsinfrastruktur, men deretter forventes det akkumulerte merforbruket gradvis å reduseres gjennom resten av langtidsperioden.

I de nærmeste årene har museet en relativt anstrengt økonomisk situasjon hvor det kreves stram økonomisk styring og hard prioritering for at museet så raskt som mulig skal kunne komme i en positiv økonomisk balanse igjen.

Dato: 25.01.24

Brit Lisa Skjelkvåle
museumsdirektør

Geir Rogstad
avdelingsdirektør



Ledelsesvurdering

1. Innledning

Naturhistorisk museum går inn i et nytt budsjettår og langtidsperioden frem mot 2028 som stolt vinner av «Årets museum 2023». Prisen er en stor anerkjennelse av at museet leverer høy kvalitet på alle våre samfunnsoppdrag, formidling, forskning og samlinger. Vi har ambisjoner om å befeste vår posisjon som ett av landets største og viktigste museer, og vil bygge videre på den positive oppmerksomheten som prisen «Årets museum» har gitt oss.

Museet har som del av Universitetet i Oslo, og med den vitenskapelige botaniske hagen, et solid utgangspunkt for å kunne øke interessen for natur- og realfag gjennom vår formidling. Vi formidler naturhistoriske fakta som bidrag til en bærekraftig naturforvaltning og samfunnsutvikling, og vår styrke ligger i å formidle vanskelig tilgjengelig faglig informasjon på en måte som skaper undring, forståelse og engasjement. Dette er også i tråd med universitetets strategi.

I langtidsperioden vil vi legge vekt på å videreutvikle den gode forskningsvirksomheten ved museet og legge til rette for fortsatt høy søknadsaktivitet om forskningsmidler fra både EU og Forskningsrådet. På formidlingssiden så vil vi jobbe målrettet for å opprettholde de høye besøkstallene til museet og vår ambisjon er å være den viktigste formidler av kunnskap om naturmangfold i Norge, samt være en av landets mest attraktive destinasjoner for gode opplevelser. Sikring og bevaring av samlingene, samt økt tilgjengeliggjøring av samlingene gjennom digitalisering er en prioritert oppgave. Anskaffelse og implementering av en ny samlingsdatabase sammen med de andre naturhistoriske universitetsmuseene i Norge er en viktig del av dette og vil skje i løpet av langtidsperioden. Den praktiske oppfølgingen av den pågående magasinutredningen om å identifisere langsiktige løsninger som sikrer forsvarlig magasinering av samlingene til UiOs museer, vil være av avgjørende betydning for den videre utviklingen av museets fremtidige samlingsforvaltning og vil forhåpentligvis avklares så tidlig som mulig i langtidsperioden.

2. Vurdering av langtidsprognoser 2025-2028 og budsjett 2024

Museet har i en årrekke hatt en sunn og stabil god økonomi. For budsjettåret 2023 ble denne situasjonen brått dramatisk endret. Dette skyldtes et samlet innsparingsbehov på om lag 20 mill. kr som i helhet knyttet seg til uforutsette kostnader forbundet med museets andel av innbetaling av MVA i forbindelse med rehabiliteringen av Brøggers hus (UiO-styresak 20/22) og museets andel av forventede økte energi-kostnader i 2023 (UiO-styresak 47-22).

Så sent som i forbindelse med virksomhetsrapporteringen for 2. tertial i år så tilsa prognosene for 2023 et akkumulert merforbruk ved årsslutt på om lag 13. mill. kr. Heldigvis er energikostnadene til UiO blitt betydelig lavere enn tidligere forventet, og som følge av det har museet fått tilbakeført til sammen 8,3 mill. kr av tidligere inndratte midler. Utgangspunktet for budsjettet for 2024 og langtidsprognosen er dermed at resultatet for 2023 forventes å ende tilnærmet i balanse. Vi drar imidlertid med oss en betydelig forpliktelse knyttet til en forskjøvet anskaffelse og investering i et nytt Skanning Elektron



Mikroskop (SEM). Denne investeringen i ny og kritisk viktig forskningsinfrastruktur, på til sammen hele 7,2 mill. kr, er hovedårsaken til at årsbudsjettet for 2024 isolert sett ender i betydelig minus.

Årsbudsjettet for 2024 er generelt meget stramt og innebærer videreføring av en rekke tidligere kutt i forhold til drift og aktivitet som er nærmere beskrevet i vedlagte økonomirapport. Det er imidlertid veldig positivt at museet likevel har funnet rom for å planlegge nyansettelser i 2 av de 4 stillingene som tidligere er blitt holdt vakant grunnet den økonomiske situasjonen i 2023. Grunnet naturlig avgang og videre vakanser, forventes det en liten nedgang i lønnskostnadene utover i langtidsperioden (målt i 2024-kroner).

I årsbudsjettet og ut langtidsprognosen er det i tillegg tatt forutsetning om at museet opprettholder dagens høye besøkstall med et dertil stabilt høyt nivå på både billettsalg og inntekter fra omsetning i museumsbutikken. Vi forutsetter også et fortsatt høyt og stabilt nivå på nettobidraget fra BOA-virksomheten gjennom hele langtidsperioden.

For 2024 er det fortsatt usikkerhetsmomenter knyttet til bl.a. endelige kostnader i forbindelse med ferdigstilling av sikringen av våtsamlingene i Colletts hus. I tillegg kommer også usikkerhet i forbindelse med kostnader knyttet til anskaffelse av ny samlingsdatabase (CMS), samt flyttekostnader for geologiske samlinger som må flyttes fra Fjellhallen grunnet terminering av leiekontrakt, og Riksantikvarens pålegg om å gjenforene de gamle skuffene som i dag benyttes til å oppbevare geologisk samlingsmateriale på Økern med de tilhørende montrene som tidligere er tatt ut fra Brøggers hus i forbindelse med rehabiliteringen. Dette vil kunne medføre betydelige kostnader som foreløpig ikke er hensyntatt i museets budsjett og langtidsprognose.

I de nærmeste årene har museet en relativt anstrengt økonomisk situasjon hvor det kreves stram økonomisk styring og fortsatt hard prioritering for at museet skal kunne komme i en positiv økonomisk balanse igjen. Foreløpig viser langtidsprognosen et akkumulert merforbruk på i overkant av 2 mill. kroner ved utløpet av 2028.

Dato: 15. desember 2023

Brit Lisa Skjelkvåle
museumsdirektør

Geir Rogstad
avdelingsdirektør

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 3
Møtenr: 1-24
Møtedato: 15.02.2024
Notatdato: 08.02.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksansvarlig: Brit Lisa Skjelkvåle
Saksbehandler: Brita Slettemark

NHMs Handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024 - 2026

Behandlet sist i styremøte 5-23, D-sak 1.

Siden forrige styremøte har seksjonene fått utkast til diskusjon, innspill herfra er sendt seksjonsvis til arbeidsgruppen og planen er også behandlet i drøftingsmøte i IDF 1. februar.

Det har vært en grundig prosess med mange innspill. Disse innspillene ar vi brukt til å spisse, stramme opp og ferdigstille planen.

Forslag til vedtak: Styret vedtar NHMs handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024-2026, med de kommentarer som fremkommer i møtet. Handlingsplanen innarbeides i seksjonenes årsplaner.

Vedlegg

Utkast til NHMs handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024-2026

Naturhistorisk museum

Handlingsplan for klima, miljø og bærekraft 2024 - 2026

Bakgrunn og status

UiO har vedtatt en helhetlig klima- og miljøstrategi¹. Den følger opp og utdyper UiOs strategi 2030 som slår fast at «UiO skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner». Oppfølgingen av klima- og miljøstrategien skjer gjennom en tiltaksplan som er delt i fem temaer: *Utdanning, Forskning, Formidling og dialog, Klima og grønn campus, og Organisasjon*. Her går det blant annet frem at UiO skal: Sikre at klima- og miljøstrategien forankres i alle enheter- faglige og administrative- med tanke på kontinuerlig forbedring. Og at UiO skal: Forbedre og tydeligere profilere UiOs arbeid for klima, miljø og bærekraft. Alle enhetene på UiO er derfor bedt om å synliggjøre sitt arbeid på egne nettsider.

NHMs strategi 2030 og UiOs helhetlige klima- og miljøstrategi med tilhørende tiltaksplan danner grunnlaget for dette utkastet til handlingsplan.

Denne handlingsplanen følger inndelingen i områder slik de fremkommer i UiOs helhetlige klima- og miljøstrategi. Relevante delmål fra NHMs strategi 2030 er gjengitt under hvert område.

Fra NHM Strategiplan 2020-2030 Forstå naturens mangfold

Naturhistorisk museums strategi frem mot 2030 er å bidra til en bærekraftig verden gjennom forskning, utdanning, samlingsforvaltning og formidling av naturmangfoldet. Naturmangfold omfatter både det geologiske og biologiske mangfoldet gjennom tid og rom. Museets virksomhet bygger på forskning innen naturmangfold i fortid, nåtid og framtid. De naturhistoriske samlingene i biologi og geologi og de levende plantesamlingene i Botanisk hage er grunnmuren for virksomheten innen forskning, undervisning og formidling til publikum.

Forskning

UiOs klima- og miljøstrategi: *UiO skal gi bidrag av høy vitenskapelig kvalitet til kunnskapsgrunnlaget knyttet til klima- og miljøutfordringer.*

NHM strategi 2030: *NHM skal utforske det ukjente naturmangfoldet og de prosesser som former det.*

Vår forskning på NHM skal bidra med kunnskap for å løse viktige samfunnsoppgaver. Forskningen er basert på en lang tradisjon innen evolusjon, biosystematikk, økologi og de systematiske delene av geologi/mineralogi og paleontologi. Forskningen omfatter både beskrivelse av naturmangfoldet, og hvordan det påvirkes av miljøendringer. Våre samlinger er en viktig ressurs i klima- og miljøforskning.

¹ [Helhetlig klima- og miljøstrategi - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://uio.no)

Tiltak

- Stimulere til forskning på aktuelle temaer som omhandler klima, miljø og bærekraft nasjonalt og internasjonalt
- Belyse forskningens relevans for klima- og naturmangfoldkrisen i søknader om forskningsmidler
- Synliggjøre betydningen og bruken av samlingene i forskning på klima, miljø og bærekraft
- Oppmuntre til samarbeid mellom geologer og biologer i forskning på klima, miljø og bærekraft

Utdanning

UiOs klima- og miljøstrategi: *Studenter ved UiO skal ha mulighet til å bygge forskningsbasert og grunnleggende kunnskap om klima, miljø og bærekraft gjennom sine studieløp.*

NHM strategi 2030: *NHM skal utdanne høyt kvalifiserte kandidater for samfunnet.*

NHM skal bidra aktivt til UiOs undervisning innen naturmangfold, taksonomi og systematikk. Vi underviser på bachelor- og masterkurs og vi veileder masterstudenter i all hovedsak fra Institutt for biovitenskap og Institutt for geofag.

Tiltak

- Synliggjøre utdanningstilbudet ved NHM om klima, miljø, bærekraft og naturmangfold på museets websider
- Styrke undervisningstilbudet til skoleklasser på klima, miljø, naturmangfold og bærekraft Bidra til utdanning av flere eksperter innen naturmangfold, innenfor museets kjerneområder
- Gjennomgå innholdet i våre kurs i lys av samfunnets behov for kunnskap og vurdere behovet for fornyelse.

Samfunnskontakt og innovasjon

UiOs klima- og miljøstrategi: *UiO skal være en aktiv dialogpartner og formidler av forskningsbasert kunnskap om klima-, miljø- og samfunnskrisen, samt bidra til grønn omstilling og grønn innovasjon*

NHM strategi 2030: *NHM skal bli en sentral forskningsbasert formidlingsaktør om klima- og miljøforandringer med utgangspunkt i Klimahuset*

Samlings- og forskningsbasert kunnskap skal være tilgjengelig for samfunnet. Formidling til publikum skal gi undring, forståelse og kunnskap om evolusjon, naturmangfold og hvordan vi mennesker påvirker økosystemene. Gjennom vår formidling og dialog med samfunnet bringer vi kunnskap og erfaring til publikum, skoleelever, forvaltning og andre målgrupper ved hjelp av utstillinger, foredrag, debattmøter og digitale flater.

Tiltak

- Formidle NHMs forskning om klima, miljø og bærekraft
- Formidle verdien av samlingene for forskning og utdanning innenfor klima, miljø og bærekraft
- Videreutvikle undervisningen om klima, miljø og bærekraft for barn og unge i tråd med læreplanenes overordnede del
- Videreutvikle Klimahuset som sentral møteplass for formidling til samfunnet

- Jobbe for å finansiere et nytt Veksthus som formidler kunnskap om klima- og naturkrisen nasjonalt og internasjonalt
- Sørge for at NHM blir en synlig aktør i UiOs nye Bærekrafthus

Organisasjon

Fra UiOs klima- og miljøstrategi: *UiO skal forankre klima, miljø og bærekraftperspektiv i universitetets organisasjonskultur.*

NHM skal sikre at klima- og miljøstrategien forankres i alle enheter. Målet er at klimaavtrykket ved NHM skal reduseres og at vi tar miljøbevisste valg i vårt daglige arbeid.

Tiltak

- Handlingsplanen for klima og miljø implementeres gjennom årsplanene i de ulike seksjonene
- Kartlegge og tilby veiledning, kurs og annen opplæring for NHM ansatte på områder der det er manglende kompetanse om klima- og miljøspørsmål

Klima og grønn campus

Fra UiOs klima- og miljøstrategi: *UiO skal redusere eget klimafotavtrykk og legge til rette for at ansatte og studenter tar miljøbevisste valg*

UiO sentralt har satt i gang mange tiltak på området Grønn Campus som får virkning ute i enhetene, også for oss på NHM. Blant annet er det laget ny cateringavtale, opprettet et «grønt kontor ([Grønt kontor - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)) for studentene, iverksatt virkemidler for å redusere bruk av privatbil til jobb, og EA jobber med å få ned energibruken i bygningene.

NHM skal iverksette tiltakene, og må derfor være bevisst beslutninger i den daglige driften samt ha ambisjoner om kontinuerlig forbedring..

Tiltak

- En arbeidsgruppe lager en lokal «Grønn campus»-guide for NHM med særlig oppmerksomhet om følgende punkter (ikke utfyllende):
 - Reisepolicy for NHM og tiltak for å få ned utslipp i forbindelse med bil- og flyreiser
 - Bruk av materialer og utstyr med minst mulig klima- og miljøavtrykk
 - Gjenbruk av materialer
 - Redusere matsvinn
 - Redusere digitalt fotavtrykk fra bruk og lagring av data

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Diskusjonssak
Møtesaksnr: D-sak 1
Møtenr: 1-24
Møtedato: 15.02.2024
Notatdato: 08.02.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksansvarlig: Trude Schmidt Øvregard

Likestilling, inkludering og mangfold

I henhold til krav fra UiO, har NHM 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.

Vi ønsker innspill fra styret på innholdet rammeverket, herunder policyen og handlingsplanen.

Vedlegg

- Utkast til NHMs rammeverk for arbeidet med LIM samt handlingsplan for planperioden 2024-2025
- Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold (2028-2020, deretter forlenget)



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 | 2 |
| Sentrale aktiviteter og kommunikasjonsplan | 3 |
| DEL 1: RAMMEVERK | 5 |
| 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 | 7 |
| 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 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, 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» 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. 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. 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 museet var det viktig å involvere alle seksjonene i arbeidet. Det ble derfor nedsatt en arbeidsgruppe med én deltaker fra hver av museets fem seksjoner. Disse skulle bidra til å sikre medvirkning og forankring i sine seksjoner. For å sikre tilstrekkelig ivaretagelse av hensyn til ansatte og ansattes arbeidsvilkår ble det også bestemt at arbeidsgruppa skulle bestå av en tillitsvalgt.

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 | Elisabeth Perioli Bjørnstøl |
| Prosessleder | Trude Schmidt Øvregard |

I tråd med nyere føringer fra UiO har NHM hatt en bredere tilnærming i arbeidet med handlingsplanen sammenlignet med tidligere. Vi har hatt en tilnærming til likestilling som likestilling og vern mot diskriminering innenfor alle diskrimineringsgrunnlagene. Vi har lagt stor vekt på mangfold og inkludering, og har tenkt at arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold må rette seg mot alle tre begrepene samtidig². Videre har 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 styrker og svakheter ved LIM-arbeidet

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

² [Redegjørelse for ressursgruppens arbeid - Ressursgruppe for mangfold og inkludering, UiO 2022](#)

på museet og til diskusjon rundt hva gruppa syntes NHM burde bli bedre på. Imellom første og andre workshop hadde arbeidsgruppas deltakere interne gjennomganger om handlingsplanen med sine seksjoner og samlet inn 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 synes 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 være klar over 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 et stort engasjement hos mange.

På bakgrunn av arbeidet i workshopen i juni utarbeidet arbeidsgruppa et førsteutkast til handlingsplan. Dette arbeidet foregikk på sirkulasjon på epost i perioden august-september. 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 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 som samspiller med hverandre, og tilhørende tiltak. Målene er basert på utfordringer og behov identifisert i prosessen, og på det foreliggende kunnskapsgrunnlaget om LIM-arbeid. Handlingsplanen angir hvem (hvilke roller/avdelinger/grupper) som er ansvarlige for gjennomføringen av tiltakene.

Bakgrunn for etablering av rammeverk herunder policy

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 innebærer 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, b) et utkast til policy for LIM og c) et utkast til rollebeskrivelser og ansvarsfordeling i LIM-arbeidet.

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

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

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 | Kort orientering om igangsettelsen av arbeidet med handlingsplanen | IDF-møte | 12.04.2023 |
| Arbeidsgruppe | Oppstart | Workshop | 27.04.2023 |
| Ansatte og studenter | Innsamling av innspill fra ansatte og studenter | Interne gjennomganger i seksjonene | mai-juni |
| 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 | 2. workshop med prosjektgruppe | 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 |
| Prosessleder | Utarbeide utkast til rammeverk herunder policy | Individuelt arbeid | august-september |
| 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/januar |
| Tillitsvalgte | Orienterere om resultatet i arbeidet – utkast til rammeverk og handlingsplan | IDF-møte | 01.02.2024 |
| Arbeidsmiljøutvalg (LAMU) | Orienterere 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 |
| Tillitsvalgte | Drøfte innholdet i handlingsplanen og rammeverket | IDF-møte | 21.03.2024 |
| Museumsstyret | Vedta handlingsplan | Styremøte | 23.04.2024 |

DEL 1: RAMMEVERK

Rammebetingelser

Det finnes en rekke 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, 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).³

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).⁴

Som museum må NHM forholde seg til et bredt spekter av føringer og internasjonale konvensjoner fra ulike sektorer: fra 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 regelverk.⁵ 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)⁶, og i de årlige tildelingsbrevene fra Kunnskapsdepartementet til universiteter og høyskoler.⁷ 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 utfordringer⁸. 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».⁹

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 forskningen¹⁰. Forskningsrådet innførte i 2022 de samme kravene.¹¹

³ [LDL, § 26](#)

⁴ [AML, Kapittel 13. Vern mot diskriminering](#)

⁵ [ICOMs Retningslinjer 2022](#)

⁶ [UHL § 6](#)

⁷ [Tildelingsbrev 2023 fra KD til UiO](#)

⁸ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold](#)

⁹ [Museene: Synergier og samarbeid mellom Universitetets enheter - Universitetet i Oslo](#)

¹⁰ [Gender equality in research and innovation \(europa.eu\)](#)

¹¹ [Krav om handlingsplanar for likestilling \(GEP\) \(forskningsradet.no\)](#)

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 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. Å fremme likestilling innebærer også å sørge for tilgjengelighet og tilrettelegging slik at alle kan delta på like vilkår. **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 et slikt mangfold som en berikelse og ressurs. **Inkludering** handler om å sikre like muligheter til deltakelse og om å dra nytte av potensialet som ligger i mangfold.

Sett i et samfunnsperspektiv handler LIM-arbeidet om å bidra til å sikre rettferdighet, demokrati og ivareta grunnleggende rettigheter som retten til likestilling og vernet mot diskriminering. Dette er forutsetninger for et bærekraftig samfunn.

NHM har en stor kontaktflate og har 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 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 2030¹², HMS-politikk¹³ og våre årsplaner¹⁴, 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, diversitet og klimaendringer. Det er et stort behov for kunnskapen vi bidrar med, og det er viktig at vi når og inkluderer et bredt lag av befolkningen skal vi løse vårt samfunnsoppdrag på en best mulig måte.

De interne forholdene i LIM-arbeidet handler om museets ansatte og ivaretagelse av arbeidsmiljøet. Museet ønsker ansatte med et mangfold av kompetanse, erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Et slikt mangfold er styrkende og berikende og bidrar til å heve kvaliteten på arbeidet vi gjør. Dette forutsetter at 1) NHM lykkes med å inkludere ansatte og dra nytte av den ulike kompetansen som finnes på museet og 2) at ansatte er samlet om og støtter museets verdigrunnlag, visjon og overordnede mål.

Museet jobber aktivt med å sikre at arbeidsmiljøet er trygt, inkluderende og preget av åpenhet, kunnskapsdeling og respekt. Museet har nulltoleranse for mobbing og trakassering.

¹² [Strategi 2020-2030 - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](#)

¹³ [Helse, miljø og sikkerhet - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](#)

¹⁴ [NHMs årsplan og årsrapporter - Naturhistorisk museum \(uio.no\)](#)

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 handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 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. HR-sjef har et særskilt ansvar når det gjelder den delen av LIM som gjelder personalpolitikk og HMS. Seksjonsledere har ansvar for å følge opp LIM-arbeidet i sin seksjon.

Ledere bør aktivt bidra til at ansatte er engasjert og samlet i det målrettede arbeidet med LIM, slik det fremkommer av museets LIM-policy og handlingsplan. Ledere har ansvar for at kunnskap om LIM gjøres kjent for alle og bør bidra til å legitimere LIM-arbeidet ved å synliggjøre manglende likestilling på museet, vise at det er nødvendig å gjøre noe med det, og at arbeidet prioriteres og følges opp. 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 for 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 ledelsen og skal bidra til utvikling av kvalitet i LIM-arbeidet. LIM-rådgiver koordinerer og er en ressurs inn i arbeidet med utforming og implementering av NHMs LIM-policy og handlingsplan. LIM-rådgiver koordinerer rapporteringen til universitetsstyret. LIM-rådgiver skal bidra til å styrke kunnskapen og kompetansen om LIM på NHM ved å:

- delta i UiOs nettverk for LIM og være bindeledd mellom LIM-arbeidet som foregår sentralt ved UiO og museumsledelsen
- delta i ledermøter når LIM er på dagsorden
- delta i relevante eksterne LIM-nettverk og -arrangementer i UH- og museumssektoren
- formidle informasjon om LIM til ledere, ansatte og publikum
- være en støtte i arbeidet med lederutvikling og lederopplæring innen LIM
- bidra med å arrangere relevante foredrag, kurs og arrangementer om LIM på museet

Kollegialt ansvar og medarbeiderskap

Ledelsen 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 retningslinjer¹⁵, forbudet mot mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, og med varslingsplikten. Alle arbeidstakere har en lovpålagt plikt til å varsle om trakassering eller diskriminering¹⁶.

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 til å hvert år sette av et tilsvarende beløp til arbeidet med LIM

¹⁵ [Etiske retningslinjer - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://www.uio.no/etiske-retningslinjer)

¹⁶ [§ 2-3. Arbeidstakers medvirkningsplikt \(arbeidstilsynet.no\)](https://www.arbeidstilsynet.no/2-3-arbeidstakers-medvirkningsplikt)

DEL 2: MÅLOMRÅDER, MÅL OG TILTAK

NHM har identifisert fem målområder og mål som museet ønsker å jobbe aktivt med i planperioden. Målene er basert på utfordringer og behov identifisert i arbeidet med handlingsplanen, og føringer og anbefalinger fra UiO¹⁷. 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.

1. Kunnskap og kompetanse

Likestillingsarbeid på NHM har lenge vært høyt prioritert og det finnes god kompetanse om arbeid med kjønnslikestilling på museet. Vi ser imidlertid et behov for å øke kunnskapen om likestillingsarbeid som adresserer alle diskrimineringsgrunnlagene. Videre ønsker vi å styrke kompetansen om mangfolds- og inkluderingsarbeid. Tilbakemeldingene fra ansatte og studenter på museet viste 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 har vekket et stort engasjement hos mange.

NHM ser et behov for å øke bevisstheten og kunnskapen om LIM-arbeid på museet. Det er behov for brede bevisstgjøringsprosesser som involverer alle ansatte. Vi ønsker å jobbe aktivt med 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. Det er viktig at ansatte får kunnskap om forhold som hemmer likestilling og bidrar til diskriminering. En tydelig policy og en handlingsplan med klare mål og konkrete tiltak kan være et godt verktøy, men det er viktig at det er forankret hos engasjerte ansatte og at det finnes bred vilje til å følge det opp. God forståelse av lokale forhold og utfordringer på museet er en forutsetning for et godt og effektivt LIM-arbeid. Et godt datamateriale rundt sammensetningen i søkermassen, arbeidsstokken og publikum kan bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget for arbeidet og hadde vært nyttig. Videre ville det være nyttig å vite mer om ansatte og studenters opplevelser av LIM på museet. 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. En evaluering vil bidra til å styrke kunnskapsgrunnlaget vårt for arbeidet og vil være til stor hjelp når NHMs skal lage nye handlingsplaner for kommende planperioder.

Det finnes gode ressurser og erfaringer med LIM-arbeid i 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. Det er nyttig og bidrar til å styrke kunnskapsgrunnlaget vårt, 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.

Kulturdirektoratets nasjonale bruker- og bruksundersøkelser i museene¹⁸ 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, og 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 handlingsplanens planperiode vil gjennomføres flere publikumsundersøkelser som vil gi oss økt kunnskap om publikums bakgrunn og motivasjon for å besøke museet.

Basert på utfordringene beskrevet ovenfor foreslås følgende mål med tilhørende tiltak for planperioden:

¹⁷ [UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold, tiltaksplaner, rapporter m.m.](#)

¹⁸ [Den nasjonale publikumsundersøkelsen for norske museer 2019-2020 - Museumsutvikling - kulturradet.no \(kulturdirektoratet.no\)](#)

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

| Tiltak | Ansvar og involvering |
|--|--|
| a) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen blant ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn ¹⁹ og fremmedspråklighet. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling |
| b) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver |
| c) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • HR-sjef • LIM-rådgiver |
| d) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum. | <ul style="list-style-type: none"> • Seksjonsleder UTAD |
| e) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan. | <ul style="list-style-type: none"> • Ledergruppa • LIM-rådgiver |
| f) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> • veiledere av studenter og ph.d.-kandidater <u>oppfordres til</u> å delta i relevante kurs om LIM • tillitsvalgte og verneombud <u>oppfordres til</u> å ta kurs om LIM-arbeid • ansatte som ønsker få mulighet til å ta kurs om LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-sjef • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver |
| g) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte: <ul style="list-style-type: none"> • LIM skal på dagsorden i minst ett allmøte i løpet av året. • NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM. Nyhetsbrev kan også brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte. • NHM skal vurdere å invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • HR-sjef • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver • Nettredaktør |

2. Ledelse og personaloppfølging

NHMs ledelse er ansvarlig for å fremme verdier og prinsipper om LIM på museet og har en nøkkelrolle i LIM-arbeidet. Lederne skal opptre som gode forbilder, være bevisste på språkbruk og motarbeide stereotypisering. Videre er det viktig at ledere formidler museets verdier og ønskede holdninger til ansatte og studenter og at de aktivt bidrar til å skape et inkluderende arbeids- og kollegafellesskap på museet. Ledelsen bør sørge for at LIM settes på dagsorden i møter og at ansatte og studenter kjenner til NHMs policy og handlingsplan for LIM-arbeidet.

Behovet for et aktivt LIM-arbeid er godt forankret i ledergruppa, spesielt etter gjennomføringen av FRONT. Men flere av lederne uttrykker fortsatt et behov for økt kompetanse om hvordan vi kan få til et godt og effektivt LIM-arbeid på museet og hvordan LIM bedre kan integreres i de ulike aspektene ved ledelsesvirksomheten. FRONT la dessuten vekt på *kjønnslikstilling* i akademia, men LIM-arbeidet handler om mer enn det. Det

¹⁹ Med personer med innvandrerbakgrunn menes førstegenerasjons innvandrere og personer som er født i Norge av to utenlandske foreldre. Gjelder ikke EU/EØS, Nor-Amerika, Australia og New Zealand

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 vi opprettholder vektlegging av LIM-opplæring blant ledere og sikrer at lederne på museet har den kunnskapen og kompetansen de trenger, for å kunne utøve sin rolle og sitt ansvar i arbeidet på en god måte.

Personaloppfølging er en viktig lederoppgave som har mye å si for 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. Videre er det viktig å sikre at NHMs ledere 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, og skal sørge for at LIM inngår som sentrale hensyn i personaloppfølgingen de praktiserer.

NHM fikk nye rutiner for onboarding i oktober 2023. Rutinene skal styrke mottaket og oppfølgingen av nyansatte og bidra til at de nyansatte raskere blir inkludert i det sosiale, kollegiale og faglige fellesskapet på museet.. Det ble bevisst tatt hensyn til LIM underveis i arbeidet med å utvikle disse rutinene. Behovet for et styrket mottak og bedre oppfølging av nyansatte kom fram i ARK-undersøkelsen som ble gjennomført i 2021, og ble bekreftet i innspillene fra ansatte i arbeidet med denne handlingsplanen. Dette gjelder spesielt mottak og inkludering av internasjonalt rekrutterte, som ofte møter på en rekke praktiske problemer når de ankommer Norge, i tillegg til å møte utfordringer med å bli inkludert på museet.

For nyansatte fra utlandet er norskopplæring viktig for inkludering og integrering, og ledere må sørge for å gi god informasjon om muligheter for norskopplæring. For nyansatte i faste stillinger som ikke behersker norsk, skal det lages en individuell plan for språkopplæring. Orientering om museets LIM-arbeid bør inngå i nyansatt samtaler.

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. I medarbeidersamtaler kan ledere sikre at medarbeidere får den støtten til kompetanseutvikling de har rett til å få, og at de blir inkludert i fellesskapet på museet. Kompetanseutvikling, tilretteleggingsbehov og sunn balanse mellom jobb og privatliv bør inngå som faste momenter i medarbeidersamtaler. I tillegg kan det være nyttig å bruke medarbeidersamtaler til å undersøke ansattes opplevelse av likestilling og inkludering på museet.

Basert på utfordringene beskrevet ovenfor foreslås følgende mål med tilhørende tiltak for planperioden:

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 |
|--|---|
| a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • LIM-rådgiver |
| b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • ledere få kurs og opplæring²⁰ i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og i hva mangfoldskompetanse er | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling • LIM-rådgiver |

²⁰ NHM skal utarbeide nye rutiner for onboarding av ledere i 2024. Opplæring i LIM vil inngå i disse.

| | |
|--|---|
| <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 | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Alle ledere med personalansvar</i> |
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Alle ledere med personalansvar</i> |
| <p>f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Alle ledere med personalansvar</i> |
| <p>g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utvidet ledergruppe</i> • <i>LIM-rådgiver</i> |
| <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> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utvidet ledergruppe</i> |

3. Mangfold og kjønnsbalanse i 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 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 %, og 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 kjønnsfordeling blant ansatte. Det er derfor vesentlig at NHM sørger for gode og rettferdige rekrutteringsprosesser som både sikrer den mest kvalifiserte og i tillegg bidrar til bedre kjønnsbalanse og mangfold på tvers i organisasjonen.

Seksjonene på museet har ulike «ubalanser» når det gjelder mangfold og kjønns sammensetning. Det er viktig at seksjonsledere er bevisste på disse 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 potensielle 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 mer like muligheter for alle. Alle som er involvert i rekrutteringer bør få opplæring i hvordan ubevisste fordommer kan påvirke vurderinger av kandidater og resultere i utilsiktet diskriminering. De bør være særlig oppmerksomme på disse og aktivt forsøke å bekjempe dem.

Vi bør også, så langt det lar seg gjøre, sikre mangfold og kjønnsbalanse i ansettelseskomiteen og intervjupanelet – både for teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. Dette for å sikre ulike perspektiver i vurderingene og en mer nyansert vurdering. Et mangfolds- og kjønnsbalansert intervjupanel sender også et signal til søkerne om at NHM tar arbeid med likestilling og mangfold på alvor.

Basert på utfordringene beskrevet ovenfor foreslås følgende mål med tilhørende tiltak for planperioden:

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

| Tiltak | Ansvar og involvering |
|--|--|
| a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekrutteringer til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ²¹ | <ul style="list-style-type: none"> • 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 ²² jevnlig kurs om likestilt rekruttering. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling • Utvidet ledergruppe • Personlrådgivere |
| c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd i 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Utvidet ledergruppe |

²¹ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnssnoytrale-ansettelsesprosesser/>

²² [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

| | |
|---|---|
| <p>e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud. • NHM sørge 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. • Nyansatte førsteamanuenser er prioritert for tildeling av en ph.d.-kandidat til veiledning. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Museumsdirektør</i> • <i>Forskningssjef</i> • <i>HR-sjef</i> • <i>Forskergruppeledere</i> |
|---|---|

4. Et inkluderende arbeidsmiljø

Arbeid med arbeidsmiljøet er høyt prioritert på NHM, og på bakgrunn av funnene i arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) i 2021 ble satsingen på arbeidsmiljøet styrket. Den pågående arbeidsmiljøetsatsingen skal opprettholdes. Å skape et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø er et kontinuerlig arbeid. Arbeidet innebærer å møte mangfoldet på museet på en måte som ikke ekskluderer noen. Det omfatter å identifisere og være oppmerksomme på utfordringer og barrierer som kan hindre inkludering, og jobbe aktivt med å adressere dem. Ansatte og studenter skal ha likestilt tilgang til sosiale, kollegiale og faglige fellesskap og skal verdsettes for jobben de gjør. Ansatte og studenter skal også ha like vilkår til å påvirke beslutningsprosesser som berører dem.

Et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø gir mange fordeler både for ansatte og museet. Mangfoldet er en potent kilde til kvalitet, innovasjon og kreativitet. Høy kvalitet og relevans i arbeidet vårt, sikres best i et miljø som gir rom for ulike typer mennesker med ulike erfaringer og med evne til samarbeid. Prinsippet om inkludering og medbestemmelse ligger til grunn for hvordan arbeidet på NHM er organisert. Dette handler ikke bare om å sikre likestilling og rettferdighet og å ivareta ansatte og studenters rett til å bli inkludert og til å medvirke. Det handler også om å sikre *kvalitet* og *relevans* i arbeidet vi gjør, og i beslutningene vi tar ved å inkludere ulike kompetanser, perspektiver og innsikter. Mangfoldet av ulike kompetanser, erfaringer, bakgrunner og perspektiver på museet er en ressurs som vi aktivt bør dra nytte av. Dette krever en koordinert innsats.

Et inkluderende arbeidsmiljø har også den fordelen at det fører til økt arbeidsglede, trivsel, trygghet, tilhørighet og engasjement hos ansatte. Dette vil føre 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, og at vi har mye å vinne på å inkludere og dra nytte av det eksisterende mangfoldet vårt i større grad. På bakgrunn av innspillene vi mottok i arbeidet med handlingsplanen, ser vi at de fleste opplever arbeidsmiljøet om 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.

I planperioden til handlingsplanen vil NHM styrke vektleggingen av LIM i HMS-arbeidet. Dette forutsetter god koordinering mellom HMS-arbeid, LIM-arbeid og arbeidet med gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen i 2024. Vi skal jobbe med å bevisstgjøre ansatte og studenter på hvordan mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet, kan arte

seg og gi tydelig informasjon om nulltoleranse for mobbing og trakassering og muligheter til å melde fra om dette.

I innspillene fra ansatte og studenter er det flere som 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 dem som ikke behersker norsk.

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 for alkoholservering: «Arrangementer i regi av UiO skal være inkluderende og uten at det uttrykkes forventning om at deltakere skal drikke alkohol. Det skal alltid tilbys et likestilt alkoholfritt alternativ.»

Et inkluderende arbeidsmiljø handler også om tilgjengelighet og *fysiske forhold*. I innspillene arbeidsgruppa har fått, er det mange som 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.²³ 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. NHM skal i planperioden foreta en systematisk vurdering og kartlegging av tilretteleggingsmuligheter for ulike grupper med funksjonsnedsettelse i byggene på Tøyen. Vi skal utarbeide bedre informasjon om mulighetene og begrensningene vi har når det gjelder dette.

Basert på utfordringene beskrevet ovenfor foreslås følgende mål med tilhørende tiltak for planperioden:

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

| Tiltak | Ansvar og involvering |
|--|--|
| a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none">• <i>HR-avdeling:</i><ul style="list-style-type: none">○ <i>HMS-koordinator</i>○ <i>ARK-koordinator</i>○ <i>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 | <ul style="list-style-type: none">• <i>HR-avdeling</i>• <i>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 | <ul style="list-style-type: none">• <i>Utvidet ledergruppe</i>• <i>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 nye språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre. | <ul style="list-style-type: none">• <i>Utvidet ledergruppe</i>• <i>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. | <ul style="list-style-type: none">• <i>Utvidet ledergruppe</i>• <i>Prosessledere</i> |

²³ LDL § 17, Arbeidsplassforskriften § 2 til 4 og Plan og bygningsloven

| | |
|---|---|
| <p>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 som rettesnor</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledergruppa</i> • <i>Alle som organiserer interne arrangementer</i> |
| <p>g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelsehemning.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>HR-sjef</i> • <i>HMS-koordinator</i> |

5. Utadrettet virksomhet

NHM har som ambisjon å være en av landets mest attraktive destinasjoner, og 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. Med vår forskning og formidling har vi en viktig rolle i produksjonen av kunnskap som det er et stort behov for i samfunnet. Skal vi nå vår ambisjon 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 skal 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 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 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. 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, og 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. 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 og gi informasjon om tilrettelegging for flere funksjonsnedsettelse enn nedsatt bevegelse. 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, men blir ofte kontaktet av ulike institusjoner (f.eks. Blå Kors) med spørsmål om tilbud om gratis inngang. Vi ser at vi bør ha tydeligere informasjon på nettsidene våre om hvilke grupper tilbudet om gratis inngang gjelder, og 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 og jobber aktivt med å sikre at disse skal oppleves som relevante og engasjerende for mangfoldet av barn og ungdom som besøker oss. Barnehagegrupper og skoleklasser kommer gratis inn på museet og de fleste av læringstilbudene med museumspedagoger er 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, men 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 utfordringene beskrevet ovenfor foreslås følgende mål med tilhørende tiltak for planperioden:

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 |
|---|---|
| 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 en diversitet av fagpersoner som rollemodeller. | <ul style="list-style-type: none">• <i>Museumsdirektør</i>• <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |

| | |
|--|---|
| <p>b) Utadrettet kommunikasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebes å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold • Bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum • Nettsider skal være universelt utformet. • Synliggjøre gratis inngang for institusjoner i billettsystem og nettside • Informere om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |
| <p>c) Publikumsprogram:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen og etterstrebe å øke andelen av personer med minoritetsbakgrunn fra nærområdet til museet. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe publikumsopplevelser</i> |
| <p>d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjøre våre tilbud til spesialklasser mer synlige på nettsider • Gjennomføre evalueringer av læringstilbudene • Opprette forskningssamarbeid for å se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe formidling</i> |
| <p>e) Utstillinger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i utstillinger. • Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming • I planlegging og utvikling av nye utstillinger skal det tas hensyn til universell utforming. Tidlig involvering av ulike brukergrupper er et viktig virkemiddel • Tilby audioguide i utstillingene • Bruke et lett tilgjengelig språk i utstillingene. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe publikumsopplevelser</i> |
| <p>f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe i samarbeid med EA som skal kartlegge og vurdere å sette i gang tiltak på way-finding på NHM</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Museumsdirektør,</i> • <i>Seksjonsleder BH</i> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |
| <p>g) Melde inn behov til EA om oppgradering av flere publikumstjenester for å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledere i UTAD</i> |
| <p>h) Ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledergruppa</i> • <i>Faggruppeleder 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> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>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 og involvering |
|--|--|
| a) NHM skal i den utstrekning det er mulig, kartlegge sammensetningen blant ansatte, studenter og søkere til stillinger med vekt på kjønn, alder, innvandrerbakgrunn ²⁴ og fremmedspråklighet. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling |
| b) NHM skal utforske mangfold- og inkluderingsarbeid i museumssektoren og kulturlivet for å bygge opp kompetanse på området. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver |
| c) NHM skal etablere et samarbeid med KHM om LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • HR-sjef • LIM-rådgiver |
| d) NHM skal bruke publikumsundersøkelser aktivt for å forstå hvilke grep som er viktige og riktige å ta for å bli et mer inkluderende museum. | <ul style="list-style-type: none"> • Seksjonsleder UTAD |
| e) Arbeidet med LIM og gjennomførte tiltak skal evalueres mot slutten av planperioden. Resultatene fra evalueringen skal gi grunnlag for arbeid med ny handlingsplan. | <ul style="list-style-type: none"> • Ledergruppa • LIM-rådgiver |
| f) For å øke ansattes bevissthet og kompetanse om LIM-arbeid skal <ul style="list-style-type: none"> • veiledere av studenter og ph.d.-kandidater <u>oppfordres til</u> å delta i relevante kurs om LIM • tillitsvalgte og verneombud <u>oppfordres til</u> å ta kurs om LIM-arbeid • ansatte som ønsker få mulighet til å ta kurs om LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-sjef • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver |
| g) LIM skal løftes som tema på møter og i internkommunikasjonen til de ansatte: <ul style="list-style-type: none"> • LIM skal på dagsorden i minst ett allmøte i løpet av året. • NHM skal videreutvikle nettsider med informasjon om LIM. Nyhetsbrev kan også brukes til formidling av relevant informasjon om LIM til ansatte. • NHM skal vurdere å invitere eksterne foredragsholdere til å holde foredrag om LIM-arbeid | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • HR-sjef • Seksjonsleder UTAD • LIM-rådgiver • Nettredaktør |

²⁴ Med personer med innvandrerbakgrunn menes førstegenerasjons innvandrere og personer som er født i Norge av to utenlandske foreldre. Gjelder ikke EU/EØS, Nor-Amerika, Australia og New Zealand

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 |
|---|---|
| a) LIM og handlingsplanen skal på dagsorden på minst to ledermøter i året. LIM-rådgiver deltar når LIM skal drøftes. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • LIM-rådgiver |
| b) For å bidra til å sikre at tiltakene i handlingsplanen følges opp skal tiltakene legges inn i NHMs årsplaner | <ul style="list-style-type: none"> • 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 • ledere få kurs og opplæring²⁵ i LIM-arbeid, som f.eks. opplæring i mangfoldsledelse og i hva mangfoldskompetanse er | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling • LIM-rådgiver |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere med personalansvar |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere med personalansvar |
| f) NHM skal tilstrebe å unngå skjev lønnsfordeling. LIM-utfordringer skal tas hensyn til i lønnsamtaler og lønnsforhandlinger. | <ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere med personalansvar |
| g) Museumsledelsen skal støtte opp under UiOs markeringer av kvinnedagen og PRIDE og andre arrangementer som kan være LIM-fremmende. | <ul style="list-style-type: none"> • Utvidet ledergruppe • LIM-rådgiver |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Utvidet ledergruppe |

²⁵ 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 og involvering |
|--|---|
| a) NHM skal revidere retningslinjene og malverket for rekrutteringer til både teknisk-administrative og vitenskapelige stillinger. For vitenskapelige stillinger skal malverket revideres basert på anbefalinger fra FRONT ²⁶ | <ul style="list-style-type: none"> • 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 ²⁷ jevnlig kurs om likestilt rekruttering. | <ul style="list-style-type: none"> • HR-avdeling • Utvidet ledergruppe • Personlrådgivere |
| c) Det skal tas høyde for utfordringer knyttet til LIM i alle ledd i rekrutteringsprosessen: <ul style="list-style-type: none"> • Det skal jobbes grundig med jobbanalyse og utlysningstekst. Det skal tilstrebtes 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • Utvidet ledergruppe |
| e) For å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger skal <ul style="list-style-type: none"> • 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. • kvinner i vitenskapelige stillinger som ønsker opprykk få nødvendig støtte i prosessen • forskningssjef og forskergruppeledere oppfordre kvinnelige postdoktorer og førsteamanuenser til å delta i UiOs karriereutviklingstilbud. • NHM sørge 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. • Nyansatte førsteamanuenser er prioritert for tildeling av en ph.d.-kandidat til veiledning. | <ul style="list-style-type: none"> • Museumsdirektør • Forskningssjef • HR-sjef • Forskergruppeledere |

²⁶ <https://www.mn.uio.no/om/likestilling/front/kjonnsoytrale-ansettelsesprosesser/>

²⁷ [Likestilling og diskrimineringsombudet sitt kurstilbud](#)

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

| Tiltak | Ansvar og involvering |
|--|--|
| a) HMS-arbeid og gjennomføring og oppfølging av ARK-undersøkelsen skal koordineres og ses i sammenheng med LIM-arbeid. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>HR-avdeling:</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>HMS-koordinator</i> ○ <i>ARK-koordinator</i> ○ <i>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 | <ul style="list-style-type: none"> • <i>HR-avdeling</i> • <i>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 | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utvidet ledergruppe</i> • <i>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 nye språkpolitiske retningslinjer), og norske og engelske nettsider skal være lenket opp til hverandre. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utvidet ledergruppe</i> • <i>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. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utvidet ledergruppe</i> • <i>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 som rettesnor | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledergruppa</i> • <i>Alle som organiserer interne arrangementer</i> |
| g) NHM skal utarbeide bedre informasjon om muligheter og begrensninger for tilrettelegging for rullestolbrukere og personer med bevegelseshemming. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>HR-sjef</i> • <i>HMS-koordinator</i> |

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 |
|---|---|
| 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 en diversitet av fagpersoner som rollemodeller. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Museumsdirektør</i> • <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |
| b) Utadrettet kommunikasjon: <ul style="list-style-type: none"> • I all utadrettet kommunikasjon skal det etterstrebtes å bruke bilder som gjenspeiler samfunnets mangfold • Bruke et språk som er lett tilgjengelig for publikum • Nettsider skal være universelt utformet. • Synliggjøre gratis inngang for institusjoner i billettsystem og nettside • Informere om universell utforming ved markedsføring og kommunikasjon av publikumstilbudet. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |
| c) Publikumsprogram: <ul style="list-style-type: none"> • Ha et publikumsprogram som oppleves relevant og er tilgjengelig for ulike grupper i befolkningen og etterstrebe å øke andelen av personer med minoritetsbakgrunn fra nærområdet til museet. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe publikumsopplevelser</i> |
| d) Læringstilbud for skole- og barnehagegrupper: <ul style="list-style-type: none"> • Gjøre våre tilbud til spesialklasser mer synlige på nettsider • Gjennomføre evalueringer av læringstilbudene • Opprette forskningssamarbeid for å se nærmere på hvordan læringstilbudene for skoleklasser engasjerer mangfoldet av barn og ungdom | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe formidling</i> |
| e) Utstillinger: <ul style="list-style-type: none"> • Vurdere på hvilken måte LIM ivaretas i tematikk og innhold i utstillinger. • Ansatte som jobber med utstillinger og førstelinjepersonell som tar imot publikum skal få opplæring i universell utforming • I planlegging og utvikling av nye utstillinger skal det tas hensyn til universell utforming. Tidlig involvering av ulike brukergrupper er et viktig virkemiddel • Tilby audioguide i utstillingene • Bruke et lett tilgjengelig språk i utstillingene. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe publikumsopplevelser</i> |
| f) For å forbedre fremkommeligheten skal det nedsettes en egen prosjektgruppe i samarbeid med EA som skal kartlegge og vurdere å sette i gang tiltak på way-finding på NHM | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Museumsdirektør,</i> • <i>Seksjonsleder BH</i> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>Faggruppe kommunikasjon</i> |
| g) Melde inn behov til EA om oppgradering av flere publikumstjenester for å sikre tilgjengelighet for personer med funksjonsnedsettelse. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledere i UTAD</i> |
| h) Ha en bevissthet omkring objekter, vitenskapshistorie og historiske perspektiver som kan være etisk problematiske. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ledergruppa</i> • <i>Faggruppeleder 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. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seksjonsleder UTAD</i> • <i>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> | |

Tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved NHM 2018-2020

Vedtatt i NHM styremøte 28. mai 2018.

Bakgrunn og ramme:

Tiltaksplanen er en lokal tilpasning av *Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for Universitetet i Oslo 2018 -2020*. Hovedmålene i planen er:

- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

NHM vil i perioden prioritere tiltak som ikke naturlig faller inn under aktivitetene igangsatt sentralt ved UiO ved Avdeling for personalstøtte. NHM samarbeider også med MN-fakultetet på områder relevante for museet. NHM vil delta aktivt i UiOs arbeid med mangfold. NHM vil følge opp de tiltak som tilbys og iverksettes for hele universitet når det gjelder arbeidet med å forebygge alle former for trakassering. Arbeid med kjønnsbalanse i studieprogrammer anses ikke som relevant i en lokal tiltaksplan for museet. Hovedutfordringen for NHM er kjønnsbalansen i faste vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger. Arbeidet for flere slike stillinger vil gå ut over perioden for tiltaksplanen, men arbeidet starter nå.

A. Sikre et likeverdig og likestilt arbeidsmiljø

- Opprette lokale fokusgrupper for arbeidet med likestilling. Fokusgruppene skal ta initiativer, komme med forslag, diskutere lokale utfordringer, forankre arbeidet, inspirere og skape blest og rapportere minst ett tema hvert semester til ledelsen. Ansvarlig: HR
- Opprette nettbasert «likestillingshjørne» for informasjon, innspill og forslag, samt resultater fra fokusgrupper, enkeltpersoner, ledelse og administrasjon. Ansvarlig: Administrasjonen
- Inkludere likestilling og mangfold i et årlig museumsseminar. Ansvarlig: Ledergruppa
- Vurdere å bruke lunsjseminarene til å løfte likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Ansvarlig: Seksjonene
- Delta i UiOs sentrale opplegg og tilbud for å forebygge trakassering. Ansvarlig: Alle ledere
- Delta i UiOs sentrale tilbud og nettverket som etableres for mangfoldarbeid. Ansvarlig: Alle ledere
- Legge til rette for en god familiepolitikk for mødre og fedre. For eksempel gi fritak for pliktarbeid for medarbeidere som har tatt ut hoveddelen av foreldrepermisjonen. Ansvarlig: Alle ledere med støtte fra administrasjonen
- Rapportere årlig til styret om status for likestilling og kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren
- Søke forskningsrådets Balanse-program i kommende utlysingsrunde. **Ansvarlig:** HR og forskningssjef

B. Bevisstgjøring om implisitte fordommer «Bias»

- Arrangere kurs og opplæring om implisitte fordommer for alle potensielle medlemmer til bedømmelseskomiteer. Opplæringen skal være obligatorisk. Ansvarlig: Forskningssjefen
- Gjennomføre kurs og opplæring om implisitte holdninger og «usynlige strukturer» til samtlige ledere. **Ansvarlig:** Museumsdirektøren

C. Rekrutterings og karrieretiltak

- Øke bruken av positiv særbehandling (moderat kjønnskvoltering) til fordel for underrepresenterte kjønn i enheten, dersom kvalifiserte kandidater står likt, jfr § 11 I Ligestillings- og diskrimineringsloven. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningssjefen
- Skreddersy en stipendordning for NHM for å gi kvinner bedre vilkår for merittering. Konkret utforming vil bli foreslått senere. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Øke bruken av lete- og søkerkomiteer ved utlysning av vitenskapelige stillinger. Ansvarlig: Forskningssjefen
- Vurdere økt bruk av kallelse for å sikre kjønnsbalanse. Ansvarlig: Museumsdirektøren og forskningssjefen
- Vurdere å gjeninnføre bruk av professor II ordninger for kvinner. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Vurdere å tilsette flere postdoktorer. Ansvarlig: Styret, museumsdirektøren og forskningssjefen
- Aktiv bruk av UiOs mentorprogram for postdoktorer. Ansvarlig: Alle ledere
- Arbeide for flere faste vitenskapelige stillinger på lengre sikt. Ansvarlig: Styret og museumsdirektøren
- Sørge for et grundig forarbeid med at kunngjøringsteksten, som gir ramme for bedømmelseskomite, innstillende myndighet og tilsettingsorganet, er godt gjennomarbeidet og gir det inntrykket institusjonen ønsker. **Ansvarlig:** Administrasjonen

D. Informasjons- og kommunikasjonsvirksomhet om NHM som attraktivt arbeidssted for begge kjønn og mer mangfold

- Gå gjennom nåværende tiltak og publikasjoner med et «ligestillingsblikk for å se om framstillinger, ordbruk og format kan utvikles for å gjøre NHM attraktivt for flere kvinner. Ansvarlig: Museumsdirektøren, kommunikasjonsmedarbeidere/Utad
- Gi informasjon om det pågående internasjonale samarbeidet på sentrale områder på «Ligestillingshjørnet». Ansvarlig: Forskningssjefen og kommunikasjonsmedarbeidere
- Være bevisst hvem som representerer museet bla i ulike media, tenke på signaleffekten både når det gjelder likestilling og mangfold.
- Vurdere å utvikle et lokalt nettverkstilbud (alumni) i form av et årlig møte, for å holde kontakten med unge kvinner og menn som har avsluttet sin PhD eller postdoktor periode ved museet. UiO har et alumni <http://www.uio.no/studier/alumni/>. **Ansvarlig:** Museumsdirektøren og forskningssjefen.

Til: Styret for Naturhistorisk museum

Sakstype: Orientering

Saksnr: O-sak 1

Møtenr: 1-24

Møtedato: 15.02.2024

Notatdato: 08.02.2024

Saksarkivnr: 2024/1427

Saksansvarlig: Brit Lisa Skjelkvåle

Orienteringer fra museumsdirektøren

Status i pågående saker:

- Status Veksthus (vedlegg 1)
- Funksjons- og bemanningsplaner ved NHM (vedlegg 2)
- Årsrapport for 2022 ferdig – plan for årsrapport 2023 (vedlegg 3 årsrapport 2022)
- Orientering fra møtet med rektor vedr Utviklingsavtalen 5.1.24
- Kommende utstillinger/ Zelda
- Lederutviklingsprogram og ledersamling 16-17.januar
- Arbeidsmiljøundersøkelsen 2024

Øvrige saker:

- Referat fra møter med de ansattes organisasjoner

Vedlegg: Referat fra IDF-møte med styresaker 01.02.2024 (ettersendes)

Vedlegg 1

Saksbehandler: Anneleen Kool

Status for arbeid med finansiering av nytt veksthus

En arbeidsgruppe på NHM jobber nå aktivt med å få på plass finansiering (I gruppen sitter: Brit Lisa Skjelkvåle, Anneleen Kool, Finn Ervik, Bjørnar Vold-Sarnes (fra UiO sentralt), Karenina Kriszat, Carmen From Dalseng). Med midler fra Botanisk hages venner og Tom Wilhelmsen Stiftelsen har vi kunnet ansette en koordinator og sette i gang ulike formidlingstiltak.

Arbeidsgruppen jobber overordnet langs tre spor: 1-politisk støtte 2-private donorer 3-informasjonsarbeid for å spre bevissthet om planene som ligger klare og om behovet for nytt veksthus.

Gjennomførte aktiviteter:

- 28. august 2023, åpnet utstillingen «Jorda Rundt på Tøyen», som viser en modell av det nye veksthuset, og forteller om hva man vil kunne se der. Utstillingen er i Tøyen Hovedgård og åpen for publikum hver dag; vi planlegger å benytte utstillingen til andre formidlingsaktiviteter som viser relevansen av botanisk hages samlinger i dag, og fremhever behovet for nytt veksthus.
- Julebrev fra direktøren til «venner av museet».
- SWOT-analyse og interessentkartlegging
- Tekster på sosiale medier og pressemelding fra Botanisk hage som relateres til veksthussaken.
- Kampanjeplanlegging med Kitchen Reklamebyrå

Planlagte aktiviteter:

- Rådføringsmøter med støttespillere av NHM (i første omgang, Jens Ulltveit-Moe, Marianne Borgen, Kristin Halvorsen)
- Lansering av reklamekampanjen
- Kartlegging av mulige stiftelser og donorer vi kan søke støtte hos (når en finansieringsmodell er på plass)
- Reklamefilm i samarbeid med Qvisten Animation (kan vises bl.a. på storskjerm på Tøyen T-bane)
- Informasjonsarbeid på sosiale medier og i aviser.
- Lansering av nytt navn for veksthuset (Domus Natura), både for å hindre forvirring med UiOs «Veksthus for verdiskaping» og for å sørge for ny giv til prosjektet.

Viktig arbeid fremover:

- Avklare en finansieringsmodell med UiO ledelsen, slik at vi kan begynne å oppsøke støttegivere.

- Overbevis UiO-ledelsen om å spille inn nytt veksthus på det neste statsbudsjettet. Vi mener at det er viktig at UIO signaliserer tydelig at nytt veksthus er et vedvarende prioritert prosjekt.

Vedlegg 2

Saksbehandler: Hedda Ugletveit

Funksjons og bemanningsplan ved NHM

Styret er tidligere informert om at det arbeides med en ny funksjons og bemanningsplan (FBP) for museet. Den forrige FBP ble laget ved årtusenskiftet da museene på Tøyen og Botanisk hage ble organisatorisk samlet i ett Naturhistorisk museum. Mye har skjedd siden da, samtidig som kjernevirksomheten består.

For å kunne møte framtidige utfordringer, ivareta vårt samfunnsoppdrag og samtidig være relevante og kompetente, er det behov for å revidere den gamle FBP. For å rigge framtidens museum har vi startet arbeidet å skaffe oss en oversikt over dagens situasjon, på funksjons- og bemanningssiden. Vi har jobbet i alle seksjoner med å kartlegge hvilke funksjoner, arbeidsoppgaver og kompetansekrav som gjelder, med det for øyet å enes om et utgangspunkt for det videre arbeidet.

Jo mer vi har arbeidet med dette, jo mer komplisert blir bildet. For å nevne noen eksempler: stillingskoder og titler som er i bruk i organisasjonen i dag, vil ikke nødvendigvis være de samme når vi evt skal lyse ut stillingen på nytt. En professor som går av, blir vanligvis erstattet av en førsteamanuensis. Ansatte har gjennom årene fått tillagt oppgaver som ikke nødvendigvis følger stillingen, men mer personen. Ansatte har kanskje fått personlig opprykk og gått over i en annen stillingskode enn det den opprinnelige stillingen og kvalifikasjonskravene tilsier. Dette for å illustrere noe.

Etter en nærmere vurdering ønsker museumsdirektøren å bruke noe mer tid på kartleggingsfasen, og utarbeide en «bemanningsoversikt» som viser dagens situasjon. Dette kan ses som et nødvendig første trinn i et større arbeid med å utarbeide en framtidig funksjons- og bemanningsplan for fremtiden. Hensikten med godt forankrede og gjennomarbeidede bemanningsplaner er å sikre riktig kompetanse og bemanning til de oppgavene som ligger i museets samfunnsoppdrag og i vedtatte strategiske planer. Et slikt arbeid krever grundige analyser og forberedelser, og ikke minst avgrensninger. Det er derfor direktørens oppfatning at dette gjøres best ved å rigge arbeidet som et prosjekt i tråd med UiOs rammeverk for prosjektarbeid. I dette rammeverket deles arbeidet opp i faser:

- konseptfasen – avklare behov og velge en plan (konsept) – identifisere hva vi kan få ut av arbeidet (gevinster)
- planleggingsfasen – planlegge overordnet styring av prosjektet – planlegge hva vi kommer til å oppnå (gevinster)
- gjennomføringsfasen – gjennomføre oppgaver (leveranser) og planlegge delfaser i prosjektet – følge med på hva vi oppnår (gevinstrealisering)
- avslutningsfasen – evaluere og avslutte prosjektet – overføre til linjen (ordinær museumsdrift)
- realiseringsfasen – realisere mål og gevinster – måle hva vi får ut av arbeidet (gevinster)

Dette vil sikre nødvendig kvalitet i arbeidet, god styring og gjennomføring. Det vil legge til rette for reell medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte, og hjelpe oss til å ta de nødvendige stegene på veien.

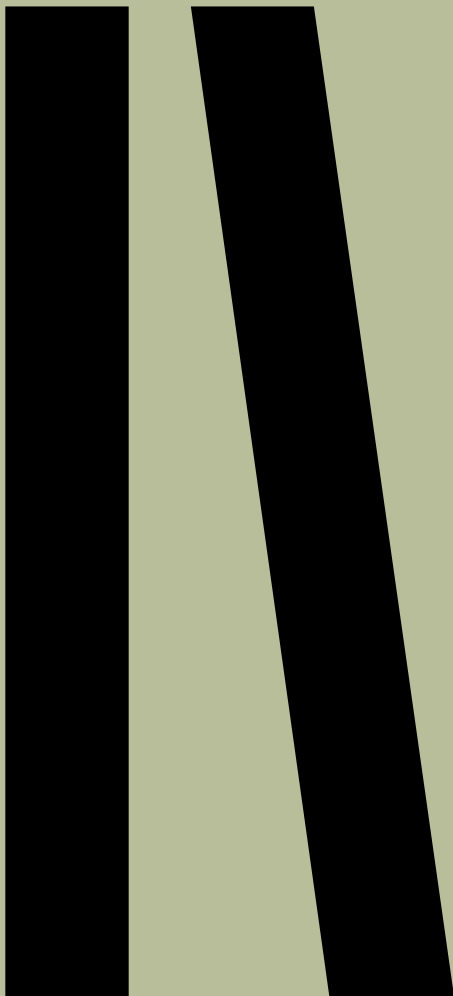
En prosjektorganisasjon består vanligvis av prosjekteier, styringsgruppe, prosjektleder og prosjektgruppe. I hht tradisjonen ved UiO og NHM vil en representant for arbeidstaker-

organisasjonene tilbys plass i prosjektgruppen. Tillitsvalgte og verneombud vil involveres i prosessen gjennom IDF-møter (informasjon, drøfting og forhandling) med arbeidstakerorganisasjonene. Arbeidet med organisasjonens funksjoner og bemanning, henger sammen med strategi, økonomi og andre rammebetingelser og styringssignaler som berører oss – det vil si at de ansatte blir berørt av eventuelle endringer og vil naturligvis være interessert prosessen og få mulighet til å delta i diskusjonene. En formell prosjektorganisering vil sørge for god kommunikasjon og involvering.

Konklusjon:

Museumsdirektøren jobber videre med kartleggingsarbeidet i samarbeid med administrasjonen og seksjonene, og utarbeider en funksjons- og bemanningsoversikt som utgangspunkt for det videre arbeidet. Det utarbeides i tillegg prosjektbeskrivelse for arbeidet med en framtidig funksjons- og bemanningsplan for museet.

Årsrapport 2022



Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 4 |
| 1. Nøkkeltall 2022 | 5 |
| 2. Om Naturhistorisk museum | 6 |
| 3. Utadrettet virksomhet | 7 |
| 3.1 Utstillinger | 8 |
| 3.2 Publikumsopplevelser og formidling | 10 |
| 3.3 Kommunikasjon og markedsføring | 12 |
| 3.4 Klimahuset | 13 |
| 3.5 Museumsbutikken | 13 |
| 4. Forskning | 14 |
| 4.1 Spesielle saker i 2022 | 14 |
| 4.2 Publisering og vitenskapelig produksjon | 15 |
| 4.3 Priser og utmerkelser - interne | 15 |
| 4.4 Oppnevninger | 16 |
| 4.5 Forskningsprosjekter | 16 |
| 4.6 Gjesteforskere ved NHM i 2022 | 16 |
| 4.7 Konferanser og symposier der NHM har hatt en rolle | 16 |
| 5. Utdanning og undervisning | 17 |
| 5.1 Masterutdanning | 17 |
| 5.2 PhD | 18 |
| 5.3 Undervisning utført av NHM-ansatte | 19 |
| 5.4 Lærlinger og praktikanter i Botanisk hage | 19 |
| 5.5 Forskerskolen ForBio | 19 |
| 6. Vitenskapelige samlinger | 20 |
| 6.1 Oversikt over samlingene | 20 |
| 6.2 De levende samlingene i Botanisk hage | 22 |
| 6.3 Ex situ bevaring og Norges nasjonale frøbank | 23 |
| 6.4 Index seminum | 23 |
| 6.5 DNA-bank | 23 |
| 6.6 Digitalisering | 24 |
| 6.7 Utlån | 25 |
| 6.9 Det historiske arkivet på Økern | 26 |
| 6.10 Kompetanseutvikling | 26 |
| 7. Laboratorier | 27 |
| 7.1 DNA-lab | 27 |
| 7.2 Geo-lab på Økern | 27 |

| | |
|--|----|
| 8. Organisasjon og ledelse | 28 |
| 8.1 Styret | 28 |
| 8.2 Ledergruppen | 29 |
| 8.3 Informasjons, drøftings og forhandlingsmøter (IDF) | 29 |
| 9. Helse, miljø sikkerhet og beredskap (HMSB) | 30 |
| 9.1 Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) | 30 |
| 9.2 Avvik | 30 |
| 9.3 Sikkerhet og beredskap | 31 |
| 10. Interne prosjekter 2022 | 32 |
| 10.1 Organisasjonsgjennomgang | 32 |
| 10.2 FRONT-prosjektet | 32 |
| 10.3 Likestilling, inkludering og mangfold | 32 |
| 10.4 Flytting fra Brakka til Brøgger | 32 |
| 11. Personal | 33 |
| 12. Bygninger og prosjekter | 36 |
| 12.1 Veksthusprosjektet | 36 |
| 12.2 Våtmagasinene | 36 |
| 12.3 Utredning av fremtidige magasiner for UiOs museer | 37 |
| 13. Økonomi | 38 |
| 13.1 Årsresultat | 38 |
| 13.2 Inntekter | 38 |
| 13.3 Utgifter | 38 |
| 13.4 Kilde til bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA) | 39 |
| 14. Venneforeninger | 40 |
| 14.1 Botanisk hages venner (BhV) | 40 |
| 14.2 Paleontologisk museums venner – PalVenn | 40 |
| 14.3 Geologisk Museums Venner (GMV) | 40 |
| 15. Velferdstiltak ved NHM | 41 |

Forord

Åpningen av de geologiske utstillingene i Brøggers hus preget NHM i 2022. En prosess på mer enn 10 år var nå kommet til en ende. Åpningen var et fantastisk flott arrangement med 200 gjester. Tilbakemeldingene på de nye utstillingene fra publikum og presse var overveldende. Publikum strømmet til og vi satt nye publikumsrekorder hver eneste måned. Museer og institusjoner fra inn- og utland kom også strømmende for å få vite alt om hvordan vi hadde planlagt og organisert prosessen, og ikke minst for å se de ferdige utstillingene.

2022 var også det første året der vi alle var tilbake etter pandemien. Etter flere år med tilpasninger og begrensinger for ansatte og publikum kunne vi igjen begynne å jobbe som normalt. For Klimahuset var 2022 det aller første året med normal drift siden det åpnet i 2020.

Vi har valgt å skrive en årsrapport for 2022 etter flere år uten en slik rapport. Hensikten med årsrapporten er å gi oss selv en oversikt over alt det vi jobber med og får til i løpet av et år her ved Naturhistorisk museum. En årsrapport bidrar også til å dokumentere museets virksomhet og historie. Det er viktig å presisere at rapporten ikke omfatter alt ved museet, men viser et utvalg.

Brit Lisa Skjelkvåle

Museumsdirektør
1.12.2023



1. Nøkkeltall 2022

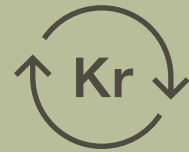
173,5

Årsverk



256,5
mill kr

Total omsetning



197 000

Antall publikum
innendørs utstillinger



750 000

Antall besøkende
i hagen estimert



43 000

Antall skoleelever
og barnehagebarn



5 744 734

Antall objekter
i samlingene



7 623

Antall levende
aksesjoner/samlinger
i Botanisk hage



25,9

Antall årsverk
professor/
førsteamanuensis



30,8

Antall forskerårsverk
PhD/PD



176/117

Antall publikasjoner/
antall publiseringspoeng



2. Om Naturhistorisk museum

Naturhistorisk museum (NHM) på Tøyen er en del av Universitetet i Oslo, og omfatter universitetets naturhistoriske samlinger, utstillinger og botanisk hage. NHM er en tradisjonsrik forsknings-, lærings- og formidlingsarena. Vår ambisjon er å være den viktigste formidler av kunnskap om naturmangfold i Norge, samt være en av landets mest attraktive destinasjoner for gode opplevelser. Forskning og forvaltning av vitenskapelige samlinger og formidling av naturmangfold er våre hovedoppgaver.

NHM er Norges største naturhistoriske museum med over 6 millioner naturvitenskapelige objekter i sine samlinger. En del av disse er tilgjengelige for publikum i utstillinger inne eller i Botanisk hage. NHM har ca. 173 årsverk, hvorav ca 65 årsverk i vitenskapelige stillinger fordelt på åtte forskningsgrupper innen biologi og geologi.



3. Utadrettet virksomhet

NHM skal gjennom sin formidling bidra aktivt til at samlings- og forskningsbasert kunnskap blir tilgjengelig for samfunnet. Formidlingen skal gi undring, forståelse og kunnskap om evolusjon og naturmangfold. Klima og utfordringer knyttet til biodiversitetskrisen aktualiserer dette ytterligere. Faglig kvalitet er bærebjelken i formidlingen. Museet har en unik mulighet til å nå et bredt publikum. Ved å vekke interesse for vitenskap og forskning hos unge mennesker kan museet bidra til å øke engasjementet for naturmangfold og bidra

til langsiktig rekruttering til høyere utdanning. Jevnlige publikumsundersøkelser og samarbeid med relevante fagmiljøer vil ligge til grunn for at NHM videreutvikles som stedet for de gode opplevelsene.

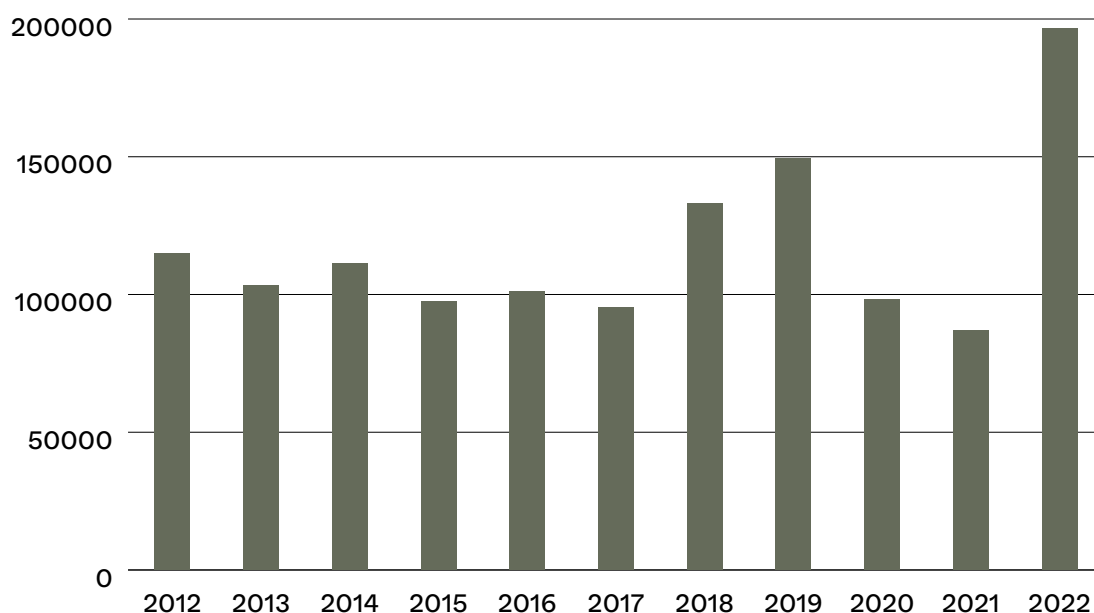
Nøkkeltall 2022:

Estimert antall besøkende: 750 000

Besøk innendørs utstillinger: 197 000

Antall utstillinger: 33

Arrangementer og omvisninger: 260



Søylediagrammet viser antall besøkende i innendørs utstillinger. I 2020 og 2021 var museet delvis stengt og hadde antallsbegrensninger på grunn av korona. Colletts hus og Brøgger's hus var stengt i begynnelsen av 2022.

3.1 Utstillinger

På Naturhistorisk museum viser vi naturens mangfold. I de zoologiske og geologiske utstillingene opplever du det beste fra våre omfattende naturvitenskapelige samlinger. Botanisk hages levende utstillinger består av over 5 500 planteslag, fra bittesmå blomster til store trær. I Klimahuset setter vi søkelys på jordas klimasystem, global oppvarming og hvordan utfordringene kan løses.

Nye geologiske utstillinger

Naturhistorisk museum åpnet de største og mest moderne geologiske utstillingene i Norden i mai 2022. De seks permanente utstillingene i Brøggers hus forteller om jordas historie og livets utvikling gjennom 4,5 milliarder år. De går over fire etasjer og dekker totalt 2.300 m². Museet viser flere tusen objekter inkludert flere hundre spektakulære objekter som ikke har vært tilgjengelig for publikum tidligere. Utstillingene er blitt til ved samarbeid mellom forskere, formidlere og verdensledende utstillingsdesignere.

I kjelleren er det møteplass, garderobeanlegg og ikke minst barnebiblioteket, Naturhistorisk bibliotek, som flittig besøkes av både barnehager, skoleklasser og annet publikum.

Hovedmålgruppen er barnefamilier samt barnehager og skoleklasser. De nye utstillingene,

samt god markedsføring ga en solid publikumsvekst. 2022 er et rekordår for antall besøkende innendørs med 197.000 besøkende – til tross for at museet var stengt de tre første månedene av året, som normalt er gode måneder for museet.

Budsjett utstillinger: 90 millioner kroner
Areal for utstillinger (inkl. bibliotek og formidlingsrom): 2970 m²
Utstillingsarkitekt: Atelier Brückner

På det offisielle åpningsarrangementet av de nye geologiske utstillingene ønsket direktør Brit Lisa Skjelkvåle velkommen og deretter var det taler ved rektor Svein Stølen, ordfører Marianne Borgen, riksantikvar Hanne Geiran og til slutt professor Jørn Hurum som fortalte om utstillingene. Deretter ble dørene åpnet for de inviterte gjestene og museets ansatte, til sammen 200 personer. Blant de inviterte var tidligere direktører, utstillingsarkitekter, samarbeidspartnere og ikke minst støttespillere som Roar Løvviken som hadde donert hodeskallen av dinosauren Triceratops til museet og andre støttespillere som Sparebankstiftelsen DNB og Venneforeninger.

Senere ble et spektakulært tilskudd til utstillingene montert i Naturhistorisk bibliotek i Brøggers hus; en hel vegg bestående av mange fossilholdige skiferplater fra et steinbrudd i Wyoming (USA), som for 50 millioner år siden var bunnen av en stor innsjø. Installasjonen var generøst finansiert av Sparebankstiftelsen DNB.



«Livets utvikling» i de nye geologiske utstillingene
Foto: Lars Petter Pettersen/NHM



«Krystallgrotten» i de nye geologiske utstillingene.
Foto: Lars Petter Pettersen/NHM



«Mineraler og bergarter» i de nye geologiske utstillingene.
Foto: Lars Petter Pettersen/NHM



«Livets utvikling» i de nye geologiske utstillingene. Foto: Lars Petter Pettersen/NHM.



Rektor holder tale for de fremmøtte til åpningen av de nye geologiske utstillingene. Foto: Jarli&Jordan/NHM.



Rektor Stølen åpner de nye geologiske utstillingene. Foto: Jarli&Jordan/NHM.



Kristin Halvorsen opplever de nye utstillingene for første gang. Foto: Jarli&Jordan/NHM.



Mange står bak de nye utstillingen. Foto: Jarli&Jordan/NHM.

Steinhagen

NHM planlegger ny steinhage – en utendørs utstilling om bergarter og geologisk historie.

NHM fikk i 2017 fem millioner kroner fra Sparebankstiftelsen DNB til opprettelse av steinhagen. Steinhagen vil bli anlagt foran Museumsinngangen og vil innby til læring om geologiske prosesser og vår geologiske historie gjennom aktivitet. I 2022 ble steinamfidelen i skråningen ned fra Oldemors hage ferdigstilt. Steinamfiet kan brukes både til undervisning og andre arrangementer, og blir et viktig samlingssted i Botanisk hage.

Steinhagen planlegges ferdigstilt i 2023

Andre utstillinger

Lost & found: Et fascinerende mylder av utvalgte gjenstander funnet i Botanisk hage over 40 år ble vist i en fotoutstilling på Tøyen T-banestasjon høsten 2022. Samlingen av gjenglemte ting var dokumentert av fotokunstner Kristin Witberg som de siste 14 årene også har jobbet som gartner og sesongarbeider i Botanisk hage. Hennes prosjekt har vært å presentere de små kuriøse tingene med personlighet, skape nye historier og gi dem ny verdi gjennom bildene.

Oppdrag luft: Klimahuset har et lite rom for midlertidige utstillinger hvor eksterne inviteres til å presentere dagens forskning. Fra februar ble utstillingen, Oppdrag luft, om klimaforskning i Arktis og Antarktis vist. Den ble laget i samarbeid med NILU – Norsk institutt for luftforskning.

3.2 Publikumsopplevelser og formidling

Museet skal være den viktigste formidleren av naturmangfold i Norge, og skal sette agendaen for spørsmål knyttet til evolusjon og diversitet. Formidlingen skal være relevant for ulike målgrupper. NHM skal være en arena for debatt om inngrep i naturen, klimaendringer og tap av naturmangfold. Tap av natur er en av verdens største utfordringer. I denne sammenhengen har museet en særlig rolle som formidler av forskningsbasert kunnskap.

Noe av det viktigste for publikums opplevelse av et museumsbesøk er møter med ansatte. Museumsbutikkens ansatte gjør en stor jobb med å informere og svare på spørsmål. Nytt fra sommeren 2022 var museumsverter som hjelper publikum med praktiske spørsmål som garderobe,

toaletter og kunne fortelle om utstillingene og ikke minst lytte til publikum. Vertene forteller om ulike objekter og har miniomvisninger. Museet fikk gode tilbakemeldinger fra publikum om dette.

Publikumsprogrammet

Publikumsprogrammet for 2022 skulle berike opplevelsene av utstillingene, øke besøkstallene til innendørsutstillingen, ha hovedmålgruppe barnefamilier, fylle ledig kapasitet i museets åpningstider og fornye programmet med nye opplevelser og også inneholde aktiviteter i helger og skolens ferier.

Publikumsprogrammet ble fornyet ved at flere arrangement var tilpasset målgruppen og aktiviserte publikum i større grad enn tidligere. Dessuten ble det laget serier som publikum skulle bli kjent med, og som hadde faste tidspunkt der innholdet varierte innenfor konseptet. Eksempler på dette var Babyomvisninger på ulike arenaer inne og ute, Skaperverksted, Frokost i Klimahuset og Naturen våkner i Botanisk hage. I tillegg kom serien Barnas bokmøte i Naturhistorisk bibliotek.

Fra mai og ut september var det gratis omvisninger søndager i Botanisk hage ved Botanisk hages Venner (BhV). I juli var det også omvisninger på engelsk. Andre arrangementer i Botanisk hage var også gratis.

I tillegg til det oppsatte publikumsprogrammet kom andre arrangementer, som forskerinitiativet «Planter under press» og ulike arrangementer i Klimahuset.

Omvisninger for grupper

Etter åpningen av Brøggers hus kom det mange henvendelser fra andre institusjoner og publikum om omvisninger, og forskere og formidlere stilte opp.

NHM har også organisert omvisninger i Botanisk hage for grupper som har bestilt. Disse er i stor grad utført av BhV. I alt ble det gitt 85 omvisninger ute for grupper med til sammen ca. 1 300 deltakere.

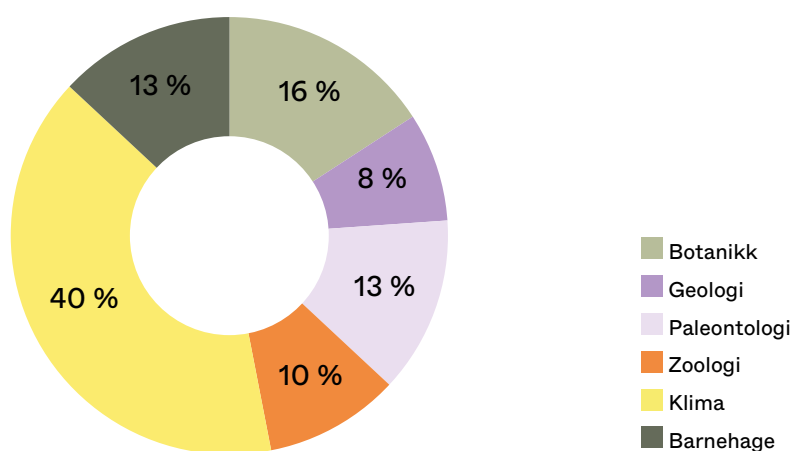
Pedagogisk virksomhet – skoler og barnehager

NHM tilbyr undervisning til skoleklasser og barnehager innen fagretningene zoologi, botanikk, geologi, paleontologi og bærekraft. Skoleklasser og barnehager hadde gratis adgang i alle utstillinger, og gratis undervisning i Colletts hus, Brøggers hus og i Botanisk hage. Klimahusets kontrakt med Utdanningsetaten i Oslo innebar

gratis undervisning for og prioritet til elever fra Osloskolen. Andre midler fra Oslo kommune muliggjorde gratis barnehageformidling for grupper fra oslobarnehagene. Klimahuset gjennomførte egne seminarer for lærere. Det har også vært høy interesse for Klimahusets skoleopplegg fra skoler utenfor Osloskolen og Klimahuset har tilbudt omvisning og besøk på egenhånd, så langt kapasiteten har tillatt.

I 2022 fikk 540 skoleklasser og barnehagegrupper (totalt ca 13 500 barn og unge) undervisning i museet. I tillegg var mange barnehager og klasser på organisert besøk uten undervisningshjelp (29.250 barn og unge). Til sammen utgjør dette nesten 43 000 barn og unge på organisert besøk. Besøkstallene i 2022 er påvirket av at Colletts hus var stengt for publikum i nesten tre måneder og Brøggers hus åpnet først i mai.

Undervisning skoleklasser og barnehagegrupper i 2022



Fordeling av undervisning på ulike fagretninger. Totalt 540 klasser/grupper. Det ble ikke gitt undervisning i Colletts og Brøggers hus de første månedene av 2022, og dette gjenspeiles i %-fordelingen. Barnehager ble hovedsakelig undervist i vær, årstider og naturvern.

Elever og barnehagebarn med og uten undervisning

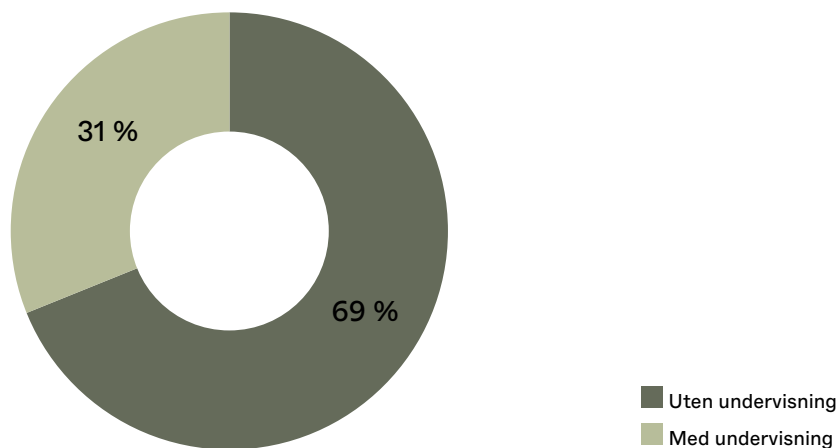


Diagram basert på gjennomsnittlig 25 elever pr klasse. Totalt antall elever og barnehagebarn: 43 000

All undervisning til skoleklasser, barnehagegrupper og lærere ble ledet av pedagoger fra museet. Undervisningen baserte seg på utstillingene og relevante objekter knyttet til disse, og pedagogene brukte ulike metoder for å engasjere og aktivere elevene og barna. Utforskende aktiviteter, samarbeidsoppgaver, dialog og historiefortelling er noen av grepene som ga elevene varierte og inspirerende undervisningsøkter.

Det er viktig å høste og dele kunnskaper med pedagoger fra andre museer og institusjoner og det årlige Museumspedagogisk påskeseminar ved NHM hadde som tema «Arbeid med målgrupper og hvordan få underrepresenterte grupper til å besøke museet». Det var 11 foredrag foruten omvisning. Hybridarrangementet hadde totalt 100 deltakere.

3.3 Kommunikasjon og markedsføring

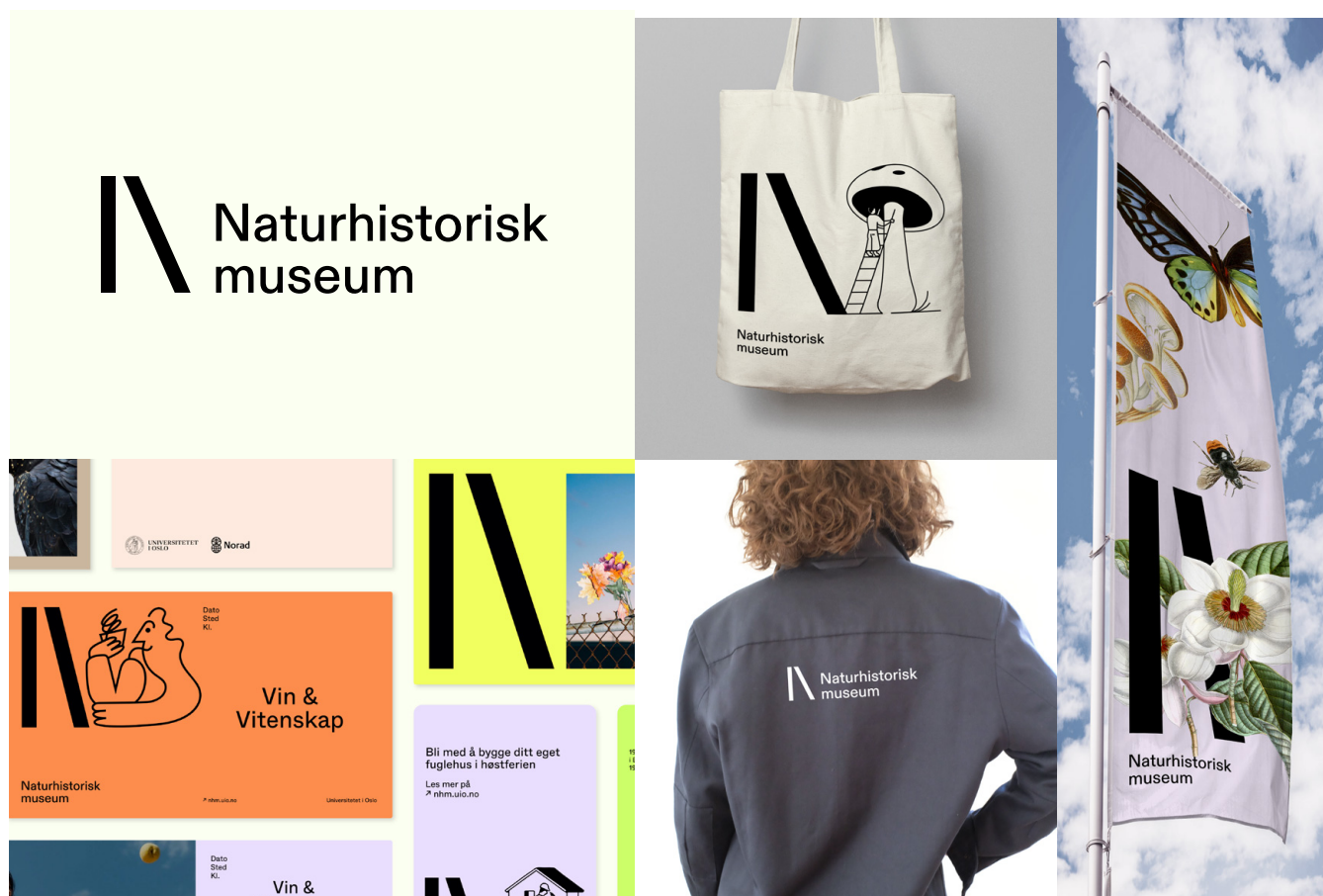
Faggruppen for kommunikasjon og markedsføring jobber med publikumsrettet informasjon og forskningsformidling. Gruppen driver museets nettsider, grafiske profil og sosiale medier. Videre bidrar gruppen med internkommunikasjon og mediekontakt.

Nye nettsider

Våren 2022 lanserte NHM nye nettsider. Arbeidet med nye nettsider ble gjort parallelt med at Universitetet i Oslo (UiO) fikk ny grafisk profil og det ble åpnet for at Kulturhistorisk museum (KHM) og Naturhistorisk museum (NHM) kunne utvikle egne visuelle profiler. De nye nettsidene la bedre til rette for en mer visuell opplevelse av det museene har å tilby. Samtidig ble struktur og oppgaveløsning gjennomgått og forbedret. Arbeid ble gjennomført i samarbeid med nettstedsjonen på UiO og designbyrået Bleed.

Ny visuell profil

For å styrke merkevaren til museene fikk KHM og NHM utvikle egne visuelle profiler som skiller seg fra de andre fakultetene ved UiO. Den nye profilen omfattet nye nettsider, logoer på malverk, markedsføringsmateriell og andre flater som arbeidsklær etc. Utskifting av flater som skilter i Botanisk hage, pyloner og annet vil måtte gjøres over flere år og vil skje gradvis. Den nye profilen ble lansert samtidig som vi publiserte nye nettsider og i forkant av åpningen av de nye utstillingene i Brøgers hus.



Profilelementer til ny visuell profil

Kommunikasjon og markedsføring av nye utstillinger

Det ble utarbeidet en egen kommunikasjonsplan for de nye utstillingene i Brøggers hus som åpnet i mai 2022. Målet med planen var å bygge positive forventninger og omtale av de nye utstillingene frem mot åpning og å skape interesse og engasjement for utstillingene blant viktige målgrupper og sikre god intern kommunikasjon og stolthet for prosjektet blant ansatte. Noen av tiltakene var å sørge for god mediedekning i forkant, under og etter. Det ble også produsert videoer som viste objekter som skulle inngå i utstillingene og de ble publisert på NHMs nettsider og sosiale medier. I tillegg ble det produsert bannere på museumsinngangen og portene til Botanisk hage, og laget promoteringsmateriell som brosjyrer om utstillingene og oppslag til digitale skjermer. Tøyen T-banestasjon og Jernbanetorget ble også benyttet i forkant av utstillingsåpningen for å informere Oslos befolkning om våre nye utstillinger.

Naturhistorisk museum ble nominert til Årets visningssted av Subjekt, Klimahuset ble nominert til Statens pris for byggkvalitet og Botanisk hage ble kåret til Oslos mest romantiske sted av Aftenposten.

3.4 Klimahuset

Klimahuset hadde sitt første normale driftsår siden åpningen i 2020. Det var et innholdsrikt år med tilbud til publikum, skoleklasser og barnehagegrupper som ga en solid publikumsrekord. I 2022 var det fokus på Arktis og klima- og miljøutfordringer der. Det var en dobling av antall skoleklasser og godt over dobling i publikumsantall sammenlignet med året før.

Klimahuset ble lagt merke til både nasjonalt og internasjonalt. I løpet av året fikk Klimahuset en rekke henvendelser fra aktører som ville vite mer om Klimahusets erfaringer og virksomhet. For eksempel ble Klimahuset invitert til å presentere seg på Norges museumsforbunds årskonferanse, Klimahuset hadde møte med Bill & Melinda Gates Foundation Discovery Center og samarbeidet med masterstudenter i miljøpsykologi.

For detaljer henvises det til «Årsrapport Klimahuset 2022»
https://www.nhm.uio.no/utstillinger/klimahuset/arsrapport_klimahuset_2022_org_web_siste.pdf

3.5 Museumsbutikken

Museumsbutikken selger varer og sørger for inngangsbilletter og har i tillegg en egen nettbutikk. Det legges vekt på varekvalitet og egenart. Museumsbutikken har som ambisjon å være Norges beste museumsbutikk. Samtidig er museumsbutikken en del av formidlingen ved museet og informerer om utstillinger og arrangementer og ikke minst svarer på spørsmål fra publikum. Museumsbutikken er et viktig ansikt utad.

Billettbestilling via museets nettsider ble introdusert i forkant av at nye utstillinger åpnet i Brøggers hus 6. mai. F-ticket er utviklet av Trondheim systemutvikling og videreutviklet og tilpasset NHM i samarbeid med ansatte ved museet. Mer enn halvparten av billettene ble bestilt via den nye løsningen første halvår, og det fungerte godt fra første stund. Forbedringer og videreutvikling har skjedd fortløpende.

Etter åpningen 6. mai og ut måneden var museet åpent til kl 18.00 hver dag, godt hjulpet av ansatte fra alle seksjoner.

Fra da av har museet hatt åpent kl 10-17 (mot tidligere kl 11-16 hverdager i september-mai). Utstillingene er åpne alle dager 1. april – 30. september og stengt mandager 1. oktober – 31. mars (med unntak av skolens ferier i uke 8-9 og 40-41).

Billettprisene ble økt fra 6. mai 2022 etter å ha stått uendret siden før pandemien.

4. Forskning

NHMs forskning er rettet mot å utforske det ukjente naturmangfoldet og de prosesser som former det. Forskingen innen evolusjon, biosystematikk og systematiske deler av mineralogi har lang tradisjon på NHM. Dette omfatter både beskrivelse av naturmangfoldet og hvordan naturmangfoldet påvirkes av miljøendringer. Vår forskning og utdanning skal bidra med kunnskap for å løse viktige samfunnsoppgaver.

Museet har 27 vitenskapelig ansatte fordelt på 9 forskergrupper

Forskergrupper på museet 2022

Evolusjon og paleobiologi (EPA)
Evolusjonær kjønnsforskning (SERG)
Forskningsgruppe i evolusjonær zoologi (FEZ)
Geo-økologisk forskningsgruppe (GEco)
Plante- og soppsystematikk (ISOP)
Norsk senter for mineralogi (NORMIN)
Norsk senter for paleontologi (NORPAL)
Forskningsgruppe i entomologi (ENTO)
Forskningsgruppe evolusjon, eDNA, genomikk og etnobotanikk (EDGE)

Forsknings-hub (intern)

STADIS – STAbility and DIScontinuity
Andre forskergrupper med deltagelse fra NHM

Senter for fremragende forskning (SFF): Senter for jordas utvikling og dynamikk (CEED)

4.1 Spesielle saker i 2022

Professoroppykk

I 2022 fikk tre vitenskapelige ansatte opprykk fra førsteamanuensis til professor.

- **Mika Bendiksby**
- **Henrik Friis**
- **Anders Bryn**

Søknader ble vurdert av Universitets- og høskolerådets (UHR) nasjonale vurderingskomiteer for biologi eller geologi. Opprykk til professor er en betydelig prestasjon som krever akademisk aktivitet på høyt nivå innenfor et bredt spekter av områder, inkludert forskning, undervisning, internasjonalt nettverk, publisering og samfunnsengasjement.

Ny utgave av Norsk flora

I 2022 kom ny utgave Norsk flora. Siden den forrige utgaven (7. utgave) kom ut i 2005 er det blitt funnet over 500 nye plantearter i Norge. Nye arter og ny innsikt fra forskning medførte behov for en omfattende revidering av landets standardverk. NHMs botanikere har ledet arbeidet med den nye floraen.

Deltagelse i nasjonal fagevaluering i biovitenskap og geologi

I 2021 startet Forskningsrådet med den tredje runden med evaluering av norsk forskning og høyere utdanning. Fagevalueringene i biovitenskap og naturvitenskap er nyttige og gir et eksternt perspektiv på aktivitetene våre. Museet leverte sin egenevaluering 1. desember. Evalueringsprosessen vil fortsette i 2023.

4.2 Publisering og vitenskapelig produksjon

I 2022 rapporterte NHM totalt 176 publikasjoner som teller i Norsk vitenskapsindeks (NVI).

Produksjon (antall). Kilde Cristin. Tabellen inkluderer også publikasjoner som ikke er i NVI.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------|------|------|------|------|
| Tidsskriftspublikasjon | 178 | 157 | 179 | 230 | 228 |
| Konferansebidrag og faglig presentasjon | 143 | 126 | 59 | 111 | 202 |
| Bok | 7 | 7 | 11 | 4 | 6 |
| Rapport/avhandling | 41 | 30 | 23 | 19 | 14 |
| Del av bok/rapport | 2 | 11 | 16 | 7 | 7 |

Publiseringspoeng for NHM 2016-2022; Kilde Database for forskning og høyere utdanning (DBH)

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|------|------|-------|------|------|------|-------|
| Publiseringspoeng | 92,4 | 85,4 | 101,5 | 91,3 | 93,4 | 140 | 117,3 |
| Publiserings-poeng kvinner | 17,9 | 18,3 | 20,8 | 26,2 | 24,4 | 37,4 | 30,5 |
| Forfatter-andeler* | 36,7 | 28,7 | 39,6 | 33,9 | 33,4 | 42,7 | 41,3 |
| Forfatterandeler kvinner* | 8,2 | 6,3 | 10,6 | 10,5 | 10,9 | 11,8 | 10,8 |

*En publikasjon kan ha mange forfattere, tilhørende mange forskjellige rapporteringsenheter/ organisasjonsenheter. Enhetene blir kreditert for den andelen av publikasjonens forfattere som tilhører enheten (gjennom forfatteradresser oppgitt i publikasjonen). Dette kalles forfatterandeler.

4.3 Priser og utmerkelser - interne

Prisen for den beste artikkelen i 2022 ved NHM for en MSc/PhD-student ble tildelt **Emil Bang** fra NORPAL for "Palynology of Early Cretaceous (Barremian to Aptian) hydrocarbon (methane) seep carbonates and associated mudstones, Wollaston Forland, Northeast Greenland," publisert i Acta Palaeobotanica. Dette er den første detaljerte palynologiske analysen av metan-seep-oppbygging i Kuhnpasset-området, NE-Grønland, som gjør det mulig å korrelere seepene med andre bedre kjente outcrops i NE-Grønland, samt med mer fjerntliggende arktiske områder i Canada og Svalbard.

Prisen for den beste artikkelen i 2022 ved NHM for en postdoktor eller midlertidig forsker tildelt **Haoyang Zhou** fra NORMIN for "Titanite links rare-element (meta-) pegmatite mineralization to Caledonian metamorphism," publisert i Geochimica et Cosmochimica Acta. Studien avdekket at pegmatittene i Tysfjord (Norge) er dannet fra Paleoproterozoic magmatisme, og at de ble sterkt deformert under devonsk kontinental kollisjon. Studien viser også at titanitt er svært nyttig for å forstå den geologiske utviklingen av pegmatitter.

4.4 Oppnevninger

- Følgende er oppnevnt av Artsdatabanken som redaktører til Artsnavnebasen.
 - Redaktør med ansvar for sommerfugler: Leif Aarvik
 - Redaktør med ansvar for sopper: Katriina Bendiksen
 - Redaktør med ansvar for karplanter: Charlotte Sletten Bjorå
 - Redaktør med ansvar for mikroalger: Wenche Eikrem
 - Redaktører med ansvar for rettvinger, saksedyr og kakerlakker: Hallvard Elven og Lars Ove Hansen
 - Redaktør med ansvar for tovinger: Geir Søli
 - Redaktør med ansvar for lav: Einar Timdal
- Hugo de Boer er utnevnt til Plant Committee of the United Nations Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES) som stedfortredende representant for Europa.
- Kjetil Lysne Voje er tildelt Young CAS Fellow for perioden 2021-2023. The Young CAS Fellow programmet i Videnskapsakademiet (DNVA) er et program som støtter unge forskere ved å gi dem muligheter for å bygge eget forskningsnettverk og å få erfaring som leder tidlig i karrieren. Målet med Young CAS Fellow-prosjektet 'The importance of measurement theory in paleobiology' er å introdusere målingsteori til paleobiologer og evolusjonsbiologer, samt å tydeliggjøre hvordan måleteori kan gjøre kvantitative studier av fossile data enda bedre. Arbeidsgruppa til prosjektet består av en rekke internasjonale forskere fra ulike disipliner.

4.5 Forskningsprosjekter

NHM hadde ca 60 forskningsprosjekter i 2022. Les mer om et utvalg av disse i Appendix.

4.6 Gjesteforskere ved NHM i 2022

NHM mottar mange gjesteforskere. I 2020 og 2021 var det betydelig færre enn i tidligere år, men aktiviteten økte betydelig i 2022. Noen av gjestene er listet her og inkluderer gjestestudenter på MSc- og PhD nivå og gjesteforskere fra andre universiteter i Norge, Europa og verden.

- Amber Buchta, University of Duisburg-Essen, teaching protistology and slimes molds, hosted by Micah Dunthorn
- Megan Gross, Rheinland-Pfälzische Technische Universität Kaiserslautern-Landau, environmental DNA and microsporidia, hosted by Micah Dunthorn
- Frédéric Mahé, CIRAD-UMR-PHIM and University of Montpellier, bioinformatics of environmental DNA
- Martin Mejdell Hektoen, Åkerblå AS and NTNU, Helminth collection, working on cryptic species of polychaetes
- Anna Piwoni-Piórewicz, University of Gdynia, Poland. Postdoctoral internship. Mineralogy of bryozoans, EPA, hosted/supervised by Lee Hsiang Liow (Sep-Dec 2022).
- Kangyu Zhu, School of Earth Resource China University of Geosciences, Wuhan, China. He won a Chinese Government Scholarship to stay for one year (Febr 2023- Jan 2024) with the NORMIN group performing research studies on Chinese polymetallic deposits.
- Lilou Nadège Marie Tissot, École Nationale des Sciences Géographiques (ENSG), France. MSc student working on consensus of multiple Nature-type maps. GEco Group. Hosted by Anders Bryn (June-December 2022)
- Bernat Burriel, Institute of Evolutionary Biology (CSIC-Universitat Pompeu Fabra), Barcelona, Spain. PhD student working on diversification of Afro-Arabian lizards. Hosted by Michael Matschiner (September–November 2022).

4.7 Konferanser og symposier der NHM har hatt en rolle

- Lutz Bachmann: DNVA and Zoologica Scripta symposium entitled 'The role of systematics for understanding ecosystem functions'. 25.08.2022
- Lee Hsiang Liow: RevBayes workshop with Sebastian Höhna (LMU, Germany) and Rachel Warnock (FAU, Germany). C. 15 participants (international) Nov 2022.
- Axel Müller, Carla Pueyo Lloret and GREENPEG Consortium: 1. GREENPEG Exploitation and Stakeholder Seminar, Pillnitz Castle, Dresden, Germany. Attendees from 22 companies and universities from 14 countries. 10-12 May 2022.
- Axel Müller, Carla Pueyo Lloret and GREENPEG Consortium: 2. GREENPEG Focus Group Meeting "Mining and Renewable Energy Futures", University of Porto, Porto, Portugal. Attendees from 18 companies and universities from 12 countries. 18-24 September 2022.

5. Utdanning og undervisning

Utdanning og undervisning er sentralt for å gi nye generasjoner kunnskap om naturens mangfold. Alle forskergruppene ved museet er involvert i undervisning og veiledning av BSc- og MSc studenter og PhD-kandidater. NHM leder også den nasjonale forskerskolen i biosystematikk - ForBio. Alle studenter ved NHM er tatt opp på bachelor- og master-programmer enten på Institutt for Biovitenskap eller Institutt for geofag.

5.1 Masterutdanning

Det var ca. 27 masterstudenter som var knyttet til NHM i 2022, dvs med hovedveileder og arbeidsplass ved NHM. I tillegg veiledet vi studenter knyttet til andre universitet. Den 9. desember ble det arrangert en egen Master-studentdag i Klimahuset, der studentene presenterte sine masteroppgaver. Første del av var åpen kun for studenter og hovedveiledere, men etter lunsj var det åpent for alle ved museet. Det ble delt ut fire priser for beste foredrag i forskjellige kategorier:

Ina Teresa Winther (GEco) "Cryptogram species composition and successional dynamics on decaying logs in an old-growth forest".

Liepa Adomityte (FEZ) "Understanding the adaptive evolution to coastal habitats in beetle groups Hydraenidae and Salpingidae".

Rita Cabilan Just Olsen (EDGE) "Riparian forest cover impact on aquatic diversity identified by metabarcoding".

Mari Knapstad (GEco) "Influence of forestry on understory species composition".

14 studenter avla mastereksamen i 2022

- **Anja Hougaard Storaker** Learning and sharing knowledge on wild food plants in Norway. Veiledere: Anneleen Kool (NHM) og Irene Teixidor Toneu (NHM); Forskningsgruppe: EDGE
- **Audun Rugstad** Quantitative paleoecology and gradient analysis of the Rytteråker Formation, Lower Silurian, Oslo region. Veiledere: Øyvind Hammer (NHM), Hans Arne Nakrem (NHM) og Glenn-Peter Sætre (IBV); Forskningsgruppe: NORPAL

- **Emma Louise Pramhus Ellinghaugen**, MHC, preen oil and mate choice in bluethroats. Veiledere: Arild Johnsen (NHM), Jarl Andreas Anmarkrud (NHM) og Silje Larsen Rekdal (NHM); Forskningsgruppe: SERG
- **Hedvig Elisabeth Mjøen** Resolving the Veratrum in northern Fennoscandia by targeted sequencing. Veiledere: Charlotte Sletten Bjorå (NHM), Tor Carlsen (NHM), Solveig Bua Løken (NHM) and Anne Brysting (IBV); Forskningsgruppe: ISOP
- **Helene Bråthen Grindeland** Accumulation of hybrid incompatibilities within two plant species (*Arabis alpina* and *Cardamine hirsuta*). Veiledere: Christian Brochmann (NHM), Abel Gizaw Seid (NHM) and Lise Grønnerød Huseby (NHM); Forskningsgruppe: EDGE
- **Kathrine Marie Brynhildsrud** Remapping Oslo: 40 years of vegetation change in Holmenkollen, Grefsen and Grorud. Veiledere: Anders Bryn (NHM), Peter Horvath (NHM) og Michael Angeloff (NIBIO); Forskningsgruppe: GEco
- **Nora Imola Czipri Langeteig** The feather microbiome in bluethroats (*Luscinia svecica*). Veiledere: Arild Johnsen (NHM) og Erica Helen Leder (NHM); Forskningsgruppe: SERG
- **Pernille Alice Wegger Broughton** Inter-observatørvariasjon ved kartlegging etter Miljøregistrering i skog (MiS). Veiledere: Anders Bryn (NHM), Rune Halvorsen (NHM) og Peter Horvath (NHM); Forskningsgruppe: GEco
- **Trym Korsvik An** autoecological study of *Cephalanthera rubra* in Norway. Veiledere: Harald Bratli (NHM), Rune Halvorsen (NHM) og Olav Skarpaas (NHM); Forskningsgruppe: GEco
- **Maren Karine Stokke** A large long-necked plesiosaur from the Late Jurassic Agardhfjellet Formation of central Spitsbergen, Norway. Veiledere: Jørn Harald Hurum (NHM), Aubrey Jane Roberts (NHM) og Glenn-Peter Sætre (IBV); Forskningsgruppe: NORPAL
- **Helene Reykdal** The genesis of Norway's largest staurolite crystals of the Fjordvangen-Nesoddtangen Supracrustal Complex and its implication for the Sveconorwegian orogenesis. Veiledere: Axel Bernd Müller (NHM), Bjørn Jamtveit (MN); Forskningsgruppe: NORMIN

- **Karoline Haakenrud Aasberg** Secondary processes in the pegmatites of the Larvik Plutonic Complex, Norway. Veiledere: Henrik Friis (NHM), Tom Andersen (NHM); Forskningsgruppe: NORMIN
- **Mees Floris Auener** Reconstruction of the marine paleoenvironment and paleoecology of the middle Holocene in the Oslo fjord area. Veiledere: Øyvind Hammer (NHM) og Mona Henriksen (NMBU); Forskningsgruppe: NORPAL
- **Synnøve Mo Saugen** Description of the Neoselachii material from the Early Triassic Grippia level Bonebed of Spitsbergen, Norway. Veiledere: Jørn Harald Hurum (NHM), Aubrey Jane Roberts (NHM) and Victoria Sjøholt Engelschiøn (NHM); Forskningsgruppe: NORPAL

MSc gitt av andre institusjoner

- **Mika Helene Kirkhus** Hidden diversity and host specificity of Pertusaria-residing Tremella fungi in Norway. Veiledere: Mika Bendiksby (NHM, hovedveileder), Andreas Frisch (NTNU) and Marie Davey (NINA) Forskningsgrupper: ISOP (NHM) og TAXA (NTNU). Graden gitt av NTNU.
- **Paul Matovu** Molecular Phylogeny, Taxonomy and Distribution of Chlorophytum Ker Gawl. (Asparagaceae) in Uganda. Veiledere: Charlotte Sletten BJORÅ (NHM, hovedveileder), Mary Namaganda (MU), and Collins Edward Bulafu (MU). Graden gitt av Makerere University.

5.2 PhD

PhD-utvalget

PhD-utvalget ved NHM er kontaktpunkt mot PhD-programrådet ved MN. Utvalget mottar og vurderer alle søknader om opptak til programmet, forlengelse av prosjekter, endringer av veiledergruppe og disputas.

PhD-utvalget har fire medlemmer:

- Torsten Hugo Struck (zoologi), leder for utvalget
- Mika Bendiksby (botanikk)
- Henrik Friis (mineralogi)
- Adam E. Naas (representant for ph.d.-kandidater)

Leder av utvalget deltar i MN-fakultetets programråd.

Sekretær for PhD-utvalget: Elisabeth Aronsen (t.o.m. juni 2022) Trude Schmidt Øvregard (f.o.m. august 2022). Sekretær for utvalget sitter i DOKA-nettverket på MN-fakultetet.

PhD- og Postdoc-dag

NHM arrangerte for første gang PhD og Postdoc-dag den 12. september. Nesten alle PhD-kandidatene og postdoktorene på NHM deltok. Lederne for forskningsgruppene innledet om forskningsgruppens tematikk og PhD-kandidatene og postdoktorene presenterte deretter sine forskningsprosjekter. Av de 18 presentasjonene ble følgende kåret til "Best talks":

- James Frederick Fleming (FEZ): "Hubbell's neutral theory and extinction in the fossil record"
- Maciej Rucinski (NORPAL): "Discovering Early Triassic buffet through teeth and what it can teach us"

Disputaser 2022

- **Jan Sulavik** Learning from the past, assessing the present, discerning the future: comprehensive evaluation of restoration success in alpine environment using ecosystem-, community-, and population-level studies. Veiledere: Rune Halvorsen (NHM), Inger Auestad (HVL) and Knut Rydgren (HVL); Forskningsgruppe: GEco
- **Julien Vollering** Forecasting the continued naturalization of wildy planted alien conifers: on Sitka spruce (Picea sitchensis) in Norway. Veiledere: Rune Halvorsen (NHM), Inger Auestad (HVL) and Knut Rydgren (HVL); Forskningsgruppe: GEco
- **Tor Erik Eriksen** A macroinvertebrate-based biomonitoring tool for diagnosing environmental conditions of rivers in Myanmar - a novel approach in a biodiversity hotspot. Veiledere: Nikolai Friberg (NIVA), Geir Søli (NHM), John E. Brittain (NHM); Forskningsgruppe: ENTO

Disputaser ved andre institusjoner der veiledere er fra NHM

- **Malene Østreng Nygård** Integrative biosystematics and conservation genomics – holistic studies of two red-listed plants in Norway. Veiledere: Mika Bendiksby (NHM), James Speed and Mike Martin (NTNU); Forskningsgruppe: ISOP (NHM) and TAXA (NTNU). Graden gitt av NTNU.

5.3 Undervisning utført av NHM-ansatte

NHMs vitenskapelig ansatte har en forpliktelse til å bruke ca 10% av sin tid til å undervise på bachelor- og masterkurs på studieprogram eid av MN-fakultet. Våre ansatte driver omfattende undervisning og oversikt over kursene fra 2022 ligger i Appendix A.

5.4 Læringer og praktikanter i Botanisk hage

Gartnerfaget krever praktisk opplæring og arbeidserfaring i tillegg til teoretiske fag, og Botanisk hage er en populær praksisplass for elever fra blant annet Norges grønne fagskole - Veia og naturbrukslinjen på Gjennestad videregående skole. Botanisk hage har gjennom 2022 hatt ansvar for opplæringen av åtte gartnerelver som har hatt praksis i tre uker hver, fem personer på arbeidstrening gjennom NAV i tre måneder hver og to gartnerlæringer som startet i 2022 og opparbeider relevant arbeidserfaring i Botanisk hage over en periode på to år. Læringer og praktikanter er en integrert del av NHMs gartnerfaglige lærings- og arbeidsmiljø.

5.5 Forskerskolen ForBio

ForBio er et samarbeidsprosjekt mellom universitetsmuseene UiO, NTNU, UiB og UiT og har gitt kurs og arrangert seminarer for doktorgradsstudenter og postdoktorer innen biosystematikk og taksonomi siden 2011.

Micah Dunthorn ble utnevnt til leder for forskerskolen i 2022 av Artsdatabanken og overtok etter Hugo de Boer som hadde hatt oppgaven siden 2015.

- ForBio organiserte 21 kurs i 2022, samt årsmøte i Trondheim i november.
- Making and Presenting Scientific Talks. Taught and organized by Micah Dunthorn and Mika Bendiksby, NHM.
- Introduction to Bioinformatics. Taught by Emma Whittington, NHM and José Cerca and Mike Martin, NTNU.
- Phylogenomics Taught by Torsten Hugo Struck, James Frederick Fleming and Michael Matschiner, NHM. Organized by Quentin Mauvisseau, NHM.
- Population genetics of polyploids, from theory to practice. Organization supported by Quentin Mauvisseau, NHM.
- Mycology field course. Organization supported by Quentin Mauvisseau, NHM.
- Diversity, ecology and biosystematics of alpine lichens and associated fungi (Ascomycota & Basidiomycota) in Norway. Taught by Mika Bendiksby, Einar Timdal, Annie Evankow, NHM.
- MSCA-PF Training Program. Organized and taught by Hugo de Boer, Marcella Orwick Rydmark, Miguel Angel Naranjo Ortiz, NHM and Alie Kwint, Kwintessence.
- Target capture for Illumina sequencing. Organized by Quentin Mauvisseau, NHM.
- ForBio course: Writing a Scientific Paper. Taught and organized by Micah Dunthorn, NHM.

På det årlige ForBio-møtet i Trondheim fikk tre NHM- studenter priser for sine foredrag:

- Amber Buchta (EDGE)
- Anneli Johansen (EDGE)
- Abigael Kitur (ISOP)

6. Vitenskapelige samlinger

6.1 Oversikt over samlingene

Samlingene er et vitenskapelig arkiv over naturmangfoldet. Samlingene representerer etterprøvbare data. De er et uerstattelig referansemateriale for norsk og internasjonal natur, og ligger til grunn for arbeidet med å identifisere og beskrive arter og deres variasjon. Samlingene gir oss muligheten til å forstå hvordan naturen påvirkes og utvikler seg, og gjør samfunnet i stand til å bevare mangfoldet, slik det er beskrevet i FNs bærekraftsmål.

Tabellen oppsummerer samlingstallene for de siste fem årene.

| | 2016 | 2018 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Antall objekter | 5 501 632 | 5 662 896 | 5 755 473 | 5 736 396 | 5 744 735 |
| Digitaliserte objekter | 2 407 951 | 2 577 111 | 2 990 403 | 3 061 311 | 3 137 123 |
| Fotograferte objekter | 824 641 | 1 081 321 | 1 264 370 | 1 274 637 | 1 294 072 |
| Objekter på web | 1 167 682 | 1 246 396 | 2 099 096 | 2 704 565 | 2 872 522 |
| Tilvekst | 62 257 | 37 855 | 44 626 | 33 504 | 43 558 |
| Utlån fra samlingene | 3 130 | 7 207 | 972 | 404 | 7262 |
| Digitaliseringsprosent | 43,80 % | 45,50 % | 52,00 % | 53,40 % | 54,60 % |
| Produkt | 1 | 0 | 3 | 1 | 3 |
| Informasjonsmateriale | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 |

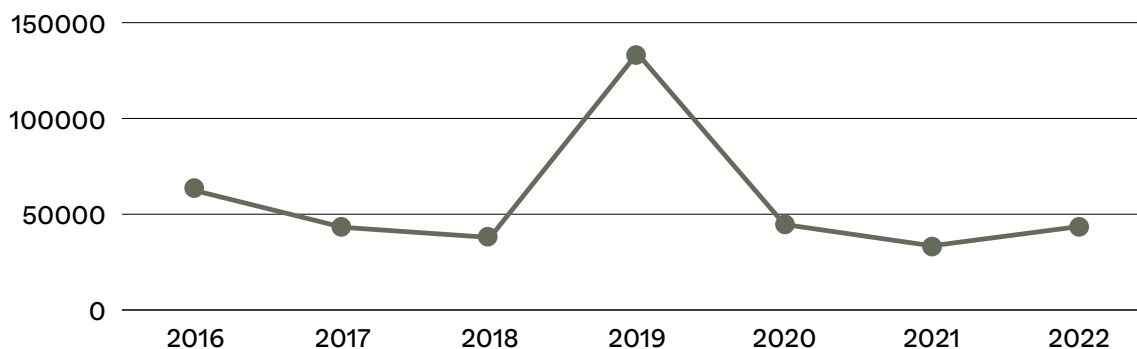
Det ble i 2022 estimert at museet har 5,7 millioner objekter i sine samlinger, hvorav 1,3 millioner er avfotografert og 3,1 millioner er digitalisert. Estimater av antall objekter har en tendens til å reduseres etter hvert som digitaliseringsprosenten øker og man får mer nøyaktige tall.

Gjennom hele 2022 har magasinene for etanolkonserverte objekter vært delvis stengt på grunn av brannsikkerhet. Sikringsprosjektet ventes å bli ferdig i 2023. Videre ble kjernefasilitetene og øvrige viktige installasjoner i lokalene på Økern koblet opp på nødstrømsystemer i tilfelle

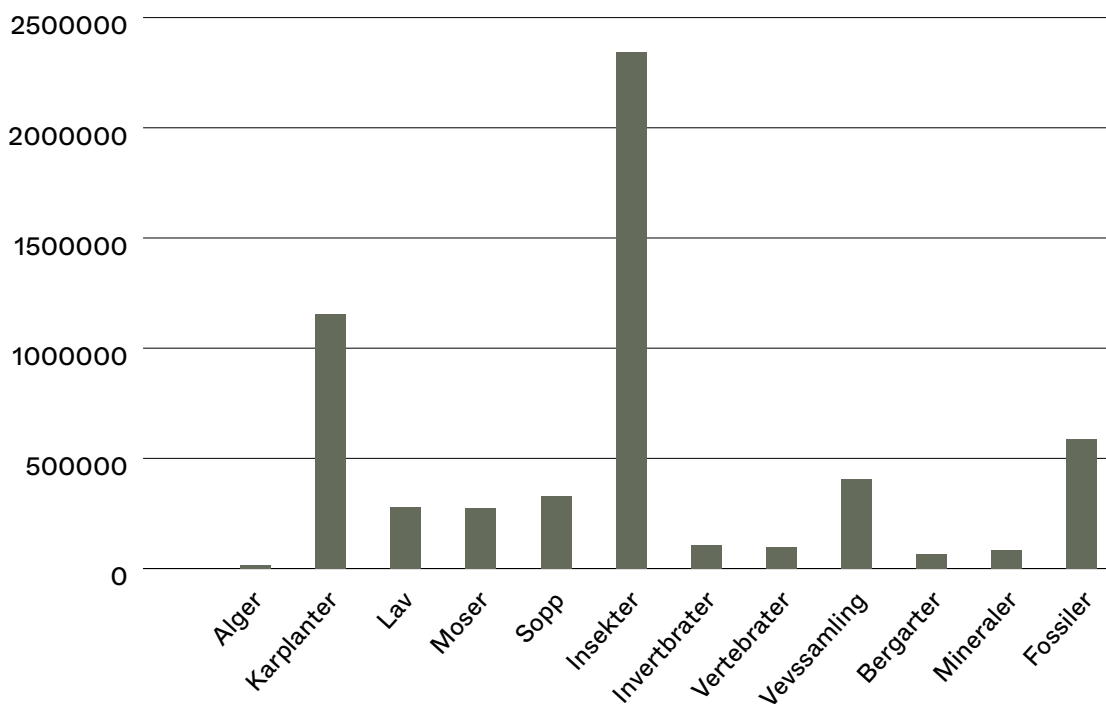
strømstans. Frysemagasinet i Colletts hus ble stengt på grunn av teknisk svikt, og samlingene ble flyttet til fryserommet på Økern. Fryserommet i Colletts hus skal etter planen settes i stand igjen i 2023.

Tilveksten i de vitenskapelige samlingene varierer fra år til år. I 2022 registrerte museet en tilvekst på 43 558 objekter. Tradisjonelt er tilveksten størst i herbariet og i insektsamlingene. Tilveksten i 2019 skyldes ervervelse av en stor insektsamling. Se graf under.

Tilvekst av objekter per år for hele NHM



Tilvekst av objekter i 2022



Arbeidet med ny samlingsstrategiplan pågikk i 2022. I tillegg ble et utredningsprosjekt for nye fremtidige samlingsmagasiner påbegynt. Begge disse arbeidene beregnes ferdigstilt i 2023.

6.2 De levende samlingene i Botanisk hage

NHMs levende plantesamling besto på slutten av 2022 av 7623 aksesjoner fra 3903 ulike taksa/arter i 217 forskjellige plantefamilier. I tillegg har NHM en frøsamling. Omtrent halvparten (3652 planter) av den levende samlingen består av såkalt spontant materiale, planter som har blitt samlet inn i naturen, enten som frø eller levende plante. Spontant materiale egner seg bedre til både forskning og bevaring enn planter med ukjent opprinnelse. NHM har som mål å øke andelen vilt innsamlede planter i den levende samlingen. Botanisk hage

Fig. A

Number of Accessions, Items and Species

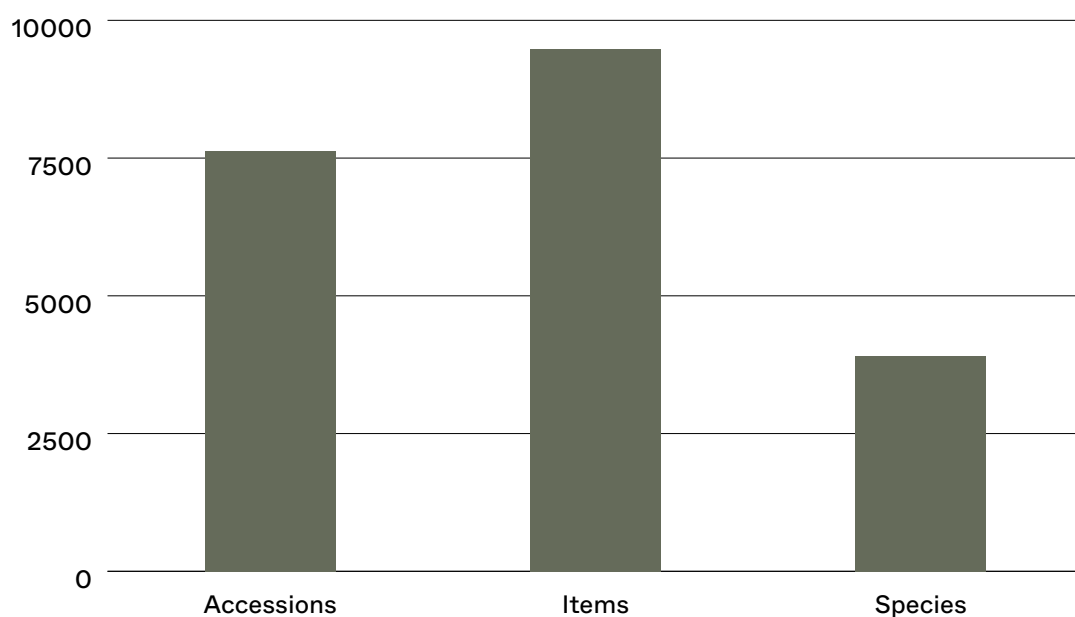
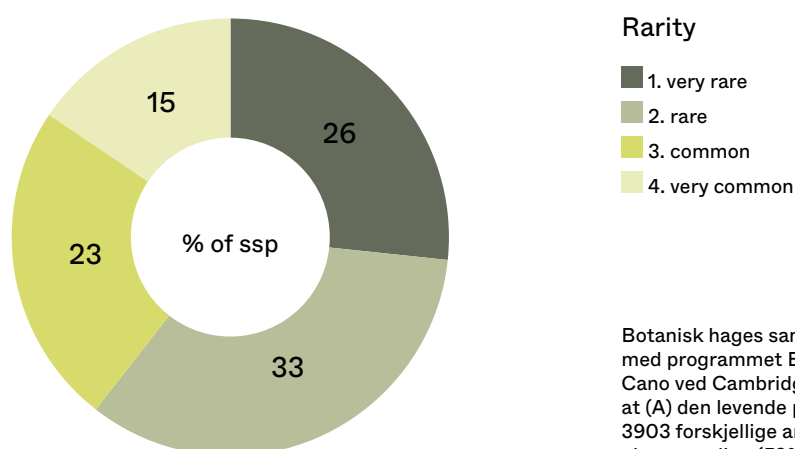


Fig. B



Botanisk hages samlingsdatabase ble i oktober 2022 analysert med programmet BGsmartR, laget av Sam Brockington og Angela Cano ved Cambridge Botanic Garden. Analysen viser blant annet at (A) den levende plantesamlingen består av 7623 aksesjoner fra 3903 forskjellige arter og at (B) over halvparten av botanisk hages plantesamling (59%) er uvanlige i andre botaniske hager.

er med i forskjellige nasjonale og internasjonale nettverk:

- BGCI, som en akkreditert botanisk hage siden 2018
- Ensconet (European Native Seed Conservation Network)
- European Botanical Garden Consortium
- Nordic Botanical Garden Network
- Norsk nasjonalt nettverk for botaniske hager
- Green Legacy Hiroshima

6.3 Ex situ bevaring og Norges nasjonale frøbank

Den nasjonale frøbanken for rødlistede plantearter er lokalisert på NHM. NHM koordinerer ex situ bevaring av norske rødlistede plantearter. Ansvaret for innsamling av rødlistede arter er fordelt innen det Nasjonale nettverket for botaniske hager. Ansvaret for Øst-Norge ligger hos NHM.

Ex situ samlingen består av frø i frøbanken og levende planter som blir oppformert. Spiretesting av frømaterialer blir utført regelmessig. I 2022 inneholdt frøbanken 70,8% (361) av de totalt 510 rødlistede norske planteartene. Totalt 142 nye ex situ aksesjoner ble lagt inn i 2022.

6.4 Index seminum

Index seminum (NHMs frøkatalog) for frøbytte mellom botaniske hager omfattet 255 aksesjoner i 2022. Alle ble samlet inn i naturen av botanisk hages ansatte. NHM sendte 538 poser med frø til 73 andre botaniske hager i verden.

I desember 2022 lanserte Botanical Gardens Conservation International (BGCI) sin nye globale Index seminum -plattform for frøbytte mellom botaniske hager. Botanisk hage har hatt en sentral rolle i prosjektet siden 2015. Den nye plattformen vil øke kvaliteten til plantesamlinger i botaniske hager og forenkle det globale samarbeidet.

6.5 DNA-bank

DNA-banken er Norges største samling av DNA- og vevsprøver fra naturen, med over 400.000 objekter fordelt på dyr, planter og sopp. DNA-banken er hovedsakelig bygget opp gjennom museets forskningsprosjekter. Hovedformålet med samlingen er DNA-basert forskning, og det er stor låneaktivitet både til interne og eksterne forskere.

DNA-bank: Nøkkeltall for 2022

| | Objekter | | Eksternt | | Internt | |
|-------------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|
| | Totalt | Tilvekst | Lån | Objekter | Lån | Objekter |
| Delsamling | | | | | | |
| Zoologi | 88 253 | 2 837 | 8 | 124 | 22 | 665 |
| Fiskeskjell | 220 000 | | | | | |
| Botanikk | 97 198 | 3 155 | 4 | 647 | 3 | 8 |
| Totalt | 405 451 | 29 162 | 12 | 771 | 25 | 673 |

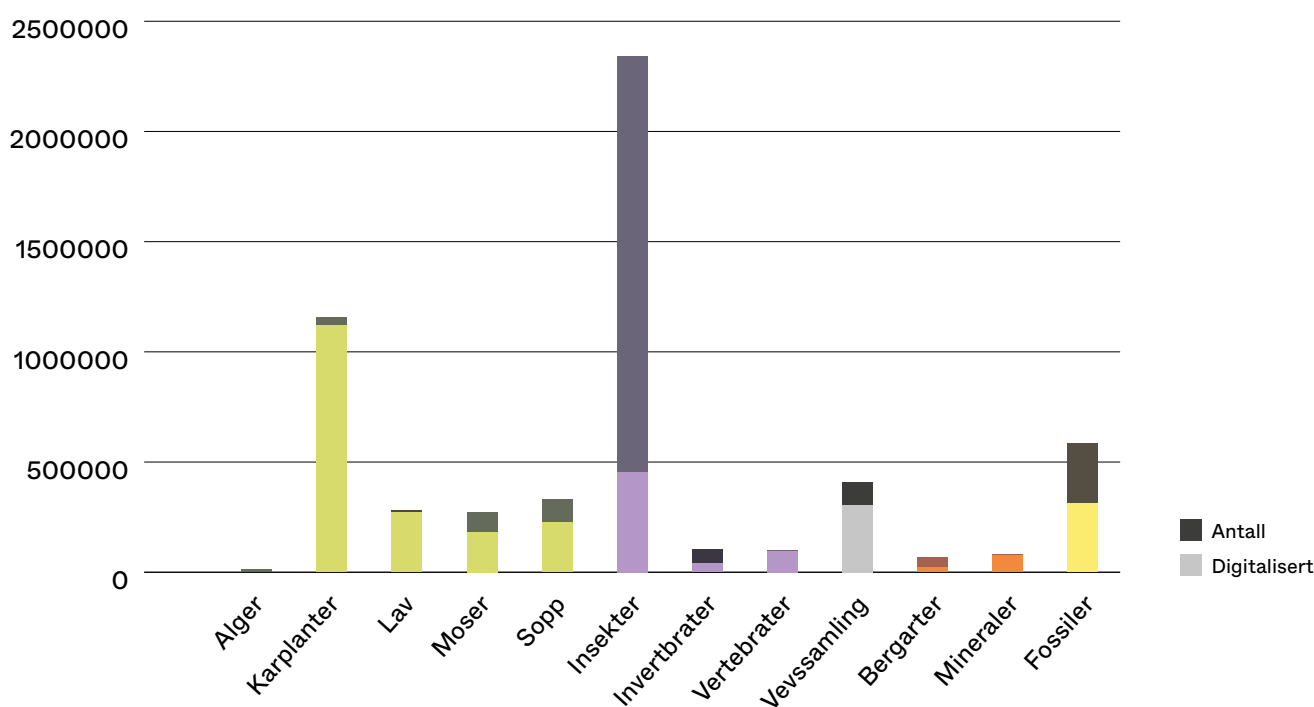
6.6 Digitalisering

Digitaliseringsarbeidet er organisert gjennom prosjektet Digital Revita. Andelen digitaliserte objekter steg fra 53,4 % til 54,6 i 2022. Se figur under.

- Digitaliseringsgraden nærmer seg 100 % i de botaniske samlingene.

- I 2022 ble en betydelig digitalisering gjennomført i de geologiske og i de paleontologiske samlingene.
- Videre ble det satt i gang et nytt digitaliseringsprosjekt i insektsamlingene, som er samlingene med lavest andel av digitaliserte objekter. Dette gjelder spesielt våtkonservert materiale, men også tørt materiale av utenlandsk opprinnelse.

Digitaliseringsandel per delsamling



NHMs digitaliseringsplan ble vedtatt i juni 2021, og satte ambisiøse mål for digitaliseringen av samlingene. I 2022 har museet arbeidet med å registrere alle NHMs samlinger i «GBIF Registry of Scientific Collections» og dette arbeidet er nå ferdig. Videre ble det jobbet med å øke kvaliteten på samlingsdataene f.eks. ved hjelp av georeferering og synonymisering av personnavn.

Samlingene er først og fremst en del av forskningsinfrastrukturen. En undersøkelse blant museets forskere i 2022, viste at det er viktig å

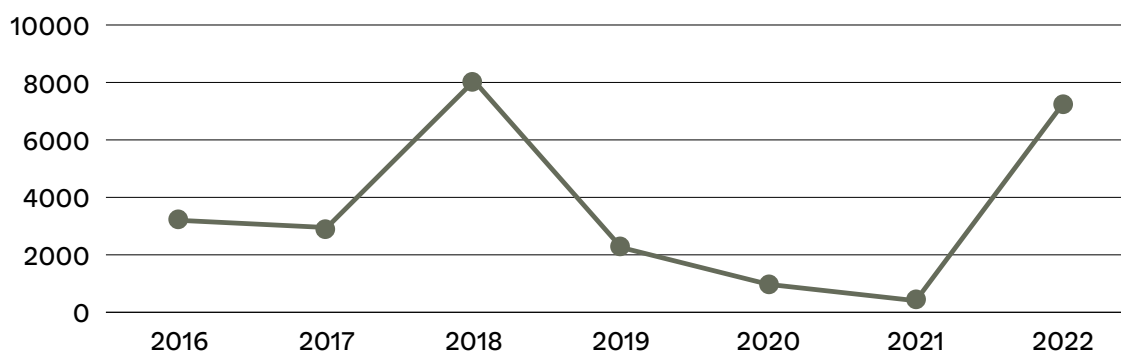
fortsette det nåværende digitaliseringsarbeidet for å gjøre samlingen enda mer tilgjengelige. I 2022 ansatte NHM for første gang en «datasteward» for å ta vare på forskningsdata.

I regi av GBIF-noden ble det utviklet en arbeidsflyt for helautomatisk digitalisering av samlingsobjekter fra bilder. Dette ble laget for å støtte herbariene i Tadsjikistan i deres digitaliseringsarbeid, og har i ettertid vist seg å bli en etterspurt tjeneste som vekker internasjonal interesse.

6.7 Utlån

I 2022 gjenopptok museet arbeidet i samlingene etter pandemien. Dette vises i utlånsaktiviteten i figuren under.

Utlån av objekter per år for hele NHM



6.8 Bruk av samlinger i vitenskapelige arbeider

GBIF har automatiske verktøy for å holde oversikt over bruk av data formidlet gjennom GBIF-portalen som blir brukt i vitenskapelige artikler. Forutsetningen er at litteraturlisten refererer til

et GBIF-datasett via en DOI. I 2022 var det 653 vitenskapelige artikler fra forskere over hele verden som brukte NHMs data i sine vitenskapelige arbeider. Paleontologiske samlinger ble først tilgjengelig på GBIF i 2021, og derfor er det foreløpig få publikasjoner herfra.

Tabellen viser antall artikler fra 2018 som benytter seg av data fra NHMs databaser, nedlastet fra GBIF-portalen.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Totalt |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| Pattedyr | 17 | 32 | 31 | 61 | 63 | 204 |
| Herptiler | 15 | 21 | 24 | 43 | 42 | 145 |
| Fisk | 19 | 27 | 35 | 39 | 35 | 155 |
| Fugler | 11 | 30 | 40 | 62 | 94 | 237 |
| Alger | 7 | 4 | 13 | 24 | 17 | 65 |
| Insekter | 19 | 27 | 50 | 67 | 69 | 232 |
| Moser | 12 | 16 | 29 | 36 | 32 | 125 |
| Lav | 10 | 23 | 27 | 46 | 35 | 141 |
| Karplanter | 76 | 98 | 159 | 212 | 229 | 774 |
| Sopp | 8 | 13 | 49 | 47 | 34 | 151 |
| Paleontologi | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| Totalt | 194 | 291 | 457 | 638 | 653 | 2233 |

Arbeidet med å gi innsamlerne person-ID fortsatte i 2022, og NHM er antakelig det museet i verden med størst andel person-ID'er knyttet til sine samlinger.

Prosjektet Biodiversity Genomics Europe (BGE) startet i 2022 med UiO og NHM som deltakende partner. Materiale, som er eldre og dårligere enn det som trengs i regulær strekkoding velges ut til dette prosjektet. Totalt vil 1100 prøver strekkodes de neste to årene. BGE-prosjektet inkluderer også sekvensering av hele genomer. NHM leder sammen med UiO en gruppe europeiske forskere som skal velge ut arter for sekvensering.

6.9 Det historiske arkivet på Økern

Museets historiske arkiv har de siste årene vært gjennomgått. Arkivet er innordnet etter Riksarkivets arkivnøkkel, og består av sakspapirer, korrespondanse, forsknings- og formidlingsaktivitet, fotografier mm for alle museene på Tøyen fra 1800-tallet og frem til den sammenslåtte enhet, Naturhistorisk museum, ved årtusenskiftet.

6.10 Kompetanseutvikling

Våren -22 var det workshop i kuratering av våtsamlinger for 20 ansatte. John E. Simmons fra Museologica ledet kurset.

Et heldagsseminar i tyding av gotisk håndskrift ble avholdt på Tøyen hovedgård for 20 deltakere.

NHMs geomatiker Peter Horvath ga 20 ansatte et kurs i koordinatsystemer og bruk av moderne GIS verktøy.

Det ble arrangert studietur til Bergen museum for å se hvordan de forvalter sine samlinger. Samtidig ble det avholdt workshop om Felleskvalitetssystem for samlingsforvaltningen, med deltakere fra museene i Tromsø, Trondheim, Bergen og Oslo.

7. Laboratorier

7.1 DNA-lab

DNA-lab er en sentral infrastruktur som de fleste forskningsgruppene benytter seg av. Ved DNA-lab benyttes «state of the art» molekylærgenetisk metodikk. Infrastrukturen er spesialisert for isolering av DNA/RNA, samt moderne metodikk for DNA-sekvensering og genotyping. Forskningsprosjektene dekker et stort spenn innen biologisk forskning. Arbeidene utført ved DNA-lab danner grunnlag for et betydelig antall vitenskapelige artikler publisert på høyt internasjonalt nivå.

Det ble investert i en digital dråpe PCR (ddPCR) som anvendes til ultrasensitiv deteksjon av DNA-molekyler. Dette kompletterer eksisterende utstyr og vil være en ressurs for UiO.

Lab-brukernes egenrapportering viste 812 «labdager» i 2022.

Normalt er det 50-100 personer som benytter seg av laboratoriet i året.

I 2022 ble det registrert 24 nye brukere. Av disse var 9 MSc-studenter, 3 PhD-studenter, 3 PostDocs, 2 professorer, 6 gjesteforskere og 1 laboratorietekniker. Disse fordelte seg på følgende forskningsgrupper: EDGE (n=6), ENTO (n=2), EPA (n=1), FEZ (n=9), ISOP (n=4) og SERG (n=2).

7.2 Geo-lab på Økern

Geo-lab spesialiserer seg på avbildning, kjemisk og strukturell karakterisering av geologisk materiale. Vi har følgende instrumenter:

- Variable Pressure Scanning Electron Microscopy (VP SEM) and Energy Dispersive X-ray (EDX) microanalysis
- Powder X-ray Diffraction (PXRD)
- Single-crystal X-ray Diffraction (SXRD)
- Micro X-ray Computed Tomography (micro-CT) Scanning

Til Geolab hører også laboratorium for preparering av makrofossiler, avstøpningslaboratorium og syrerprepareringslaboratorium.

Det er 25 eksterne brukere av laboratoriene, i tillegg til museets egne forskere, stipendiater og studenter.

Publikum og private sender også inn mineraler, bergarter og fossiler til identifikasjon. I 2022 var det 50 personer som sendte inn prøver.

Scanning elektronmikroskopet (SEM) hadde i 2022 betydelige tekniske problemer. Disse problemene hang sammen med instrumentets høye alder. Instrumentet ble midlertidig erstattet av et tilsvarende instrument. Samtidig ble det søkt om infrastrukturmidler fra UiO til anskaffelse av et nytt instrument. Søknaden ble innvilget, og museet mottok 5 millioner kroner på slutten av 2022.

8. Organisasjon og ledelse

8.1 Styret

Museumsstyret er museets øverste organ. Museumsstyret har ansvar for å fastlegge overordnede mål, prioriteringer og strategier for virksomheten, innenfor rammen av gjeldende lover, forskrifter, regler og vedtak fattet av universitetsstyret. Museumsstyret har ni medlemmer: tre eksterne medlemmer (hvorav en skal komme fra vitenskapelig stilling ved annen enhet ved UiO), to representanter for de vitenskapelig ansatte, to for de teknisk/administrativt ansatte, og to studentrepresentanter. Studentrepresentantene velges for ett år av gangen, de øvrige for fire år.

Medlemmer 2022:

- Anne-Marie Engel, Styreleder
- Harald Magnus Andreassen, Eksternt medlem
- Rein Aasland, Ekstern, fast vit. tilsatt ved UiO
- Mika Bendiksbj, Førsteamanuensis, NHM
- Torsten Hugo Struck, Professor, NHM
- Vivian Nerli, Forskningstekniker/Gartner, NHM
- Nils Petter Bergersen, Ledende forskningstekniker, NHM

- Are Frode Kvanum, Studentrepresentant
- Merita Fjetland, Studentrepresentant

Vararepresentanter

Eksterne

- Gro Gunleiksrud Haatvedt
- Olav Orheim

UiO-representant

- Merethe Frøyland

Tilsattrepresentanter – vitenskapelig

- Christian Kierulf Aas
- Anne Birkeland

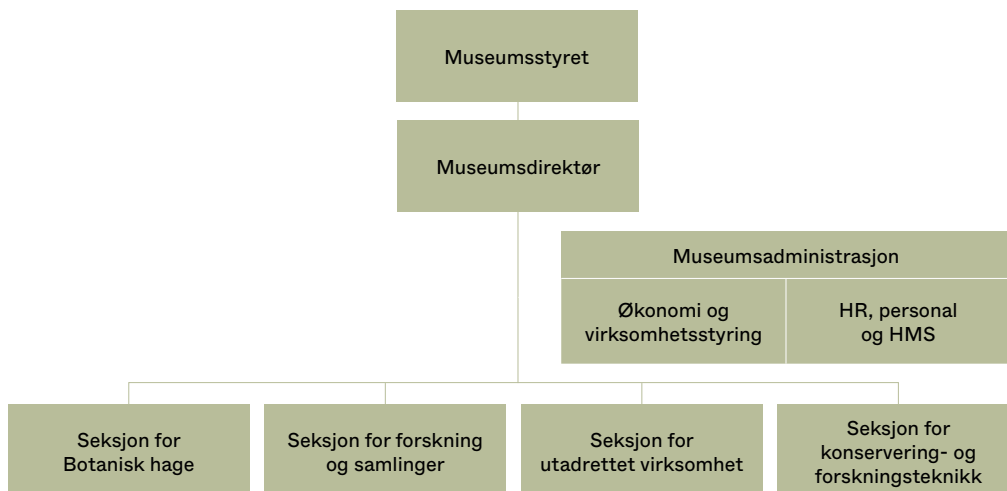
Tilsattrepresentanter – teknisk/adm.

- Nélia Sofia Cardoso Castro
- Andreas Løvold

Studentrepresentanter (vara):

Funksjonstid ett år, 01.07.22-30.06.23

- Mathias Meyer
- Maiken Sætran Lium (tom. 30.6. 2022)
- Sunniva Maria Lye (fom. 01.07.22)



8.2 Ledergruppen

NHMs faglige og administrative ledelse er samlet hos direktøren. Forskningssjefen er stedfortreder. Direktør og avdelingsdirektør møter i hhv. dekanmøter og direktørnettverksmøter på UiO, mens forskningssjefen møter i Forskningskomiteen. I tillegg til løpende kontakt skjer overordnet styring gjennom årlige styringsdialogmøter med universitetsledelsen.

NHMs ledergruppe består av museumsdirektør og seksjonsledere samt kommunikasjonsleder og HR-leder. Ledergruppen har møter hver uke, med lederassistenten som referent.

Cecilie Webb kom tilbake fra permisjon 15. februar 2022

Hugo de Boer har fungert som forskningssjef siden høsten 2020, og ble fast ansatt som forskningssjef i 2022.

Anneleen Kool tiltrådte som hagesjef 1. oktober 2022 etter at overgartner Oddmund Fodstad hadde fungert i stillingen i 1,5 år.

Ledergruppen

- Brit Lisa Skjelkvåle, Museumsdirektør
- Hugo de Boer, Forskningssjef
- Geir Arve Rogstad, Avdelingsdirektør
- Anneleen Kool, Seksjonssjef for Botanisk hage fra 1.10,
- Oddmund Fodstad, fungerende Seksjonssjef for Botanisk hage frem til 31.9.
- Cecilie Elise Webb, Seksjonssjef for utadrettet virksomhet
- Jon Lønnve, Seksjonssjef for konserverings- og forskningsteknikk
- Hedda Ugletveit, HR-sjef
- Karenina Kriszat, Kommunikasjonsleder, Seksjon for utadrettet virksomhet

8.3 Informasjons, drøftings og forhandlingsmøter (IDF)

Ledelsen ved NHM har jevnlig møter med representanter fra fagforeningene Akademikerne, Forskerforbundet, NTL og Parat som har rettigheter som arbeidstakerpart ved UiO etter Hovedavtalen i Staten.

Samarbeidet mellom partene er hjemlet i Hovedavtalen i staten (regjeringen.no) sammen med Tilpasningsavtalen ved UiO som er inngått lokalt ved UiO.

Lokalt tillitsvalgte ved NHM:

- Petter Bøckman (NTL),
- Dag Endresen (Akademikerne),
- Nils-Petter Bergersen (Parat),
- Ingunn Skjerve (Forskerforbundet),
- Mika Bendiksbj (Forskerforbundet)
- Lokalt hovedvernombud: Remi Aleksander Nielsen

Fra arbeidsgiver:

- Brit Lisa Skjelkvåle (Museumsdirektør),
- Geir Arve Rogstad (Avdelingsdirektør).
- Cathrine Vollelv (Økonomileder),
- Hedda Ugletveit (HR-sjef),
- Sibel Thorsen (Lederassistent/referent)

9. Helse, miljø sikkerhet og beredskap (HMSB)

9.1 Lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU)

Det lokale arbeidsmiljøutvalget er et viktig organ for oppfølging av HMSB-arbeidet ved NHM.

Medlemmer, varamedlemmer og observatører LAMU 2022

For arbeidsgiver

- Museumsdirektør Brit Lisa Skjelkvåle
- Avdelingsdirektør Geir A. Rogstad
- HR-sjef Hedda Ugletveit
- Vara: Seksjonsleder Jon Lønnve

For arbeidstakere

- Lokalt hovedverneombud Remi Aleksander Nielsen (leder 2022)
- Vara: Marit Elisabeth Grønbech
- Senioringeniør SFS (Økern) Irina Maria Dumitru
- Overingeniør SFS (Tøyen) Birgitte Lisbeth Graae Thorbek

PhD-representant

- Lise Huseby
- Vara: Solveig Bua Løken

Observatører

- Områdeleder Robert Nilsen
- Fakultetets kontaktperson i BHT Knut Andresen

Sekretær

- HMS-koordinator Rigmor Smith-Gahrnsen

Faste saker på møtene

- Bygg, drift og avvik (orientering fra områdeleder)
- Status våtmagasiner
- CIM-saker (rapport om avviksmeldinger) se AVVIK under.
- Saker som involverer bedriftshelsetjenesten (i henhold til NHMs bestilling fra BHT for året, bl.a. luftmålinger, vaksiner og hjelp til utforming av Safe Job Analysis for arbeid med radioaktive mineraler)
- Studentsaker
- Orientering fra de sentrale AMU ved UiO

I 2022 ble disse sakene behandlet som egne saker

- Pandemi
- Dosimetermålinger Økern
- Organisasjonsgjennomgang NHM, Førstehjelpskurs, Garasjer i Botanisk hage, Smittevernslager i Brakka
- Innflytting i kontorfløyen i Brøggers hus) og oppfølging av fysiske arbeidsmiljø i de nye lokalene.
- Likestilling og mangfold 2022

Korona

Jevnlige møter med beredskapsgruppa for å følge opp koronasituasjonen ble avslutta høsten 2021. LAMU hadde pandemi som fast punkt til og med andre møte (påske) 2022. Smittevernslager ble avvikla i løpet av året. Det fantes ved utgangen av 2022 fremdeles rester av covid-tester, munnbind, hansker og håndsprit (på HMS-koordinators kontor).

9.2 Avvik

Avvik meldes i avvikssystemet CIM. LAMU og NHM-styret får orientering om innmeldte avvik. Mellom 400 og 500 åpne avviksmeldinger ble avsluttet i februar. Det ble innmeldt 77 saker i 2022. Om lag 75% av innmeldingene omhandlet uønskede hendelser i Botanisk hage. NHM har et eget utvalg som arbeider med avvik i Botanisk hage.

CIM-utvalget 2022

- Remi Alexander Nielsen, lokalt hovedverneombud
- Geir Arve Rogstad, avdelingsdirektør
- Oddmund Fostad, personalleder hagegruppe II
- Linn Gjellesvik Andresen, personalleder hagegruppe I
- Marit Elisabeth Grønbech, universitetslektor, UTAD
- Rigmor Smith-Gahrnsen, HMS-koordinator (sekretær)

9.3 Sikkerhet og beredskap

NHM, KHM og UiO sentralt har et sikkerhetsutvalg. Utvalget bistår universitetsmuseene i arbeidet med oppdaterte planverk, regler og rutiner for sikkerhet og beredskap, og at skisserte tiltak følges opp.

Sikkerhetsutvalget (KHM og NHM):

- Geir Arve Rogstad, NHM (leder 2022)
- Rigmor Smith-Gahrnsen, NHM (sekretær)
- Karl Kallhovd, KHM
- Toril Rokseth, KHM
- Gunvor Annette Hesla-Halvorsen/ Ida Maria Dahr Nygaard, KHM
- Pål Linberg, Seksjon for fellestjenester
- Stig-Rune Backsæther, Vakt og alarmsentralen
- Trond Gran Larsen, Enhet for HMSB
- Kenneth Nielsen, Enhet for HMSB

Møter og saker

Hovedsaker i 2022 var: portprosjektet, evakueringsplaner, kameradekning, lokal beredskapsplan, restverdirekningsplan, beredskapsøvelse, evakueringstoler, ROS-analyser og vektertjenesten

Lokal beredskap

NHMs beredskapsplan og sammensetningen av beredskapsgruppa ble oppdatert. Medlemmer av beredskapsgruppa fikk tilbud om opplæring før beredskapsøvelse ble gjennomført 14. september.

HMS opplæring

Alle som ansettes på NHM får informasjon om HMS og beredskap tilsendt en uke etter oppstart. Det ble registrert 21 gjennomførte HMSB-kurs i 2022. Halvparten var brannvernkurs. I tillegg gjennomførte 50 ansatte førstehjelpskurs. En del kursgjennomføringer er ikke registrert.

10. Interne prosjekter 2022

10.1 Organisasjonsgjennomgang

I 2022 har NHM gjennomført en organisasjonsgjennomgang og flere seksjoner har omstrukturert og omfordelt ressurser for å effektivisere arbeidsoppgaver og sikre bedre samarbeid. Seksjon for utadrettet virksomhet har innført en ny seksjonsinndeling med egne faggrupperledere, seksjon for forskning og samlinger har nedskalert forskergruppene fra ni til seks grupper og har også opprettet en nestlederfunksjon. I administrasjonen er avdeling for HR, personal og HMS restrukturert med tanke på oppgavefordeling og kompetanse. HR-funksjonen er gjennom dette styrket på flere områder med fagkompetanse og planlagte aktiviteter innen flere viktige områder.

10.2 FRONT-prosjektet

Et stort og viktig prosjekt i 2022 har vært FRONT-prosjektet, et samarbeidsprosjekt om likestilling, inkludering og mangfold, mellom Det matematisk-naturfaglige fakultet, Teologisk fakultet, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og Naturhistorisk museum. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds Balanse-program. FRONT har utviklet et eget lederutviklingsprogram, og NHMs ledere har gjennomgått tre av fire ledersamlinger i 2022, den fjerde og siste samlingen er planlagt primo 2023. Et annet viktig område vi kan trekke fram i FRONT er arbeidet med å sikre kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser til vitenskapelige stillinger. Dette arbeidet videreføres og implementeres i 2023 ved NHM.

10.3 Likestilling, inkludering og mangfold

NHM gjennomførte i 2022 prosjektet, FRONT – Et prosjekt for å fremme likestilling og kjønnsbalanse i akademien. Prosjektet var et samarbeidsprosjekt med Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og Kungliga Tekniska Högskolan

i Stockholm. NHMs arbeid med mangfold og inkludering følger UiOs likestillingspolitikk. NHM arbeider med utforming av en ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold som planlegges å være ferdig høsten 2023. Handlingsplanen vil være i samsvar med UiOs overordnede tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold. I tillegg vil NHMs handlingsplan dekke mangfold og inkluderingsarbeid i museets publikumsvirksomhet.

10.4 Flytting fra Brakka til Brøgger

Administrasjonsbrakka ble flyttet ut av og tømt sommeren 2022. De ansatte fikk nye kontorplasser i Brøggers og Lids hus og Palmehuset.

11. Personal

Ansatte ved NHM er enten finansiert direkte over bevilgingsøkonomien (BFV), eller via eksternt finansierte prosjekter. Imidlertid er også en del stillinger som er finansiert over BFV knyttet til

kontrakter med ekstern finansiering. Eksempler er ansatte knyttet til Klimahuset og prosjektet Natur i Norge (NiN).

Tabell: Ansatte (årsverk) fordelt på seksjoner pr 1.10. hvert år. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH). (DBH tar også med vikarer for folk som er i permisjon slik at enkelte stillinger kan bli telt to ganger.)

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Ledelse (diaktør) | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 1,0 | 2,0 | 1,0 |
| Administrasjonen | 12,0 | 11,0 | 10,0 | 10,0 | 10,0 | 12,5 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| Botanisk hage | 21,1 | 19,2 | 20,4 | 15,9 | 19,9 | 20,5 | 20,5 | 21,5 | 23,5 |
| Seksjon for konservering- og forskn.tekn. | 26,2 | 24,3 | 21,8 | 23,3 | 23,1 | 21,6 | 18,5 | 20,0 | 21,0 |
| UTAD | 14,2 | 13,1 | 14,5 | 15,9 | 15,8 | 20,9 | 20,9 | 21,6 | 27,1 |
| Seksjon for forskning og samlinger | 58,0 | 58,5 | 61,7 | 65,6 | 64,6 | 68,9 | 76,2 | 80,9 | 87,0 |
| Sum | 132,4 | 127,0 | 129,3 | 131,7 | 134,3 | 146,4 | 149,1 | 157,9 | 173,5 |

Frem til ca 2018 var antall årsverk (ÅV) ved NHM < 140. I årene fra 2018 til 2022 har antall ÅV økt med ca 39 fra 134,3 ÅV i 2018 til 173,5 ÅV i 2022. Økningen fra 2018 til 2022 er fordelt som omtrent følger:

Faste stillinger:

- 4,5 ÅV er knyttet til kapasitetsøkning på UTAD i forbindelse de nye geologiske utstillingene
- 6,5 ÅV er knyttet til økning i forskjellige seksjoner

Eksternt finansierte stillinger

- 14 ÅV - midlertidige prosjektansatte, spesielt postdoktorer
- 4 ÅV - teknisk ansatte finansiert av prosjekter
- 8 ÅV - ansatte i Klimahuset, hvor av alle er eksternt finansiert
- 2 ÅV - lærlinger i botanisk hage

Tabell: Utviklingen over tid på antall årsverk, fordelt på stillingskategorier er vist i tabellen under. Alle tall er pr 1.10 hvert år. Data fra DBH

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vitenskapelig ansatte | 46,7 | 48,0 | 50,2 | 51,6 | 52,1 | 52,9 | 56,5 | 60,4 | 66,1 |
| Professor | 10,4 | 12,4 | 12,4 | 13,0 | 11,0 | 11,0 | 14,0 | 14,5 | 16,5 |
| Førsteamanuensis | 10,2 | 9,9 | 11,0 | 11,0 | 10,2 | 9,2 | 6,2 | 9,4 | 9,4 |
| Professor + Førsteamanuensis | 20,6 | 22,3 | 23,4 | 24 | 21,2 | 20,2 | 20,2 | 23,9 | 25,9 |
| Forsker | 10,4 | 9,9 | 9,8 | 12,6 | 11,9 | 12,2 | 11,3 | 8,5 | 9,4 |
| Postdoktor | 5,7 | 3,8 | 2,0 | 1,0 | 3,0 | 5,0 | 12,0 | 13,0 | 16,0 |
| Stipendiat | 10,0 | 12,0 | 15,0 | 14,0 | 16,0 | 15,5 | 13,0 | 15,0 | 14,8 |
| Teknisk ansatte | 55,7 | 49 | 49,9 | 49,7 | 49,5 | 52,8 | 52,6 | 55,7 | 59,1 |
| Avdelingsingeniør/ sjefsingeniør/ overingeniør/ senioringeniør | 39,8 | 36,0 | 35,7 | 38,7 | 34,0 | 34,2 | 37,0 | 39,6 | 40,0 |
| Forskningstekniker/ ledende forskningstekniker | 15,4 | 12,5 | 13,7 | 11,0 | 15,5 | 18,6 | 15,6 | 16,1 | 17,1 |
| Fagarbeider | 0,5 | 0,5 | 0,5 | | | | | | |
| Lærling | | | | | | | | | 2 |
| Formidlere | 5,8 | 5,8 | 5,8 | 5,8 | 6,5 | 7,0 | 8,8 | 10,1 | 11,0 |
| Fagkonsulent | | | | | | | 1,0 | 2,3 | 5,0 |
| Førstelektor/ universitetslektor | 5,8 | 5,8 | 5,8 | 5,8 | 6,5 | 7,0 | 7,8 | 7,8 | 6,0 |
| Ansatte i administrative koder* | 22,8 | 24,8 | 24,0 | 24,6 | 26,3 | 33,8 | 30,9 | 32,5 | 37,1 |
| Forsknings sjef | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Avdelingsdirektør | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Avdelingsleder | | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Seksjonssjef | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Konsulent/ førstekonsulent/ seniorkonsulent | 9,8 | 10,8 | 10,8 | 8,0 | 9,7 | 15,8 | 12,1 | 11,0 | 10,3 |
| Rådgiver/Seniorrådgiver | 7,0 | 7,0 | 7,2 | 8,6 | 7,6 | 9,0 | 9,8 | 12,5 | 17,8 |

*NHM bruker administrative stillingskoder også til faglig og annen virksomhet, i mangel av egnede koder for enkelte oppgaver i vår virksomhet

Rekrutteringer og avganger

Det har vært stor aktivitet på nyansettelse ved museet

Tabell: Antall rekrutteringsprosesser i år 2022 med utgangspunkt i utlysning samt avganger faste ansatte i år 2022

| Stillingskategori | Antall rekrutteringer |
|--|-----------------------|
| Avdelingsingeniører/samlingsteknikere | 2 |
| Butikkmedarbeider | 1 |
| Formidler rettet mot yngre barn | 1 |
| Forskere (SKO 1109) | 3 |
| Forskningssjef | 1 |
| Hagelæringer | 2 |
| Hagesjef | 1 |
| HMSB-koordinator | 1 |
| Innkjøper | 1 |
| Lederassistent | 1 |
| Overingeniør SKF | 1 |
| Postdoktorer | 2 |
| Prosjektcontroller/økonomirådgiver | 1 |
| Prosjektleder publikumsopplevelser | 1 |
| Rådgiver-studieadministrasjon og HR | 1 |
| Senioringeniør GBIF | 1 |
| Sesongmedarbeidere | 13 |
| Stipendiater | 3 |
| Utstillingsdesigner | 1 |
| Utstillingstekniker | 1 |
| Verter UTAD (fagkonsulenter) | 5 |
| Sum personer med startdato i 2022 | 44 |
| | |
| Antall avganger faste ansatte 2022 | 10 |

12. Bygninger og prosjekter

En oversikt over bygningene NHM benyttet i 2022 finnes i appendix C.

12.1 Veksthusprosjektet

Naturhistorisk museum og Universitetet i Oslo jobber fremdeles målrettet for å få realisert et nytt veksthus, som har vært et ønske ved museet i snart 100 år.

- Forprosjektet for et nytt veksthus sto ferdig i 2020.
- Regjering fjernet prosjektet fra statsbudsjett for 2023, i 2022.
- Prosjektet har kostet over 100 millioner de siste 10 år. Kostnadsrammen for prosjektet er 800 millioner kroner.

Totalt utgjør det planlagte utstillingsveksthuset 5000 kvadratmeter fordelt på tre store kupler med planter fra fem ulike klimasoner. Regnskogavdelingen blir den største og vil utgjøre nesten 2000 kvadratmeter. De andre avdelingene er tåkeskog, middelhavsklima, ørken og arktisk klima.

12.2 Våtmagasinerne

Arbeidet med sikkerhetstiltak i våtmagasinerne startet i 2022. Arbeidet var delt i to faser:

Utredningsprosjektet: I første kvartal ble det gjennomført et utredningsprosjekt for å se på fremtidig plassbehov. Prosjektets to deler jobbet parallelt. Den ene var et plasseringsstudium for å se hva som er mulig å innplassere på UiOs tomt på Tøyen. Den andre var et rom- og funksjonsprogram for våtmagasinerne og tilhørende arbeidsarealer. Disse to delene skulle danne grunnlaget for videre arbeid med nytt magasinbygg for våtmagasinerne. Imidlertid ble videre arbeid satt på vent da man senere så nytten av å inkorporere dette arbeidet i den større utredningen «Utredning fremtidige magasiner for UiOs museer».

Sikringsprosjektet: 9. desember 2021 besluttet Eiendomsdirektøren i samråd med NHM at Robert Colletts hus skulle stenges for publikum. Bakgrunnen for stengingen var behov for å sette inn ekstra brannsikringstiltak for museets våtsamlinger. Arbeidet medførte at publikum ikke kunne være i bygningen. Det ble montert nytt deteksjonsanlegg og elektrisk utstyr. Ansatte fikk også tidsbegrensinger for bruk av bygget frem til 28. mars.

29. mars åpnet utstillingene igjen for publikum, men med tidsbegrensning for ansattes tilstedeværelse i våtmagasinerne. Ansatte kunne være til stede i våtmagasinerne utenom åpningstidene for publikum som var innenfor normal arbeidstid.

Arbeidene for å sikre våtmagasinerne ble ledet av Eiendomsavdelingen og har tre faser:

1. Installasjon av gassdetektoranlegg: februar-mars 2022.
2. Utskifting av elektriske komponentene: september 2022 – februar 2023.
3. Utskifting og flytting av ventilasjonsanlegg: tentative oppstart september 2023.

Adgangsbegrensningene vil være gjeldende til alle tre faser av sikringen av magasinene er gjennomført og tiltakene er godkjent av myndighetene. Denne godkjenningen vil også gi føringer for videre arbeid knyttet til magasinutredninger.

13. Økonomi

Komplett årsregnskap med resultatregnskap, balanse, noter og kontantstrømoppstilling utarbeides ikke på fakultets-/enhetsnivå ved UiO. Fullt separat årsregnskap foreligger dermed ikke for museet. Nærmere opplysninger om UiOs Årsrapport for 2022 med resultatregnskap og balanse kan leses på; Database for statistikk om høyere utdanning.

NB! Alle tallene i dette kapittelet er rundet opp eller ned, slik at summene totalt ikke stemmer helt, men det gir likevel en oversikt over økonomien.

13.1 Årsresultat

Totaløkonomien til museet består av bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) og bidrags- eller oppdragsfinansiert aktivitet (BOA). Innenfor BFV hadde museet i 2022 samlede inntekter på 170 mill. I tillegg til dette var inntektene fra BOA-virksomheten nær 76 mill. Det ble også overført 11,5 mill fra 2021, slik at den totale omsetningen for NHM i 2022 var på 256,5 mill kroner.

Hvis vi ser isolert på resultatet for 2022 var dette på minus 11,7 mill. Fordi vi hadde med oss 11,5 mill fra 2021 endte vi likevel totalt sett omtrent i null.

Hovedårsaken til overforbruket på 11,7 mill i 2022 skyldtes i all hovedsak to forhold:
9,6 mill - NHMs andel av MVA i forbindelse med renoveringen av Brøggers hus
2,5 mill - tap av billettinntekter forårsaket av pålegg om å holde utstillingene i Collets hus stengt de tre første månedene av 2022 pga sikringstiltak.

13.2 Inntekter

Inntekter til museets basisvirksomhet utgjorde 202 mill fordelt på:

1. Inntekter fra bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) – 150 mill

- 135 mill - ordinær bevilgning
- 14 mill - til ferdigstilling av nye utstillinger i Brøggers hus.
- 1 mill - insentivmidler knyttet til PhD-kandidater

2. Inntekter fra museumsbutikken og billetter – 18,5 mill

- 11 mill - billettsalg til utstillingene
- 7,5 mill - varesalg i museumsbutikken

3. Inntekter fra bidrags- og oppdragsvirksomhet (BOA).

- Av de totale inntektene på 77,5 mill fra BOA går 33,5 mill til BFV (Det er dette som kalles nettobidrag)

13.3 Utgifter

Utgifter til basisfinansiering av museets (BFV) var på totalt 196,7 mill

- Lønns- og personalkostnader - 123 mill
- Internhusleie til UiO - 52,7 mill
- Driftskostnader - 21 mill
- Investeringer på nær 18 mill er hovedsakelig ferdigstilling av de nye utstillingene i Brøggers hus.

Utgifter til bidrags- og oppdragsfinansiert (BOA) virksomhet var på totalt 42 mill.

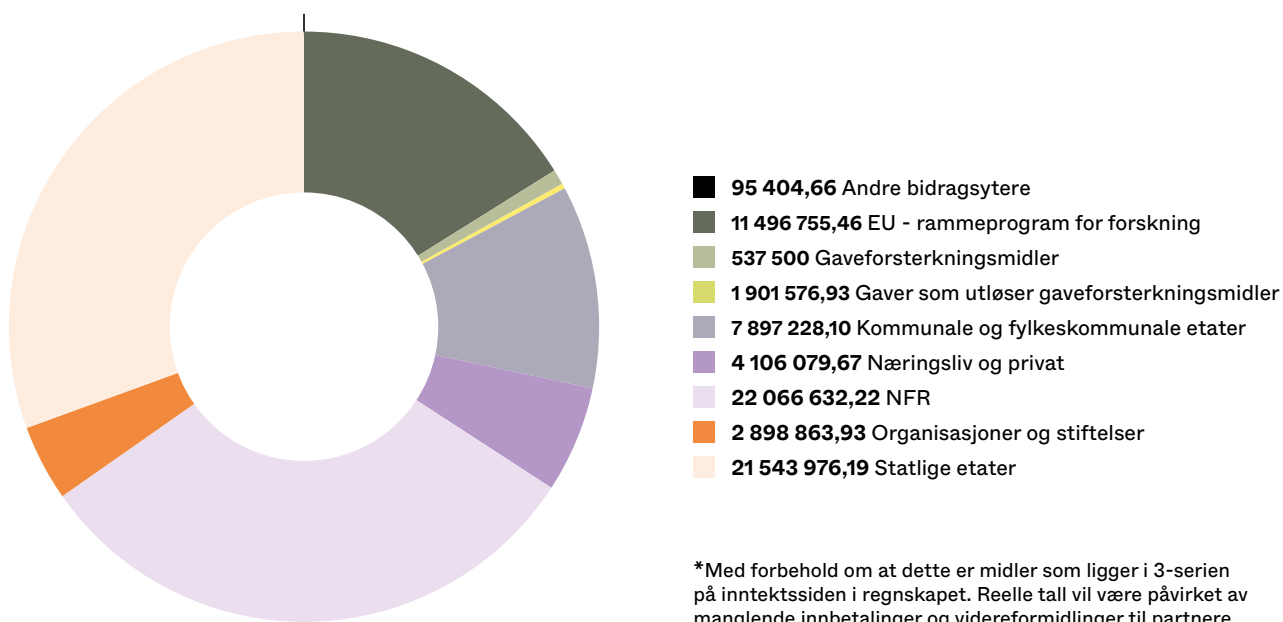
- Lønns- og personalkostnader - 20 mill
- Driftskostnader - 20 mill
- Investeringer - ca 2 mill

13.4 Kilde til bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BOA)

De viktigste finansieringskildene til BOA var Norges forskningsråd (NFR), EU, statlige etater og Oslo kommune. Vi mottok i tillegg gavemidler fra Sparebankstiftelsen DNB m.fl.

BOA fordelte seg med ca. 80% på bidragsprosjekter og 20% på oppdragsprosjekter.

Hvor kommer pengene fra?



14. Venneforeninger

NHM skal ha tett samarbeid med aktive venneforeninger (som kompletterer våre aktiviteter og målsettinger innen prioriterte fagfelt). Museet nyter godt av tre ulike venneforeninger som bidrar til NHM på ulike måter, enten det er økonomisk, aktiv innsats eller ved å fremme kjennskap til museet og naturmangfold.

14.1 Botanisk hages venner (BhV)

Botanisk hages venner er en aktiv forening til støtte av Botanisk hage med 1200 medlemmer.

Medlemmene organiserer og forbereder det årlige plantsalget om våren og julemarkedet på høsten. Botanisk hages venner bidrar med oppformering av plantemateriale, ukentlige gratis omvisninger for publikum om sommeren og betalte omvisninger på bestilling for grupper. Medlemsbladet, Palmebladet, belyser ulike sider av virksomheten i Botanisk hage og tar opp aktuelle saker og nyheter. Palmebladet kommer ut to ganger per år. I tillegg til støtte i form av arbeidsinnsats og kompetanse bidrar Botanisk hages venner med finansiering av ulike tiltak i Botanisk hage. I 2022 bidro venneforeningen med finansiering av en faglig tur til Bergen for ansatte og til nye lysarmaturer til veksthusene.

14.2 Paleontologisk museums venner – PalVenn

En mengde av fossilene i de nye geologiske utstillingene som ble åpnet i 2022 er gaver fra PalVenn gjennom mange år. I tillegg fikk NHM i 2022 en fossil hvalskalle av rovhvalen, *Basilosaurus* fra Marokko, pluss en plate med fossile reker.

PalVenn stilte opp for NHM på arrangementet Verdens kuleste dag på Akershus festning 3. september. Arrangøren, Sparebankstiftelsen DNB, støtter prosjekter på NHM.

Videre hadde venneforeningen stand på Geologiens dag i Botanisk hage 10. september.

14.3 Geologisk Museums Venner (GMV)

Mange av mineralene i de nye geologiske utstillingene er skaffet av GMV opp gjennom årene.

I 2022 hadde GMV stand både på Plantemarkedet om våren, samt Geologiens dag og Julemarkedet om høsten.

15. Velferdstiltak ved NHM

Etter en tid preget av nedstenging og avlysninger av sosiale arrangementer har NHM i 2022 hatt fokus på de sosiale møteplassene.

Velferdskomiteen 2022

- Kjetil Lysne Voje
- Peter Horvath
- Vivian Nerli
- Emil Holtung Gulbransen
- Zoran Eric
- Sibel Thorsen
- Jan Tore Sandmo

Arrangementer 2022

- 14. mai: Holmenkollstafetten – 2 lag fra NHM
- 31. mai: Kveldstur til Grefsenkollen
- 14.juni: Ansatt-tur til Gamle Hvam museum X deltagere
- 1. september: Sommerfest med over 120 glade påmeldte.
- 4. oktober: Real moro. I år gikk NHM av med seieren for beste film og vant også pris for beste skurk!
- 12. oktober: NHM Fotballturnering 20 års jubileum
- 21. oktober: Rebusløp
- 23. November: Den store ryddedagen:
- 25.november: Julebord i biblioteket i Brøggers hus. Museets egne kor sang julen inn, det var musikk, dans og god stemning!

Faglig lunsj på torsdager

Helt siden 2015 har vi hatt felleslunsj på Tøyen hovedgård på torsdager. Dette kom i gang etter en arbeidsmiljø-undersøkelse, der mange ansatte ønsket å ha møtepunkter på tvers av bygg og seksjoner. Det var både ønske om sosiale møtepunkter, men også å bli bedre kjent med hva folk jobber med.

I løpet av årene har vi hatt mange fine foredrag, der vi i løpet av 15 minutter får et innblikk i hva ulike ansatte jobber med, eller relevante temaer de interesserer seg for. Foredragene går ca. hver annen torsdag, og det veksles mellom engelsk og norsk.

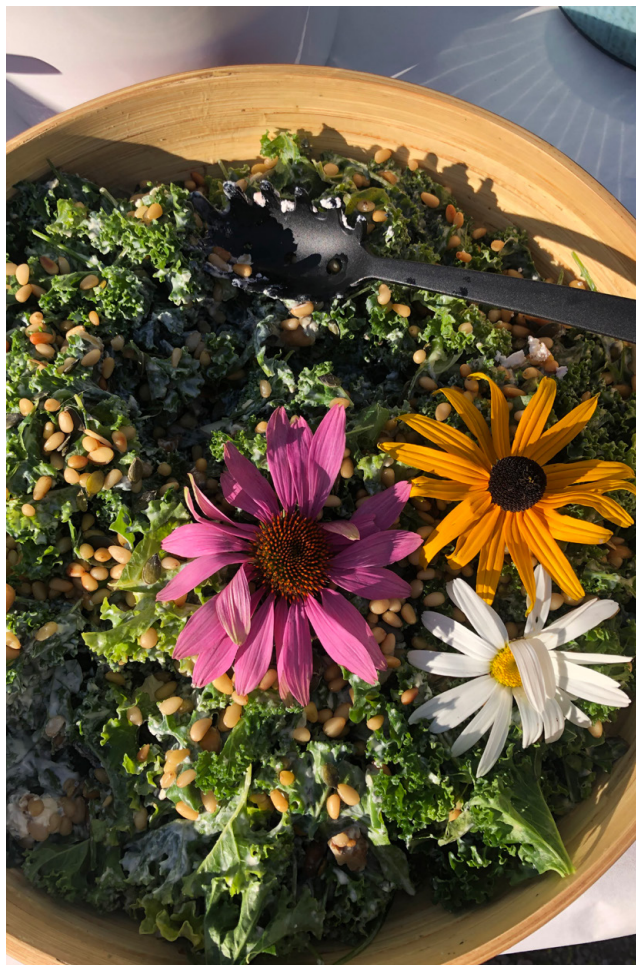
Marit Grønbech har vært ansvarlig for dette i 2022. Hun har faktisk vært ansvarlig siden XXXX.

NHMs kor

NHMs to kor er i gang igjen etter pandemien: NHMs mannskor under ledelse av Christian Aas, og Blåstrupene (kvinnekor) under ledelse av Silje Rekdal og Gunnhild Marthinsen.

UiOs velferdspris 2022

Velferdsprisen ble tildelt Nils-Petter Bergersen for blant annet hans lange innsats for fotballturneringer ved NHM.



En av de mange delikate salatene fra sommerfesten
Foto: Brit Lisa Skjelkvåle.



Sommerfesten 2022. Foto: Brit Lisa Skjelkvåle.



Vinnere av årets fotballturnering. Ann Ewan, Zoran Eric, Thomas Brånå, Simen Fogstad, Tore Oldeide Elgvin, Øystein Lofthus.
Foto: Brit Lisa Skjelkvåle.



Glade vinnere av «Best på fest» under Real Moro.
Ingrid Reierstad Nytrøen, Thomas Brånå, Simen Fogstad,
Jarl Andreas Anmarkrud, Lisbeth Thorbek og Sibel Thorsen.
Foto: Brit Lisa Skjelkvåle.



Nils-Petter Bergersen mottar Veldferdsprisen 2022 av
universitetsdirektør Arne Benjaminsen i Aulaen.
Foto: Brit Lisa Skjelkvåle.

Appendix A.

Utvalgte store prosjekter

Løpende prosjekter

STADIS - Stability and Discontinuity Hub

Som et strategiske mål fram mot 2030 ønsker NHM å søke om et senter for fremragende forskning (SFF). For å oppnå dette har et nytt internt forskningscenter, STADIS (Stability and Discontinuity), blitt etablert. Etter ett års forberedelser ble STADIS offisielt lansert den 1. september 2022 (<https://www.nhm.uio.no/english/research/groups/stadis/>). Et oppstartsseminar ble arrangert den 8. september 2022 i Klimahuset. Prof. Dr. Philip Gingrich fra Michigan universitet var invitert til å holde foredraget "Hvor fort skjer evolusjon? Og hvorfor er det viktig?". Målet med STADIS er å forstå opprinnelsen og prosessene som styrer biologiske systemers stabilitet og diskontinuitet fra genom- via organisme- til økosystemnivå. Ukentlig møtes «STADIS-hub'en» for å diskutere og debattere artikler, for å delta på inviterte seminarer, og for å utarbeide forskningsprosjekter. Alle på NHM er velkommen til å bidra til STADIS.

Det EU-finansierte prosjektet GREENPEG (2020-2024), ledet av Axel Müller, har som mål å utvikle et sett med verktøy i en kombinasjon av geokjemiske og geofysiske metoder og teknologi, for leting etter pegmatittforekomster med høyt innhold av litium og høyren kvarts. Disse råstoffer er essensielle for det grønne skiftet. Testing av metoder og teknologi utføres på tre studieområder: Wolfsberg i Østerrike, Leinster i Irland og Tysfjord i Norge. Resultatene viser at helikopterbåren radiometri og magnetometri, regional geokjemisk kartlegging av sporelementer i kvarts, og jordbaserte elektrisk motstandsmålinger er lovende metoder for å oppdage pegmatitter under jordens overflate. I 2022 ble det holdt to møter i Tyskland og Portugal for europeiske gruveindustri.. På disse møtene ble det informert om resultatene som skal gi dem nødvendige kunnskap for å lete etter litium- og kvartsforekomster i Europa for å sikre råvareforsyning. Teknologi utviklet av GREENPEG bidrar også til å redusere CO2-utslipp, ved for eksempel, å forkorte transportdistanser av malm.

ROCK-PARADOX

ROCKS-PARADOX (2021-2025) er et ERC Starting Grant-prosjekt ledet av Kjetil Lysne Voje. Prosjektet har som mål å utvikle en bedre forståelse av evolusjonen av arters fysiske egenskaper over ulike tidsperioder. En viktig del av prosjektet handler om å utvikle et nytt statistisk modelleringsrammeverk som vil gjøre det mulig å tilpasse ulike evolusjonsmodeller til tidsseriedata, for slik å kunne studere i mer detalj hvordan populasjoner endrer seg i sine fysiske egenskaper over tid. En annen del av prosjektet samler inn data om slike fysiske endringer hos forskjellige arter, over tidsrom som dekker alt fra noen få generasjoner til flere millioner år. Begge disse delene av prosjektet er i ferd med å ferdigstilles ved utgangen av 2022.

NiN - Natur i Norge

NiN ("Natur i Norge") er et rammeverk for systematisering av variasjon i norsk natur. NiN eies og publiseres av Artsdatabanken, mens NHM, gjennom NiN-prosjektet ledet av Rune Halvorsen og som involverer de fleste GEco-ansatte, er ansvarlig for det vitenskapelige innholdet. NiN-prosjektet inkluderer også forskning på naturtypekartleggings-metodologi. I 2022 ble det gjennomført et felteksperiment der effekten av kalibrering av kartleggere var hovedtema. Undersøkelsen involverte 15 deltakere. Det meste av NiN-arbeidet i 2022 var rettet mot å fullføre innholdet (variabler og typer) i neste NiN-versjon, 3.0, med frist 31. desember 2022.

Macroevolution.abc

Macroevolution.abc er et ERC Consolidator Grant prosjekt (2018-23) som ledes av Lee Hsiang Liow. Prosjektet utforsker den fenotypiske variasjonen i kladene som manifesterer seg på geologiske tidsskalaer, og de mikroevolusjonære endringene som skjer på økologiske tidsskalaer. Det er prosesser som har vært utfordrende å koble sammen. I 2022 ble det publisert en stor artikkel i Science Advances som presenterte den største tilgjengelige molekylære fylogenen til vårt modellsystem (Bryozoa), noe som medførte at prosjektet kunne formulere bredere og mer generelle spørsmål om evolusjon. I tillegg ble det publisert flere artikler som bidro vesentlig til forståelsen av trekkutvikling og populasjonsdynamikk på en tidsskala som tidligere har vært vanskelig å utforske (titalls til hundrevis av millioner år).

Triassic Higher-Latitude Marine Ecosystem Recovery and Dynamics: A Nordic Museum Research Network

Dette prosjekt ledes av Jørn H. Hurum og Aubrey J. Roberts ved NHM, og har som formål å rekonstruere mønsteret og timingen av marin tetrapod-evolusjon sett i sammenheng med at økosystemene utvikler seg etter masseutryddelsen for 252 Millioner år siden. Denne masseutryddelsen var en total økosystemkollaps, og tiden like etter (252-247 millioner år siden) inkluderer fremveksten av mange “moderne” adaptive radiasjoner av marine organismer. Dynamikken i den eksplosive diversifiseringen av marine tetrapoder er uløst. Noen av de eldste triasiske marine tetrapodene kommer fra det skandinaviske Arktis, men deres presise alder og nisjer i de framvoksende økosystemene er usikre. Prosjektet bruker totalbevis-stratigrafi for å korrelere fossiler fra samlingene med sammenlignbare data fra sørlige polare ekvivalenter. Triasisk polarpaleontologi begynte i Skandinavia. Imidlertid har integrering av disse rike museumssamlinger og nye feltarbeider aldri blitt forsøkt i stor skala før dette prosjektet.

Laboratorium for ferskvannsekologi og innlandsfiske - LFI

Aktivitetene i 2022 har i all vesentlig grad vært knyttet til eksterne prosjekter, hovedsakelig langtidsovervåking av fiskebestander og vurderinger av ulike miljøingrep. Oppdragsgivere er vassdragsregulanter, kommuner, direktorater og Statsforvalteren i Viken. Nevnes kan overvåking av radioaktivitet i Øvre Heimdalsvatn og omegn støttet av Direktoratet for strålevern og atomsikkerhet (DSA), Biologisk mangfold i ferskvann i Arktis i regi av Arktisk Råd, støttet av Miljødirektoratet, Svalbard Miljøvernfond og NVE, «Benthic egg and larvae development in High Arctic Streams (BelArctic)» i Ny-Ålesund støttet av NFR gjennom en Arctic Field Grant. I et samarbeidsprosjekt med britiske forskere med fokus på elver “How has rapid glacier retreat altered aquatic biodiversity across Europe” vurderes endringer i bunndyrsamfunn nedstrøms i breer, basert på undersøkelser utført for 25 år siden, den gang i et EU-prosjekt.

Utvalgte prosjekter med oppstart i 2022

SUITCASES - Adaptive photobiont community assemblage as a process of lichen response to changing environments

SUITCASES er et EU Postdoctoral Fellowships - Marie Skłodowska-Curie Actions ledet av postdoktor Ioana Onut Brännström (2022-24). Prosjektet har som mål å studere prosesser der lav tilpasser seg endrede miljøer. Mer spesifikt: 1) studere responsen til lavsamfunn på naturlige miljøforhold og forurensning; og 2) bestemme hvordan det genetiske mangfoldet blir overført fra en generasjon til neste, for å bli spredt i ulike miljøer.

FRAME - Fungal Research in the Age of Museomic Exploration

FRAME er et European Union Postdoctoral Fellowships - Marie Skłodowska-Curie Actions ledet av postdoktor Antoine Simon (2022-24). Prosjektet har som mål å integrere museomikk med feltarbeid for å studere biodiversitet og artsdeteksjon med lav fra Ny-Caledonia som en case-studie. Prosjektets hovedmål er å anvende ny genomisk teknikk på gamle lavprøver for å få et mangfoldsestimat og vurdere metodens effektivitet. Videre vil prosjektet utvikle en kostnadseffektiv og nøyaktig metode for studier av biodiversitet og systematikk som kan brukes på andre taksonomiske grupper.

BioDT - Biodiversity Digital Twin

BioDT (finansierte av Horizon Europe) (2022-2025), har som mål å bygge en prototyp av en digital tvilling for avansert modellering av biodiversitet for å støtte opp om EUs Biodiversitetsstrategi 2030. Prosjektet ledes av Dag Endresen og GBIF-NO. BioDT består av 16 partnere som representerer 22 institusjoner i 12 land.

Tungmetall – lav – Lichens on heavy metal rock and soil in Norway

Prosjektet (2022-2025) er finansiert av Artsdatabanken ledes av Einar Timdal. Prosjektet har som mål å undersøke artsmangfoldet av lav på tunge metallsubstrater (hovedsakelig avfallshauger på forlatte gruver og smelteverk). Mange arter finnes bare på disse stedene, og siden stedene trues av overvekst og forvaltningsmessige tiltak, trues også artene. DNA-barkoding, metabarkoding og integrativ taksonomi vil gi kunnskap om biodiversiteten vi står i fare for å miste hvis ingen bevaringstiltak blir tatt.

Flerbørstemark-familien Cirratulidae – Cirratulid polychaetes in Norwegian waters: a museum-based approach to species diversity and distribution

Prosjektet som er finansiert av Artsdatabanken, er ledet av Torsten Struck (2022-2025). Prosjektet har som mål å øke kunnskapen om familien Cirratulidae ved bruk av museumssamlinger. Prosjektet vil bruke

de omfattende samlingene på de norske naturhistoriske museene som er samlet opp gjennom årene, til å kartlegge artsmangfoldet over et geografisk område som strekker seg fra Skagerrak til Svalbard, og fra tidevannsonen på kysten til dyphavet i det nordøstlige Atlanterhavet. De vil også vurdere og evaluere diagnostiske karakterer til familien.

Biodiversity Genomics Europe – BGE

EU prosjektet BGE (biodiversitygenomics.eu) koordineres av Naturalis Biodiversity Center (Nederland), og har to norske deltakere, NTNU og UiO. Ved UiO ledes prosjektet av Torsten Struck. BGE-konsortiet har som overordnet mål å øke bruken av genomisk data for å gi bedre forståelse av biodiversitet, spore endringer i biodiversitet og gi kunnskapsbaserte inngrep for å reversere tap av biologisk mangfold. For å håndtere den globale biodiversitetskrisen kreves det forståelse av livets mangfold på jorden, dets funksjoner og interaksjoner og dets respons på ulike miljøpåvirkninger. BGE tar tak i disse komplekse utfordringene ved å bruke både genomsekvensering og DNA-strekkoding. NHM bidrar ved å tilby museumsprøver og koordinere prøveanskaffelser på tvers av Europa.

Tilslag på store forskningsprosjekter i 2022, men som vil ha oppstart i 2023

NHM er med i et Nytt Senter for Fremragende Forskning med oppstart i 2023

“Centre for Planetary Habitability (PHAB)” et NFR Senter for fremragende forskning (SFF-V) hvor Lee Hsiang Liow, EPA er Co-PI, med ledelse av Stephanie Werner og Trond Torsvik fra Institutt for Geofag. PHAB skal forske på de viktigste forutsetningene for at en planet kan være beboelig. Beboeligheten er tidsavhengig, og vår egen nå beboelige planet var ikke alltid sådan – og vil heller ikke være det i fjern fremtid. Hadde man forstått det som gjør Jorda beboelig, så kan man også vite hvor blant eksoplaneter man kunne finne liv, i fortid nåtid, og framtid.

ICEFISH - The role of gene flow in the evolution of Antarctic icefishes

ICEFISH (2023-25) er et NFR MARINFORSK prosjekt ledet av Michael Matschiner (FEZ). Målet med prosjektet er å avdekke historien til antarktiske isfisker, en gruppe på ~100 fiskearter som har diversifisert seg i antarktiske farvann de siste 10 millioner årene. Det vil bli lagt spesiell vekt på forekomsten og rollen til genetisk utveksling mellom arter som et resultat av hybridisering. I tillegg vil sammenhengen mellom populasjoner av samme art gjennom havstrømmer og samspillet mellom klimatiske endringer og evolusjonære tilpasninger, som antifrysproteiner, bli undersøkt.

ECHO - Evolutionary Convergence in Historical Oceans: The case of whales and ichthyosaurs

ECHO (2023-25) er et Forskerprosjekt for unge talenter ledet av Lene Liebe Delsett. Prosjektet handler om fenomenet konvergent evolusjon og tilpasninger hos store virveldyr i havet, med fiskeøgler og hvaler som modellsystem. Prosjektet skal kombinere fossile og nåtidige data fra skjeletter fra mange forskjellige museer i verden og se på blant annet reproduksjon, bevegelse og spising.

Store prosjekter som ble avsluttet i 2022

BIODATA – Biodiversity data management skills for students

BioDATA (2018-2022), finansiert gjennom Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HKDir), ledet av Hugo deBoer, er et internasjonalt prosjekt for å utvikle ferdigheter i håndtering av biodiversitetsdata. Prosjektet er koordinert med det globale nettverket for informasjon om biologisk mangfold (GBIF). BioDATA organiserte bachelor- og masterkurs i Tadsjikistan (juni 2019), Belarus (november 2019), Armenia (mai 2022) og Ukraina (online august 2022). I tillegg til lokale studenter og lærere deltok studenter fra nabolandene Georgia, Kirgisistan, Latvia, Moldova og Usbekistan sammen med lærere fra Norge, Polen og Russland. Alle kursene har ført til oppfølgingsaktiviteter og nye prosjekter, inkludert nye nasjonale medlemskap i GBIF for Belarus (juli 2019), Armenia (september 2020), Usbekistan (september 2020), Tadsjikistan (desember 2021) og Georgia (mars 2023). Et oppfølgingsprosjekt for BioDATA Advanced (2021-2025) inkluderer partnere fra Sør-Afrika (og Russland).

Appendix B. Undervisning

Kurs der ansatte ved NHM har kursansvar

- BIOS2219/5219 Bevaringsbiologi: Grønne landplanter, ISOP, Charlotte Sletten BJORÅ (kursansvarlig), Brita Stedje
- BIOS4216 Evolusjon og systematikk i utvalgte grupper: planteriket, ISOP, Brita Stedje (kursansvarlig), Charlotte Sletten BJORÅ, Solveig Bua Løken, EDGE Anneleen Kool, Lise Huseby, Rebecca Blakeney
- BIOS4218, Feltkurs i tropisk regnskogsøkologi og biomangfold, EDGE, Rafael de Assis (kursansvarlig), Quentin Mauvisseau, Micah Dunthorn
- BIOS4120 Norsk naturvariasjon - typeinndeling, beskrivelse og kartlegging av natur basert på Natur i Norge (NiN), GEco, Rune Halvorsen (kursansvarlig), Harald Bratli, Anders Bryn, Peter Horvath og Anders K. Wollan
- BIOS4215 Evolusjon og systematikk i utvalgte grupper: dyreriket, FEZ, Torsten Struck (kursansvarlig), Lutz Bachmann, Vladimir Gusarov, Ana Capucho, James Fleming, Alberto Valero Gracia, SERG, Arild Johnsen, Michael Matschiner, Emma Whittington, Tore Koppetsch, EPA, Emanuela Di Martino, Kjetil Lysne Voje, SKF, Ann-Helen Rønning, UTAD, Anne Birkeland
- BIOS5114/9114 Molekylær evolusjon, FEZ, Lutz Bachmann (kursansvarlig)
- BIOS5213/BIOS9213 Fylogeni og klassifikasjon, NORPAL, Øyvind Hammer (kursansvarlig)
- BIOS5210/9210 Gradientanalyseteknikker, GEco, Rune Halvorsen (kursansvarlig),
- BIOS5214 Biogeografi og biodiversitet, FEZ, Vladimir Gusarov (kursansvarlig), Torsten Struck, NORPAL, Øyvind Hammer, Hans Arne Nakrem, Jesus Adrian Chimal Ballesteros
- GEO4812 Ore-forming processes including a 3-day excursion to mineral deposits in south Norway, NORMIN: Axel Müller (kursansvarlig), Henrik Friis
- GEO9915 Ecological Climatology, GEco, Anders Bryn (kursansvarlig). Olav Skarpaas og Anneleen Kool: Datalab med Lasse T. Keetz, Eva Lieungh, Peter Horvath, Michal Torma and Adam E. Naas.

Andre kurs der NHM bidrar til undervisning

- BIOS1150 Biologisk mangfold, EDGE, UTAD, HAGE, NORPAL Anneleen Kool, Marit Grønbech, Kristina Bjureke, Einar Strømnes, Petter Bøckman, Hans Arne Nakrem
- BIOS2000 Adferdsbiologi, SERG, Emma Whittington
- BIOS2200 Botanisk mangfold, ISOP, EDGE, GEco, HAGE Brita Stedje, Anneleen Kool, Olav Skarpaas, Harald Bratli, Øystein Lofthus, Charlotte Sletten BJORÅ, Solveig Bua Løken
- BIOS2210 Terrestrisk Zoologi, ENTO, SERG, GEco, Hallvard Elven, Arild Johnsen, Harald Bratli
- BIOS3000/BIOS4000 Design og analyse av biologiske studier, EPA, Kjetil Lysne Voje
- GEO2110 Mineralogy including a 1-day excursion to Nesodden, NORMIN: Axel Müller
- GEO4822 Applied geochemistry, NORMIN: Axel Müller

Annen undervisning

- Evomics Workshop on Population and Speciation Genomics, Cesky Krumlov, Czech Republic (5–17 June 2022). Co-directed by Michael Matschiner.
- ForBio course Phylogenomics (17–28 October 2022). Torsten Struck, James Fleming, and Michael Matschiner
- Nature in Norway 2-day course (22-23 Mars 2022). Financed by Artsdatabanken, organised by Anders K. Wollan in co-operation with IBV. Lectures from Rune Halvorsen, Olav Skarpaas, Anders Bryn, Harald Bratli, Thijs van Son and Trond Simensen.

Appendix C. Oversikt over NHMs bygningsmasse

- Tøyen hovedgård – TØ01 (1679): Bygget rommer kontorer, møterom, publikumscafe og representasjons- og selskapslokaler for Universitetet i Oslo. I vestfløyen er det helårskafé med uteservering i sommerhalvåret. I østfløyen er det to små utstillingslokaler for skiftende utstillinger. Andre etasje har kontorer for ledelse og administrasjon ved Naturhistorisk museum.
- Låven og driftsbygningen – TØ02 (1891/1950): Garderobe, verksted, pauserom og kontor for botanisk hages ansatte. Treningsrom for alle NHMs ansatte. Publikumsstolettene for besøkende i 1. etg.
- Lids hus – TØ03 (1913): Rommer kjeller og fire etasjer med samlingsareal knyttet til de botaniske og myologiske samlingene i tillegg til laboratorier, arbeidsarealer, auditoriet og kontorer. Bygget er ikke åpent for publikum.
- Waldemar C. Brøggers hus – TØ04 (1917): Totalrehabilitert 2017-22. Utstillinger og formidlingsrom i fire etasjer samt bibliotek i underetasjen. Bygget har også kontorer og møterom for ansatte. Bygget er delvis åpent for publikum.
- Robert Collets hus - TØ05 (1908): Foruten 2 etasjer med utstillinger inneholder bygningen magasiner for de vitenskapelige samlingene, kontorer, laboratorier og verksteder. Bygget ble totalt ombygget i 1968-71. Bygget er delvis åpent for publikum.
- Palmehuset - TØ06 (1868): Rommer vitenskapelig plantesamling fra områder med tropisk-subtropisk klima, middelhavsklima og ørkenklima. Her er også den nasjonale frøbanken, laboratorium og kontorer for ansatte. Bygget er delvis åpent for publikum.
- Victoriahuset – TØ07 (1876): Sammen med Victorianøkkerosen fra Amazonas dyrkes viktige tropiske nytteplanter som papaya, kanel, papyrus, sukkerrør, bomull, kakao, ris, vanilje og ingefær. Bygget er åpent for publikum.
- Forsøksavdelingen - TØ8 (2002), TØ14 (1997), TØ22: To veksthus, to tunell-hus og to skyggearealer i tillegg til et bygg med arbeidsrom som i mindre grad kan benyttes. Ikke åpent for publikum.
- Museumsbutikken – TØ26 (2014): Inneholder museumsbutikken med tilhørende kontor og er felles inngang for publikum til Collets hus og Brøggers hus.
- Hagehuset – TØ27 (2017): Dette er en åpen paviljong og benyttes til formidling og kan ellers brukes av alle besøkende.
- Klimahuset - TØ28 (2020): Klimahuset åpnet i 2020. I bygget drives formidling om klima og miljø med utstillinger, foredrag, filmer og debatter. Periodevis arrangementer på kveldstid. I uteområdene rundt huset er det undervisning og formidlingsinstallasjoner. Bygget er åpent for publikum.
- Botanisk hage: Botanisk hage dekker 150 mål og har cirka 35 000 planter og er dermed museets største levende vitenskapelige samling. I botanisk hage jobber det i hovedsak gartnere, som tar vare på de levende samlingene, og vektere, som sørger for vakthold og sikkerhet. Botanisk hage er åpent for publikum med ulike åpningstider i sommer- og vinterhalvåret, det er tidvis temporære utstillinger og utendørsarrangementer. Botanisk hage brukes til formidling, undervisning, forskning og rekreasjon. Botanisk hage er bilfri, med unntak tilknyttet drift, og det er forbud mot grilling, sykling og løse hunder.

NHM sine andre lokaliteter finner man ved:

- Campus Økern – AN24 (Kabelgata 38-40) (2010/2016): Arealet inneholder vitenskapelige samlinger og arkiv, 1/3 av NHM sine samlinger er lokalisert på Økern. All virksomhet knyttet til samlinger og forskning innen palantologi og geologi er lokalisert på denne campus, derav også kontorer for ansatte og studenter. Leiearealet på Økern tilknyttet NHM er 4450kvm, av dette er 800 kvm magasinarealer med ren sone tilknyttet biologiske samlinger. Bygget er ikke åpent for publikum.
- Fjellhallen – SE44 (Kongshavnveien 26/30): Dette er et eksternt magasin på 600kvm der samlingsmateriale og antikvariske møbler oppbevares for fremtidig benyttelse.
- Feltstasjon i Øvre Heimdalen (ca 1950): Feltstasjonen består av flere hus, og har overnattingskapasitet til ca. 20 personer. De siste 10 år har stasjonen hatt et gjennomsnittlig årlig overnattingstall i underkant av 500. Stasjonen er vanligvis bemannet i ca. 100 dager årlig. Hovedbygningen som UiO eier har en laboratoriedel. To andre bygninger som brukes til overnatting leies på langtidsbasis fra Statskog. Stasjonen har både aggregat og solcellepaneler, en maskinpark med båter og snøskutere og en værstasjon.



Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Unntatt offentlighet etter offl. §§ 14, 23

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr: O-sak 3
Møtenr: 1-24
Møtedato: 15.02.2024
Notatdato: 08.02.2024
Arkivsaksnr: 2024/1427
Saksbehandler: Rogstad

Utredning - Fremtidige magasiner for UiOs museer

Det vises til tidligere D-SAK 1 på styremøte 2-23 og O-SAK 1 på styremøte 1-23.

Magasinutredningen har hatt som formål å identifisere langsiktige løsninger som sikrer forsvarlig magasinering av samlingene til NHM og KHM med forventet tilvekst de kommende 50 år.

Arbeidet med magasinutredningen har vært organisert som et eget prosjekt under ledelse av Eiendomsavdelingen ved UiO, med bistand fra lokale arbeidsgrupper ved de to museene samt ekstern konsulentbistand fra Arkitektskap as og OPAK as.

Utredningsarbeidet er nå avsluttet og prosjektet har overlevert sin sluttrapport til Universitetsdirektøren. Sluttrapporten følger som eget vedlegg og legges frem for Styret til orientering.

Et kort sammendrag av utredningens hovedkonklusjoner og anbefalinger vil bli gjennomgått i møtet.

Vedlegg:

1. Sluttrapport; Utredning - Fremtidige magasiner for UiOs museer (Prosjektnummer 102692052)

Til: Museumsstyret
Fra: Museumsdirektøren

Sakstype: Orienteringssak
Møtesaksnr.: O-sak 4
Møtenr.: 1/2024
Møtedato: 15.02.2024
Notatdato: 06.02.2024
Arkivsaksnr.: 2024/1427
Saksbehandler: Thomas Brånå

ANSETTELSE

Faste ansettelser:

Klimahusverter Eirin Bruholt, 30% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.12.2023

Klimahusvert Solveig Myrstad Wøllo Egeberg, 30% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Mia Erika Johansen, 30% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Maciej Karaszkiwicz, 30% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Tuva Saltemark, 20% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Mari Helene Knapstad, 20% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Mees Auener, 20% stilling ved UTAD/Klimahuset
01.01.2024

Klimahusvert Sandra Opuku, 20% stilling ved UTAD/Klimahuset
12.01.2024

Åremålsstillinger:

Postdoktor Jessica Marie Nelson, SFS – STability and DIScontinuity (STADIS hub)
15.03.2024 – 15.03.2026

Stipendiat Irene Zanandrea, SFS – Evolusjon og Paleobiologi (EPA)
05.02.2023 – 04.02.2027

Stipendiat Anna Aleksandra Szreter – Cotutelle med St. Adrews – NORMIN
01.04.2024 – 30.09.2025

Stipendiat Enrico Maria Pelini – SFS - Komparativ og evolusjonær genomikk (KEG)
01.03.2024 – 29.02.2028

Førsteamanuensis II (20% bistilling) Wenche Eikrem – SFS-ISOP
01.03.2024 – 31.05.2027

Midlertidige ansettelses:

Seniorkonsulent Carmen Celine Tyndale From Dalseng - 50% prosjektstilling i Botanisk hage
15.11.2023 – 15.05.2024

Førstelektor Anne Birkeland – 60% prosjektstilling i UTAD
01.02.2024 – 31.05.2024

Avdelingsingeniør Kine Hals Bødker – 50% prosjektmedarbeider i ISOP
01.02.2024 – 31.03.2024

Forskningstekniker Eirin Bruholt – 40% vikariat i Botanisk hage
01.02.2024 – 31.12.2024

FRATREDELSER (FASTE ANSATTE)

Overingeniør Leif Aarvik, Seksjon for forskning og samlinger (SFS)
Alderspensjon fra og med den 01.04.2024

Gartner Ingrid Elisabeth Støren, Botanisk hage
Alderspensjon fra og med den 01.04.2024

KUNNGJORTE STILLINGER I PROSESS

Innkjøper/økonomimedarbeider
Søknadsfrist 29.01.2024. 35 søkere.

Universitetslektor innen geofag
Søknadsfrist 11.02.2024. 9 søkere per dags dato.

Sesongmedarbeider i Botanisk Hage, sommer 2024
Søknadsfrist 15.02.2024. 92 søkere per dags dato.

Seksjonsleder for utadrettet virksomhet
Søknadsfrist 19.11.2023. 30 søkere.

PhD Research Fellow in Systematic Mycology
Søknadsfrist 15.10.2023. 42 søkere.

Gartner / ledende forskningstekniker i Botanisk hage
Søknadsfrist 08.01.2024. 34 søkere.

Overingeniør (samlingsforvalter for våtsamlingene)
Søknadsfrist 22.02.2024. 2 søkere per dags dato.