



ADMINISTRASJONEN
I. 1/2014

INNKALLING STYREMØTE

Instituttstyrets møte nr 1/2014 – 27.03.2014, kl.13.30, rom 1214 (Skolelabbens møterom)

- V-SAK 1/2014 GODKJENNING AV INNKALLING
Forslag til vedtak: Innkallingen godkjennes
- V-SAK 2/2014 REGNSKAPSRAPPORT 2013
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra økonomileder
Regnskap 2013/Budsjett 2014
Forslag til vedtak: Regnskap 2013 godkjennes
- V-SAK 3/2014 STRATEGI IBV
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder
Utkast til strategi
Høringsuttalelse fra Gunnar Dick
Forslag til vedtak:
Alt. 1: Styret vedtar utkast til strategi slik den er fremlagt.
Alt. 2: Styret vedtar utkast til strategi med de endringer fremkommet i møtet innført.

Begge alternativ:
Styret ber videre instituttledelsen utarbeide en handlingsplan for vedtak i styret senest høsten 2014. Handlingsplan(ene) skal sørge for at strategien følges opp.
- V-SAK 4/2014 **LUKKET SAK**
FORLENGELSE SOM PROFESSOR II
- V-SAK 5/2014 **LUKKET SAK**
OPPRETTELSE AV PROFESSOR II-STILLING
- O-SAK 1/2014 FORDELINGSNØKSEL FOR INSENTIVER
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder
- O-SAK 2/2015 INTERNE SATSINGSMILJØER
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder

- O-SAK 3/2014 AREALINNSPILL FOR 2015
Sakspapirer:
Notat sendt MN-fakultetet med vedlegg
- O-SAK 4/2014 ETABLERING AV ETT VERKSTED OG FELLES VERKSTEDSFUNKSJONER VED
MATNAT-FAKULTETET
Sakspapirer:
Høringsnotat om prosessen angående etablering av ett verksted og felles
verkstedsfunksjoner ved MN-fakultetet
- O-SAK 5/2014 MATNAT-FAKULTETETS KOMMUNIKASJONSSTRATEGI 2014-2020
Sakspapirer:
Innspill til MN-fakultetets kommunikasjonsstrategi fra Institutt for biovitenskap
- O-SAK 6/2014 **LEDELSENS HMS-GJENNOMGANG VED IBV FOR 2013**
Sakspapirer:
Instituttets rapportering vedrørende HMS for 2013 og tiltaksplan for 2014

EVENTUELT

Blindern, 20.3.14

Finn-Eirik Johansen
Instituttleder



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Vedtakssak

Saksnr.: V-sak 2/2014

Møtedato: 27.03.14

Notatdato: 20.03.14

Saksbehandler: Kjetil Bråthen

Sakstittel:

Regnskapsrapport 2013

Regnskapsrapport 2013:

Regnskap 2013 for instituttets basisdrift viser inntekter på 176,0 mill NOK og kostnader på 176,0 mill NOK. Instituttets inngående underskudd på 4,3 mill NOK er derfor tilnærmet uendret i løpet at 2013.

Det er ikke vesentlige avvik mellom regnskap og prognose utarbeidet i september. De største avvikene er lavere lønnskostnader og høyere kurs-kostnader i regnskapet.

Forslag til vedtak:

Regnskap 2013 godkjennes.

Vedlegg:

Regnskap 2013/ Budsjet 2014

IBV 2013/2014

Poster	Budsjett 2013	Prognose sept 2013	Regnskap 2013	Avvik Budsjett	Avvik Prognose sept	Budsjett 2014
Inntekter:						
Overført saldo fra forrige år	-4 317 000	-4 317 000	-4 317 000	-	-	-4 365 000
OH-inntekter	22 100 000	21 150 000	21 055 000	-1 045 000	-95 000	21 500 000
Tildeling fra fakultetet	161 188 000	151 803 000	151 803 000	-9 385 000	-	155 573 000
MNF - Fysiologi	750 000	713 000	713 000	-37 000	-	
MLS	750 000	750 000	750 000		-	550 000
Invent2 - innovasjon		208 000	208 000	208 000	-	
Felles-laber - service	500 000	500 000	500 000		-	500 000
UiB - for Finse	330 000	330 000	330 000		-	330 000
MNF - omstillingsmidler for nytt inst.	1 000 000	1 000 000	1 000 000	-	-	1 000 000
Div inntekter fra MNF, prof, likestillingsmidl	-370 000	-370 000	-385 000	-15 000	-15 000	200 000
Sum inntekter	181 931 000	171 767 000	171 657 000	-10 274 000	-110 000	175 288 000

Lønn:						
Fastlønn adm	12 239 000	11 623 000	11 593 000	646 000	30 000	11 636 000
Fastlønn tekn	27 125 000	26 407 000	26 230 000	895 000	177 000	26 852 000
Fastlønn vitenskapelige	45 232 000	44 103 000	43 965 000	1 267 000	138 000	46 559 000
Fastlønn stipendiater	23 499 000	24 687 000	24 815 000	-1 316 000	-128 000	24 635 000
Fastlønn Postdoc	5 839 000	5 417 000	5 368 000	471 000	49 000	5 376 000
Fastlønn undervisning/ midl. stillinger	1 089 000	1 090 000	1 228 000	-139 000	-138 000	476 000
Bilagslønn	3 650 000	3 650 000	3 461 000	189 000	189 000	3 650 000
Refusjoner sykdom/perm	-4 000 000	-3 700 000	-3 687 000	-313 000	-13 000	-3 700 000
Sum lønn	114 673 000	113 277 000	112 973 000	1 700 000	304 000	115 484 000

Drift:						
Husleie	54 474 000	45 648 000	45 648 000	8 826 000	-	47 018 000
Drift kurs	2 000 000	2 000 000	2 221 000	-221 000	-221 000	2 000 000
Disputas	500 000	650 000	661 000	-161 000	-11 000	500 000
Fellesavdelinger drift:	1 510 000	1 510 000	1 510 000	-	-	1 510 000
Formidling/Ungforsk	30 000	30 000	15 000	15 000	15 000	30 000
Administrasjon	50 000	50 000	56 000	-6 000	-6 000	50 000
Infrastruktur/utstyr	1 200 000	1 200 000	1 063 000	137 000	137 000	1 200 000
Representasjon	30 000	30 000	17 000	13 000	13 000	30 000
Kompetanseopplæring	150 000	150 000	146 000	4 000	4 000	150 000
Lederprogram	50 000	50 000	69 000	-19 000	-19 000	50 000
Faglige & sosiale tiltak	400 000	400 000	376 000	24 000	24 000	400 000
Vedlikehold/Service	700 000	700 000	793 000	-93 000	-93 000	700 000
HMS-tiltak	250 000	300 000	343 000	-93 000	-43 000	200 000
Fagutvalget	50 000	50 000	50 000	-	-	50 000
Drift/ Premieringsmidler	7 775 000	7 775 000	7 759 000	16 000	16 000	8 000 000
Startpakke	650 000	650 000	650 000	-	-	500 000
IT drift	200 000	200 000	231 000	-31 000	-31 000	200 000
Generell drift	500 000	500 000	441 000	59 000	59 000	500 000
Omstillingstiltak	1 000 000	1 000 000	1 000 000	-	-	1 000 000
Stategisk pott						
Sum drift	71 519 000	62 893 000	63 049 000	8 470 000	-156 000	64 088 000

Sum kostnader	186 192 000	176 170 000	176 022 000	10 170 000	148 000	179 572 000
----------------------	--------------------	--------------------	--------------------	-------------------	----------------	--------------------

Årets resultat	56 000	-86 000	-48 000	-104 000	38 000	81 000
Resultat inkl. inngående balanse	-4 261 000	-4 403 000	-4 365 000	-104 000	38 000	-4 284 000



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Vedtakssak

Saksnr.: V-sak 3/2014

Møtedato: 27.03.14

Notatdato: 19.03.14

Saksbehandler: Finn-Eirik Johansen

Sakstittel: Strategi IBV

Tidligere plandokumenter/henvisning til lovverk etc.:

V-sak 34/2013

De viktigste problemstillinger:

IBV, som et nyopprettet institutt fra 2013, har ikke hatt en vedtatt strategi. Etter at omorganiseringen av instituttet var på plass i 2013 ba styret instituttledelsen om å utarbeide forslag til strategiplan. Ledergruppen ved IBV hadde en samling desember 2013 som kulminerte i et første utkast til strategi. Dette ble videre behandlet i ledergruppen og ett nytt utkast ble presentert på allmøte for IBV 11.2 og sendt på høring samme dag med høringsfrist 28.2. Det innkom kun én høringsuttalelse med substansielle innvendinger mot den foreslåtte strategiplanen. Andre høringsuttalelser har i stor grad blitt inkorporert i den siste versjonen av strategiutkastet.

Det er instituttledelsen intensjon at strategien skal følges opp av en handlingsplan. Styrets medlemmer bes komme med innspill i møtet om instituttet bør ha én handlingsplan eller om flere handlingsplaner for ulike områder, f.eks. utdanning, forskning, formidling og innovasjon, bør utarbeides. Styret bes også å diskutere tidsperioden for en handlingsplan og detaljnivået på denne.

Forslag til vedtak:

Alt 1: Styret vedtar utkast til strategi slik den er fremlagt.

Alt. 2: Styret vedtar utkast til strategi med de endringer fremkommet i møtet innført.

Begge alternativ:

Styret ber videre instituttledelsen utarbeide en handlingsplan for vedtak i styret senest høsten 2014. Handlingsplan(ene) skal sørge for at strategien følges opp.

Vedlegg:

Utkast til strategi

Høringsuttalelse fra Gunnar Dick

Strategi IBV-2020

Innledning:

Vi lever i biologiens århundre. Biologisk forskning danner grunnlaget for god forvaltning av naturressurser, bærekraftig matproduksjon og fremtidig produksjon av ren energi. Forståelse av grunnleggende sykdomsmekanismer er grunnlaget for rasjonell design av nye medikamenter og behandlingsprinsipper. Utviklingen av "high-throughput"-teknologier har gjort at biologer genererer enorme mengder data. Dette har gjort biologisk forskning mer avhengig av matematikk, statistikk og informatikk, men som har også gjort biovitenskapen til en viktig premissleverandør for disse fagene. Mange løsninger på utfordringene i de såkalte "grand challenges" vil komme i tverrfaglige forskningsprosjekt der biologer spiller en avgjørende rolle i samarbeid med andre realfag og ingeniørfag¹. Den kunnskapsbaserte bio-økonomien (knowledge-based bioeconomy; KBBE) forventes å vokse betydelig i Norge og internasjonalt de neste ti år².

Institutt for biovitenskap (IBV) ble opprettet 01.01.2013 etter en sammenslåing av Institutt for molekylær biovitenskap og Biologisk institutt. Instituttet har et senter for fremragende forskning (Senter for økologisk og evolusjonær syntese) og 4 forskningsseksjoner (Biokjemi og molekylærbiologi, Fysiologi og cellebiologi, Genetikk og evolusjonsbiologi og Akvatisk biologi og toksikologi). I tillegg har IBV en seksjon for infrastruktur og en seksjon for administrasjon.

Forskningen ved instituttet fokuserer på å forstå fundamentale biologiske strukturer og prosesser fra molekylært og cellulært nivå til populasjons- og økosystem nivå. IBV gir forskningsbasert undervisning og forskerutdanning av høy kvalitet innen et bredt spekter av biovitenskapen, - eksempelvis biokjemi, mikrobiologi, fysiologi, genetikk, evolusjon, økologi, marin- og ferskvannsbioologi, toksikologi, bioinformatikk og bioteknologi. Våre kandidater får jobb i offentlig forvaltning og instituttsektoren, næringsliv, skolevesen og academia.

IBV har 115 fast ansatte og ca 150 PhD-stipendiater og postdoktorer/forskere. Det er til en hver tid ca 650 studenter ved instituttet fordelt på bachelor- og masternivå. Dannelsen av IBV har samlet molekylærbiologer, biokjemikere, cellebiologer, fysiologer, toksikologer, økologer, marinbiologer, limnologer og evolusjonsbiologer i ett slagkraftig institutt, som dekker biovitenskapens bredde og dybde.

Universitetets primær oppgaver er å drive forskning med en langsiktig horisont og å utdanne kandidater med gode kunnskaper og evne til refleksjon som gjør dem verdsatt i arbeidslivet. Samspillet med samfunnet er tydeligere i dag enn før. Dette har satt formidling og innovasjon på dagsordenen og vi blir

¹ http://www.crf2012.org/~media/Sites/CRF2012/crf_rapport_rgb_singlepage.ashx

² The European Bioeconomy in 2030. Delivering Sustainable Growth by addressing the Grand Societal Challenges. White paper (www.becoteops.org).



også vurdert på disse parameterne. Et stort institutt som IBV har store muligheter for å innta en ledende posisjon innen sitt fagfelt, men dette krever en klar retning, at vi vet hva vi vil. For å kunne levere høy kvalitet på primæroppgavene må instituttet ha et visst handlingsrom. En strategi for instituttet må derfor underbygge kvalitet og aktiviteter som utnytter Kunnskapsdepartementets finansieringssystem og virkemiddelapparatet slik at instituttet skaffer seg et større økonomisk handlingsrom. Vedlegg 1 gir litt bakgrunn om dagens finansieringssystem for instituttet.

“Et nos petimus astra” (Også vi søker stjernene) er motto for dette tiåret i **Strategi 2020**, UiOs overordnede strategi vedtatt av Universitetsstyret 27. april 2010. Strategien trekker frem at nøkkelen til økt internasjonalt, faglig gjennomslag ligger i et enda sterkere fokus på faglig kvalitet, god ledelse, godt arbeids- og læringsmiljø og at forskning, undervisning, formidling og innovasjon utvikles videre i nær sammenheng med hverandre. Strategien er forankret i akademisk frihet og kollegialitet. Strategien peker også ut livsvitenskap som et satsingsområde for UiO og en strategi for livsvitenskap forventes vedtatt av UiO-styret våren 2014. Dette gir store muligheter for IBV.

Visjon 2020 definerer Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets hovedvirksomhet som grunnforskning, forskningsbasert undervisning og forskerutdanning for å frembringe ny kunnskap og styrket innovasjonsevne, og for å formidle realfagenes rolle som kulturbærende aktivitet. Fakultetets to hovedambisjoner for perioden frem mot 2020 er 1) å utvikle vår kunnskapsarv i forhold til samfunnets behov, og 2) å styrke fakultetets posisjon som et internasjonalt forskningsfakultet. Forskning og utdanning skal dermed rettes inn mot samfunnets behov. Fakultetet legger til grunn at fokus på kvalitet, langsiktighet, dristighet og nysgjerrighet i et miljø preget av sjenerøsitet og etisk holdning er nødvendig for å realisere disse ambisjonene.

Strategi 2020 og Visjon 2020 danner bakteppet for IBVs strategi. Universitetet og fakultetets verdier gjelder også for instituttet. Faglig ledelse skal ikke gå på bekostning av, men ivareta akademisk frihet. Instituttet er et mylder der forskere, teknisk- og administrativt ansatte og studenter, alle med forskjellig bakgrunn og livserfaringer skal møte hverandre med respekt og åpenhet. Faglig bredde og diversitet skal aktivt utnyttes for å nå instituttets mål. God personalledelse skal støtte opp om dette.

I) Forskning: Få frem noen verdensledende grunnforskingsmiljøer og få alle på minst nasjonalt toppnivå

Dette betyr at:

- IBV skal ha sterke forskningsgrupper innen flere fagområder innenfor instituttets bredde.
- Forskningsgrupper som allerede er av høy internasjonal kvalitet skal ha rammevilkår til å opprettholde denne posisjonen.
- IBV skal målrettet støtte opp om forskningsgrupper med realistisk mulighet for å nå høy internasjonal kvalitet i løpet av 3-5 år.
- IBV skal tiltrekke seg gode internasjonale kandidater til faste og midlertidige stillinger.

IBV har noen forskningsgrupper av høy internasjonal kvalitet som konkurrerer meget godt på nasjonale og internasjonale arenaer for ekstern forskningsfinansiering. Samtidig er det mange forskningsgrupper ved IBV som er små, fragmentert og/eller av middels kvalitet. Instituttet skal legge forholdene til rette for at de miljøer som allerede er av topp kvalitet kan opprettholde denne posisjonen. Dette betyr blant annet at instituttet må støtte opp om rekruttering og utvikling av nye forskningsledere innen disse miljøene. For å løfte andre forskningsgrupper til et høyt internasjonalt nivå skal IBV, sammen med MN-fakultetet bruke interne ressurser, som KD-stillinger og utstyrsprioriteringer, for å styrke miljøer som har et potensiale for å nå et høyt internasjonalt nivå.

I det komplekse landskapet for forskningsfinansiering har prosjekter finansiert av EUs rammeprogram (nå Horisont2020) en særlig stor betydning for instituttets basisfinansiering da RBO-systemet premierer instituttet høyt for dette (se vedlegg 1). IBV vil derfor utvikle støtteordninger og insentiver som øker innsatsen mot EU-systemet. Instituttet skal benytte muligheten som "ERC starting grant" gir til å rekruttere forskere av absolutt ypperste europeiske klasse og samtidig øke EU-inntekter ved å gjøre seg synlig og attraktivt for potensielle "ERC starting grant" kandidater.

IBV er det eneste grunnleggende biologiske institutt ved UiO og dekker hele biovitenskapens bredde. Allikevel kan ikke IBV være gode på alt innen dette fagområdet. Nyrekrutteringer til faste stillinger skal støtte opp om tematiske fagområder der instituttet har mulighet for å utvikle forskningsmiljø av høy internasjonal kvalitet eller allerede har forskningsmiljø av slik kvalitet. Samtidig må utdanningsbehovet innenfor instituttets bredde ivaretas. Dette krever at ansatte underviser bredere enn området for sin egen forskningsmessige spisskompetanse. Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal holde kvalifikasjonskravet i hevd, og skal også støtte opp om strategiske fagområder.

IBVs ansatte er instituttets største ressurs og den viktigste faktoren for å nå instituttets mål. Utvikling av ansatte i alle stillingskategorier og rekruttering av nye medarbeidere er derfor det viktigste strategiske arbeidet instituttet gjør. Mer enn halvparten av instituttets ansatte er midlertidig ansatt i PhD-stillinger, postdoktorstillinger og forskerstillinger. Arbeidsmiljø og karriereutvikling for midlertidig ansatte må prioriteres. De fleste midlertidig vitenskapelig ansatte vil etter hvert finne andre stillinger i UoH-sektoren, instituttsektoren, forvaltning, næringsliv osv., men de er en særdeles viktig ressurs for instituttet den tiden de arbeider her. IBV skal være en attraktiv arbeidsplass for midlertidig ansatte og et sted der de har mulighet til å legge grunnlaget for å nå sine mål.

Enkelte forskere har kommet i en vanskelig situasjon der de har små ressurser og følgelig er lite produktive. Noen fast vitenskapelig ansatte kan ønske seg et karriereløp der man i en periode, f.eks. mot slutten av yrkesaktiv alder, benytter en større andel av sin arbeidstid på andre viktige oppgaver som utdanning, formidling eller innovasjon. IBV skal støtte et slikt karriereløpet og fremme en kultur der undervisning verdsettes på lik linje med forskning. For noen vil lite ressurser og lav produksjon lett utvikle seg til en ond sirkel, som er lite tilfredsstillende for den enkelte medarbeider og for instituttet. Disse forskerne utgjør

imidlertid en potensielt stor ressurs. IBV skal oppfordre og stimulere forskere til å gå inn i velfungerende og sterkere forskningsgrupper.

II) Utdanning: Utdanningen IBV tilbyr skal være attraktiv, inspirerende og yrkesrelevant. IBV skal være et institutt der studenter trives og får utnyttet sitt potensiale.

Dette betyr at:

- IBVs utdanningsprogram skal ta utgangspunkt i den kunnskap og de ferdigheter arbeidsgivere etterspør innenfor instituttets kompetanseområder.
- IBVs utdanningsprogram skal, samlet sett, dekke biovitenskapens bredde, og instituttet skal samarbeide med andre enheter ved UiO om tverrfaglige utdanningsprogram.
- IBV skal ha et stimulerende læringsmiljø som videreutvikles sammen med MN-fakultetet.
- Søkertallene skal øke og frafallet på studieprogrammene minske i forhold til 2013 nivå.

Fakultetets utdanningsstrategi er at bachelorgraden skal være bred og at spesialisering i skal komme på masternivå. Bachelorprogrammene ved IBV skal tilby en bred og solid realfaglig grunnutdannelse innen biovitenskap, og skal være den foretrukne vei frem til instituttets masterprogram. Mange studenters interesse for biologi begynner med en nysgjerrighetsdrevet interesse for å lære mer om og for å forstå naturen i stor (økosystem) eller liten (cellulær) skala. De færreste av IBVs kandidater vil ende opp som forskere, men alle skal kjennetegnes ved kunnskapsmessig bredde, dybde og evne til refleksjon. I moderne biovitenskapelig forskning inngår beregninger, modellering og bioinformatikk som viktige komponenter. Undervisning i de viktige støttefagene, og i andre realfag, skal inngå i instituttets utdanningsprogram. "Computing in Science Education" (CSE-prosjektet) ved MN-fakultetet har utviklet en prisbelønnet læringsmåte der beregninger tas naturlig inn i realfagsutdanningene tilpasset de ulike studentenes interesser. IBV skal dra nytte av CSE i sine bachelorprogram for topp utdanning av morgendagens arbeidstakere.

IBV har moderat antall søkere til sine bachelorprogram og frafallet er stort, spesielt de to første semestrene. Dette medfører en tapt investering i egen utdanning for de som avbryter denne og tapte inntekter for instituttet. Det ligger derfor en betydelig gevinst både for IBV og for den enkelte student dersom frafallet kan reduseres og gjennomføringsprosenten av studiet økes. Utvikling av en kultur som støtter opp om godt læringsmiljø ved IBV, der utdanning og forskning er likeverdige, skal derfor prioriteres. Et hovedmål for MN-fakultetet er å øke kvaliteten og attraktiviteten på fakultetets utdanningsprogram og en rekke tiltak, som ForVei, er allerede satt i gang eller under planlegging. IBV skal benytte fakultetet som drahjelp til å utvikle en kultur for utdanning på instituttet.

Mastergraden er for de fleste studentene deres første møte med selvstendig forskning. Moderne biovitenskapelig forskning gjøres ofte i grupper der forskjellig spisskompetanse er nødvendig for beste tilnærming til å løse et gitt problem. Masterstudenter skal derfor inngå som medlemmer av

forskningsgruppene i instituttets seksjoner der de også får skoling i generiske ferdigheter som presentasjonsteknikk, skriving og samarbeid.

PhD-stipendiater skal få en solid forskerutdanning. I tillegg til forskningsarbeidet skal de bli drevne på de generiske ferdigheter nevnt over. Gjennom pliktarbeidet skal de få undervisningserfaring, men pliktarbeidet kan også benyttes til annet vitenskapelig arbeid. Pliktarbeid er en nyttig tilleggserfaring for PhD-stipendiatene og for instituttet en viktig ressurs for gjennomføring av kurs.

III) Formidling og innovasjon: IBV skal øke forståelsen for biovitenskap og dens betydning for samfunnsutviklingen. IBV skal formidle kunnskap samfunnet trenger for å ta kunnskapsbaserte valg.

Dette betyr at:

- IBV skal ha en systematisk og utadrettet formidlingsvirksomhet.
- Ansatte skal oppfordres og støttes til å formidle sine forskningsresultater.
- Ansatte skal bistå media som fageksperter og delta i den offentlige debatt.
- Ansatte skal benytte muligheter for innovasjon som oppstår i deres forskningsprosjekter.
- IBV skal utnytte skolelaboratoriet til å profilere virksomheten, til å øke kunnskap om biovitenskap i skolen og til å inspirere ungdom.

Det er et mål for instituttet å etablere merkevaren "IBV" som Norges ledende miljø for biovitenskap. God og aktiv formidling forventes å ha en positiv effekt på rekruttering av studenter og nyansatte, på tilslag på søknader om forskningsmidler, og på etablering av samarbeid med nasjonale og internasjonale forskningsinstitusjoner og industri. Ikke minst vil det være viktig for å fremheve fagets relevans for samfunnet i bred forstand. Biovitenskap er av stor betydning for samfunnsutviklingen og det er i instituttets interesse å formidle viktige funn, fra egen og andres forskning, til samfunnet. Instituttet skal ved hjelp av skolelaboratoriet ha et særskilt fokus rettet mot skoleverket og lærerne i den videregående skolen.

MN fakultetet har nylig utarbeidet en kommunikasjonsstrategi som ventes vedtatt våren 2014. I tråd med denne skal IBV definere de ulike målgrupper for sin formidlingsaktivitet. Ulike målgrupper vil nås best gjennom ulike kanaler, og IBV skal benytte de til en hver tid beste kanaler for å nå ønskede målgrupper. Bedre rekruttering til realfagene generelt, og til biovitenskap spesielt, skal være et mål med instituttets formidlingsaktivitet.

IV) Organisasjonskultur: Skape en inkluderende arbeidsplass, som fremmer tilhørighet og lojalitet, og som studenter og ansatte er stolte av å være en del av.

Dette betyr at:

- Det skal være tydelige kommunikasjonskanaler mellom ledelsen og den enkelte ansatte eller student.
- IBV skal ha åpne beslutningsprosesser og synlige kriterier for prioriteringer.
- Det fysiske og psykososiale arbeidsmiljø skal oppleves positivt og være under kontinuerlig forbedring.
- Læringsmiljøet skal stimulere studentene til innsats og tilfredsstillende deres fagsosiale behov.
- IBV skal ha en tydelig likestillingsprofil.

Akademiske miljøer er ofte preget av en konkurranse- og kritikk-kultur. Instituttets kjerneoppgaver utføres eller ledes i hovedsak av de fast vitenskapelige ansatte, og hard konkurranse ligger til grunn for deres stilling. Fortsatt suksess i arbeidet er i stor grad preget av konkurranse, internt og eksternt, spesielt når det gjelder forskningsfinansiering. Det er viktig at man er bevisst på dette og at man på instituttet arbeider aktivt for en kollegial kultur preget av åpenhet, sjenerøsitet og gjensidig støtte.

De fast vitenskapelige ansatte kan ikke utføre kjerneoppgavene alene, andre yrkesgrupper er essensielle for dette. Instituttet skal kjennetegnes ved at ulike yrkesgrupper har gjensidig respekt, faglig og personlig, for hverandre og støtter hverandre i utføring av sine oppgaver. Gode administrative tjenester skal lette de vitenskapelige ansattes hverdag og de vitenskapelige ansatte skal bidra til administrasjonen lettere får utført sine forvaltningsoppgaver. En god personalpolitikk skal sørge for at alle medarbeidere involveres og inkluderes og får gode muligheter til å påvirke sin egen arbeidssituasjon.

Vedlegg 1

Strategiske beslutninger krever et økonomisk handlingsrom, så det er nødvendig å se på instituttets inntekter og utgifter i grove trekk. Bortsett fra et lite restledd og øremerket finansiering av KD-stillingene er inntektene produksjonsbasert, basert på gjennomsnittlig produksjon tre siste kjente år. (Fig. 1).

Utdanningskomponenten er basert på studieplasser og produserte studiepoeng som finansieres etter faste satser. En økning av antall studiepoeng vil derfor øke instituttets inntekter.

Forskningskomponenten er basert på resultatbasert omfordeling (RBO), et nasjonalt nullsumsspill der aktørene i sektoren tildeles midler etter hvor stor andel av den totale nasjonale produksjonen de står for (Fig. 2). Økte inntekter fra RBO krever derfor at IBV har større produksjonsvekst enn gjennomsnittet for sektoren for RBO parameterne. RBO er delt inn i fire komponenter (Fig. 2). Av de ulike RBO komponentene er "insentivene" for å oppnå EU-tildelinger spesielt inntektsbringende i dag. I tildelingen fra Kunnskapsdepartementet for 2014 mottar instituttet 115% av gjennomsnittlig EU-tildelinger (til prosjekter) for perioden 2010-2012. Tilsvarende insentiv for NFR-tildelinger er 8% (Fig. 2). Selv om forskerne ved IBV mottar 20 ganger så stort beløp fra NFR som fra EU er instituttet premiering for NFR-suksess bare 1,5 ganger så stor som premieringen for suksess i EU.

Inntektene fra dekningsbidrag på eksterntfinansierte prosjekter er omtrent like stor som RBO inntektene og til sammen er disse omtrent like store som inntektene fra utdanning (Fig. 1).

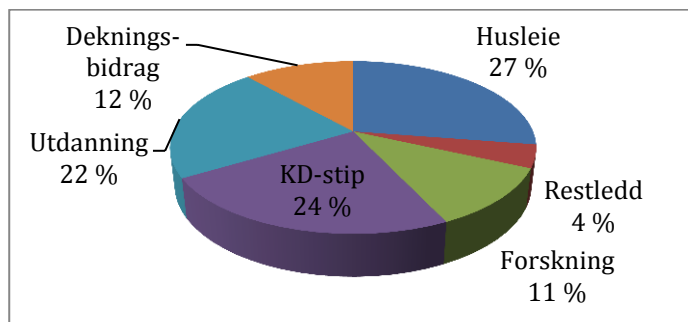


Fig. 1. Fordeling av IBVs inntekter, totalt ca. 172 MNOK for 2014. Eksterntfinansierte prosjekter og inntekter øremerket spesielle tiltak ikke medregnet. De forskjellige postene kan i ulik grad økes avhengig av aktivitet: Utdanning premieres etter faste satser for studieplasser og studiepoeng, mens forskning premieres etter resultatbasert omfordeling (RBO). Dekningsbidrag settes av instituttet for å dekke indirekte kostnader knyttet til eksterntfinansierte forskningsprosjekter.

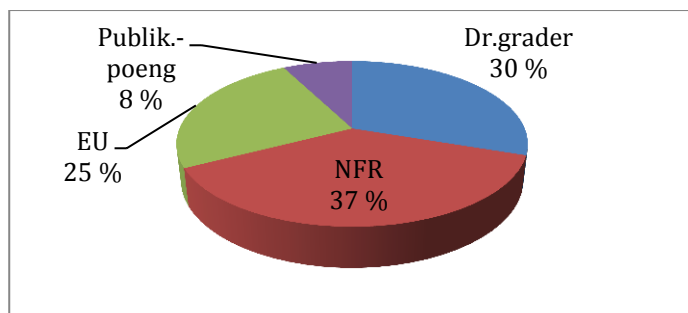


Fig. 2. Fordeling av IBVs inntekter fra forskning (RBO), totalt ca 19 MNOK for 2014. Satsene instituttet mottar (som noenlunde følger nasjonale satser) er ca. 10 KNOK per publikasjonspoeng, ca. 250 KNOK per avlagt doktorgrad, 8% av utbetalt beløp fra NFR og 115% av utbetalt beløp fra EUs rammeprogram. En vekst i størrelsen på instituttets tildelinger fra EU vil derfor ha størst effekt på inntektene.

Bortsett fra KD-stillingene, som er øremerkede utdanningsstillinger, og internhusleien står instituttet fritt til å benytte inntektene slik det selv ønsker. Vi ser av figur 3 at ca. 65% av instituttets midler benyttes til lønn

og holder vi internhusleien utenfor benyttes 89% av inntektene til lønn (KD-stillingene inkludert). Dette fordeler seg på de ulike stillingskategoriene som vist i figur 4.

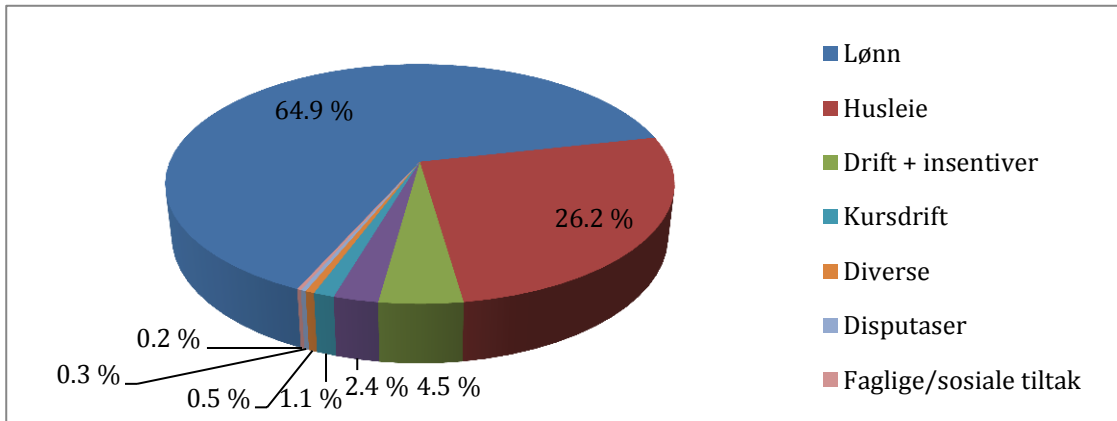
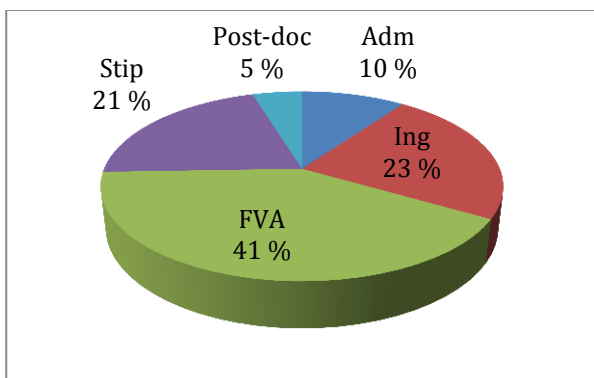


Fig. 3. Fordeling av IBVs totale utgifter dekket fra basis for 2014.



Figur 4. Fordeling av instituttets lønnsutgifter på ulike stillingskategorier.

Finansieringsmodellen viser at økt produksjon (avlagte studiepoeng, doktorgrader, publikasjoner og NFR- og EU-prosjekter) vil gi økte inntekter, men justert for lønns og prisvekst har det vært en reduksjon i IBVs basisfinansieringen de siste 20 år. Samtidig har inntekter fra eksterne prosjekter vokst betraktelig med den konsekvens at totaløkonomien også har vokst. Dette er i tråd med politikernes ønsker, en mindre andel av finansieringen skal komme automatisk og en større andel skal komme via konkurransearenaer som NFR og EU. Det er i dag en utfordring for instituttet å opprettholde nødvendige infrastruktur samtidig som prosjektøkonomien vokser og belaster denne infrastrukturen mer og mer. Videre opprettholdelse av instituttets størrelse og aktivitetsnivå vil kreve at økonomiske systemer utvikles slik at eksterne prosjekter i større grad dekker infrastrukturen ved instituttet de er avhengig av. Nasjonalt innføres nå leiestedsmodell for kostnadsberegning av laboratoriearbeid og analyser slik at eksterne prosjekter kan faktureres direkte for bruk av kjernefasiliteter og andre laboratorier. IBV må ta del i denne utviklingen for å opprettholde en infrastruktur som er nødvendig for moderne biologisk forskning og utdanning.

Vedlegg 2

SWOT-analyse av nåsituasjonen ved IBV (gjort av ledergruppen):

Strengths:

- Noen forskningsgrupper i internasjonal toppklasse
- Faglig bredde
- Noe topp infrastruktur
- Mange sterke samarbeidspartnere
- Mange gode undervisere og emner

Weaknesses:

- Mange forskningsgrupper er små og/eller av middels kvalitet. Forskningsmessig inaktive fast vitenskapelig ansatte
- Mangler faglig ledelse og strategi, på instituttet, fakultetet og ved UiO.
- Betydelig fragmentering og intern konkurranse mellom forskere og forskningsgrupper hvor de sterke miljøene har begrenset evne/vilje til å inkludere hele instituttet
- Lite fellestenkning og manglende samhold innad på instituttet (kultur)
- Noen ansatte mangler engasjement for kjerneoppgavene
- Mye utstyr og lokaler preget av slitasje
- Lave søkertall og høyt frafall på våre studieprogrammer

Opportunities:

- Faglig bredde gir mulighet for tverrfaglighet
- Samarbeid kan gi effektivisering og synergi
- Prioriteringer kan gi tydelig retning
- Økt internt og eksternt samarbeid
- Beliggenhet i Oslo
- Øke synliggjøringen av IBV (ikke enkeltpersoner)
- Sentralt plassert i livsvitenskapsstrategien ved UiO kan gi nye ressurser og fasiliteter
- Ny organisering kan være drahjelp til å bygge relasjoner på tvers for å skape en felles kultur som vil styrke hele instituttet.
- Bedre utnyttelse av ressurser – både personer og utstyr

Threats:

- Mål om å dekke hele biovitenskapens bredde innen forskning hindrer fokusering som er en forutsetning for å oppnå fremragende forskning
- Lite handlingsrom/evne (både økonomisk og personalpolitisk)
- Distriktpolitikk kan forskyve nasjonal konkurransearenaer i vår disfavør
- Ås, markedsføring fra NMBU, som tar en tydelig rolle innen biovitenskap
- Frafall av studenter og lave søkertall pga lite tydelige roller i arbeidslivet
- Utdanning har lavere status enn forskning og dette svekker studieprogrammene
- Administrasjon og ledelse oppleves som kontrollregime fremfor støttespillere

Momenter til høringsuttalelse «Stragei IBV-2020»:

1. Generelt:

Strategidokumentet i sin nåværende form er en blanding av 1) beskrivelse av nåværende / gjeldene forhold, 2) visjoner, og 3) (mer eller mindre) konkrete mål og tiltak. Dette bør ses på og dokumentet bør organiseres deretter.

Dokumentet er generelt svakt i forhold til prioritering og preget av «ja takk, begge deler». En rekke visjoner/mål er i for liten grad satt i sammenheng og inneholder motsetninger /konflikter.

Det er en stor variasjon i konkretiseringen av de forskjellige målene. Konkretisering kan være bra da det er med å tydeliggjøre de faktiske prioriteringene.

Strategidokumentet har alt for lite fokus på det faglige (som jo er kjernevirksomheten) og er for generell i omtalen av forskningen og undervisningen ved IBV.

Nedenfor er noen eksempler:

Eksempel fra side 2 og 3:

Mål:

«

- *Forskningsgrupper som allerede er av høy internasjonal kvalitet skal ha rammevilkår til å opprettholde denne posisjonen.*
- *IBV skal målrettet støtte opp om forskningsgrupper med realistisk mulighet for å nå høy internasjonal kvalitet i løpet av 3-5 år.»*

Beskrivelse:

«IBV har noen forskningsgrupper av høy internasjonal kvalitet som konkurrerer meget godt på nasjonale og internasjonale arenaer for ekstern forskningsfinansiering. Samtidig er det mange...»

Tiltak:

«For å løfte andre forskningsgrupper til et høyt internasjonalt nivå skal IBV, sammen med MN-fakultetet bruke interne ressurser, som KD-stillinger og utstyrsprioriteringer, for å styrke miljøer som har et potensiale for å nå et høyt internasjonalt nivå.»

Målene her kan lett komme i konflikt når en har begrensede ressurser som skal benyttes til begge deler.

Eksempel fra side 3 og4:

Mål i forhold til forskningsrekruttering:

«Det er derfor ønskelig at nyrekrutteringer til faste stillinger støtter opp om fagområder der instituttet allerede har eller har mulighet for å utvikle et forskningsmiljø av høy internasjonal kvalitet. Samtidig må utdanningsbehovet innenfor instituttets bredde ivaretas. Dette krever at ansatte

underviser bredere enn området for sin egen spisskompetanse. Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal holde kvalifikasjonskravet i hevd, og skal også støtte opp om strategiske fagområder.»

Visjon / mål i forhold til utdanning:

«

- *IBV skal ha landets beste utdanning i biovitenskap.*
- *IBVs utdanningsprogram skal, samlet sett, dekke biovitenskapens bredde, og instituttet skal samarbeide med andre enheter ved UiO om tverrfaglige utdanningsprogram.»*

Allerede i avsnittet på side 3 er det konflikt mellom satsning på enkelte forskningsområder og bredde. Men målet / tiltaket er at forskningsbasert undervisning drives utenfor eget forskningsområde (spisskompetanse). Er dette da forenlig med visjon og mål side 4?

Eksempel side 3 og 6:

Beskrivelse /mål:

«IBVs ansatte er instituttets største ressurs og den viktigste faktoren for å nå instituttets mål. Utvikling av ansatte i alle stillingskategorier og rekruttering av nye medarbeidere er derfor det viktigste strategiske arbeidet instituttet gjør.»

«Noen fast vitenskapelig ansatte kan ønske seg et karriereløp der man i en periode, f.eks. mot slutten av yrkesaktiv alder, benytter en større andel av sin arbeidstid på andre viktige oppgaver som utdanning, formidling eller innovasjon. IBV skal støtte et slikt karriereløpet og fremme en kultur der undervisning verdsettes på lik linje med forskning.»

«Utvikling av en kultur som støtter opp om godt læringsmiljø ved IBV, der utdanning og forskning er likeverdige, skal derfor prioriteres.»

«Instituttet skal benytte muligheten som "ERC starting grant" gir til å rekruttere forskere av absolutt ypperste Europeiske klasse og samtidig øke EU-inntekter ved å gjøre seg synlig og attraktivt for potensielle "ERC starting grant" kandidater.»

«Fortsatt suksess i arbeidet er i stor grad preget av konkurranse, internt og eksternt, spesielt når det gjelder forskningsfinansiering. Det er viktig at man er bevisst på dette og at man på instituttet arbeider aktivt for en kollegial kultur preget av åpenhet, sjenerøsitet og gjensidig støtte.»

Sitatene går alle på utviklingen av medarbeidere ved IBV. Hva prioriteres egentlig, forskning og suksess i forhold til konkurranseutsatt (intern og eksternt) finansiering, eller god undervisning og et godt utdanningsmiljø? Er det ulike krav /strategier for ulike grupper av ansatte? Hvordan skaper man da kollegialt samhold og gjensidig støtte?

2. Spesielt i forhold til Seksjon for fysiologi og cellebiologi:

Strategien er lite konkret på faglig innhold, bortsett fra «Computing in Science» og at økosystem og cellulær står i parenteser i teksten.

Det burde vært mer faglig innhold hvor molekylærbiologi, cellebiologi, nevrovitenskap og fysiologi blir trukket fram i forhold til Lifescience satsning, MLS og mulig fremtidig utdanning i biomedisin og nye mer tverrfaglige masterprogrammer, eventuelt forskerskole. Dette bør igjen underbygges av allerede etablert infrastruktur (f.eks. mikroskoper og dyrestall). For videre satsning på seksjonen er det viktig å få frem kompetansen i seksjonen, selv om de ulike forskningsgruppene er relativt individuelle og av liten til moderat størrelse. Av seksjonene ved IBV, ligger kanskje denne seksjonen nærmest annen medisinsk forskning?

3. Spesielt i forhold til midlertidige ansatte:

En rekke steder i dokumentet omtales midlertidige ansatte:

“IBV har 115 fast ansatte og ca 150 PhD-stipendiater og postdoktorer/forskere.”

«Instituttet skal legge forholdene til rette for at de miljøer som allerede er av topp kvalitet kan opprettholde denne posisjonen. Dette betyr blant annet at instituttet må støtte opp om rekruttering og utvikling av nye forskningsledere innen disse miljøene.»

«Instituttet skal benytte muligheten som "ERC starting grant" gir til å rekruttere forskere av absolutt ypperste Europeiske klasse og samtidig øke EU-inntekter ved å gjøre seg synlig og attraktivt for potensielle "ERC starting grant" kandidater.»

“Rekruttering til faste vitenskapelige stillinger skal holde kvalifikasjonskravet i hevd, og skal også støtte opp om strategiske fagområder.”

«Mer enn halvparten av instituttets ansatte er midlertidig ansatt i PhD-stillinger, postdoktorstillinger og forskerstillinger. Arbeidsmiljø og karriereutvikling for midlertidig ansatte må prioriteres. De fleste av midlertidig vitenskapelig ansatte vil etter hvert finne andre stillinger i UoH-sektoren, Instituttsektoren, forvaltning, næringsliv osv., men det IBV skal være et sted der de legger grunnlaget for å nå sine mål.»

Om PhD:

«For å løfte andre forskningsgrupper til et høyt internasjonalt nivå skal IBV, sammen med MN-fakultetet bruke interne ressurser, som KD-stillinger.....»

«PhD-stipendiater skal få en solid forskerutdanning. I tillegg til forskningsarbeidet skal de bli drevne på de generiske ferdigheter nevnt over.»

Igjen synes det uklart hva som er prioriteringen til IBV. Ut i fra beskrivelsen av virksomheten utføres en god del av arbeidet, både innen forskning og undervisning, av midlertidig ansatte. Samtidig er det ingenting i strategien om å redusere midlertidighet eller å få flere ansatte over i faste stillinger med mer forutsigbarhet og ordnede arbeidsforhold.

Når det gjelder rekruttering, er det uklart hva som gjelder. Ønskes utvikling av forskningsledere kun «innenfor miljøer med topp kvalitet» - betyr dette intern rekruttering i noen utvalgte miljøer? Eller er målestokken ved rekruttering å lykkes i ERC (konkret mål, men hvor realistisk)? Hva med

undervisning og veilednings erfaring, eller behovet for undervisning i ulike fagområder, er det nedprioritert?

Karriereutvikling skal prioriteres, men samtidig er det klart at videre karriere skal foregå ved andre steder enn IBV. Er karriereutvikling for midlertidig ansatte utover PhD virkelig en prioritert ved IBV? Eller er midlertidighet en mindre forpliktende ressurs enn fast vitenskapelig ansatte for å drifte virksomheten?

Hvordan vil IBV forholde seg til, og eventuelt gjøre noe med skillet mellom midlertidige / «semi-faste» ansatte finansiert på eksterne midler og ansatte i faste stillinger?

Når det gjelder PhD-utdanningen; er PhD-utdanningen en «avansert» mastergrad som skal gi grunnlag for en karriere utenfor forskning, hvordan kan den samtidig være et virkemiddel for å heve forskningsgrupper til topp internasjonal kvalitet?

4. Avsluttende bemerkninger

Et godt strategidokument som (faktisk) blir brukt, hvor det er samsvar mellom strategi og tiltak / handlingsplan vil synliggjøre IBV sine prioriteringer, hva merkevaren «IBV» står for, hvor instituttet er i dag og hvor det er på vei.

I en strategi er det nødvendig å ta noen valg og gi klare styringssignaler, selv om de hos noen vil være upopulære.

Strategidokumentet slik det er nå sier lite om hvilke prioriteringen IBV vil gjøre.



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Orienteringssak

Saksnr.: O-sak 1/2014

Møtedato: 27.03.14

Notatdato: 20.03.14

Saksbehandler: Finn Eirik Johansen

Sakstittel:

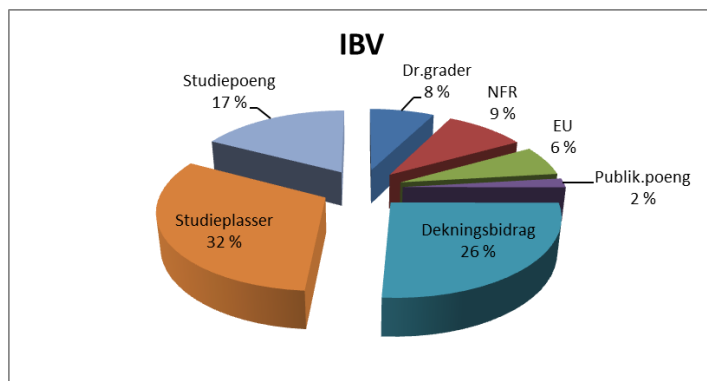
FORDELINGSNØKKEL FOR INSENTIVER

Bakgrunn:

V-SAK 33/2013 DRIFTSMIDLER OG INSENTIVER TIL SEKSJONENE

Vedtak:

- De fire nyopprettede forskningsseksjonene tildeles kr. 400 000 hver i generell driftsstøtte for 2014
- Instituttleder gis myndighet til å utarbeide en fordelingsnøkkel for inaktivene ut fra diskusjonen i styret; basert på utdanning, publikasjoner og andre faktorer som påvirker instituttets inntjening.



Kakediagrammet viser de enkelte postene bidrag til IBVs produksjonsbaserte inntekter for i 2014, som et utgangspunkt for å sette opp fordelingsnøkkelen etter vedtak i styret (se over). Hver seksjon får sin andel av totalproduksjonen for en gitt parameter. Følgende fordelingsnøkkel er bestemt:

Dr.grader	10 %	kr 160 000
NFR inntekt	10 %	kr 160 000
EU inntekt	10 %	kr 160 000
Publikasjoner	10 %	kr 160 000
Dekningsbidrag	20 %	kr 320 000
Undervisningstimer	40 %	kr 640 000
SUM	100 %	kr 1 600 000

F.eks. hvis en seksjon hadde 25% av antallet doktorgrader for 2013 får den seksjonen 25% av beløpet tenkt tildelt for doktorgrader. Dette må ikke være for komplisert, men også reflektere pengestrømmen til instituttet.



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Orienteringssak

Saksnr.: O-sak 2/2014

Møtedato: 27.03.14

Notatdato: 20.03.14

Saksbehandler: Finn Eirik Johansen

Sakstittel:

INTERNE SATSINGSMILJØER

Bakgrunn:

MN-fakultetet har opprette 8(9) Endringsmiljøer der IBV er vertskap for 2 og et tredje ledes av IBV professor men Matematisk institutt er vertsinstitutt (O-sak 13/2013). MN-fakultetet ønsket at instituttene skulle i tillegg opprette satsinger på instituttene for å fremme samarbeid og god forskning. Følgende invitasjon ble sendt:

The MN faculty selection of "Endringsmiljø" has been concluded.

Congratulations to Kjetill, Mike and Marianne, and to all others at IBV involved in any of the selected proposals.

The department will, in addition, appoint 2-3 departmental "satsingsmiljø", which can expect to get 2-3 PhD positions in total in 2014 and 2015. Further positions to these groups will have to be applied for later (in competition with other applicants). The IBV satsinger will be similar to the Endringsmiljø, but should connect within the department rather than with the MN faculty. (External collaborators for the group can of course be included). Applications can bridge sections, but can also come from within a single section. Application deadline for departmental satsingsmiljø will be January 17th 2014. You should use the template, and you also need to fill in the form from the MN faculty (both attached to this email). The following week, we will arrange to have presentations by each applicant for a jury consisting of the three endringsmiljø leaders (Kjetill, Mike and Marianne), IBV board representative Dag Aksnes (UiB) and myself. A decision will be made the same week, in time for our deadline to apply to the MN Faculty for PhD positions (24th of January).

Det kom 8 søknader som ble presentert på et heldagsseminar. 4 av disse ble utvalgt og vil få tildelt 1 KD-stip i 2014 og 1 KD-stip i 2015. Hver av disse inkluderer flere FVA ved IBV: COMPI (Dirk Linke), LUMS (Josefin Titelman), MODIPROT (Kristian Prydz) og CEDE (Kamran Salchian-Tabrizi).

Det Matematisk Naturvitenskapelige Fakultet
Postboks 1032
Blindern

Dato: 21. februar 2014

Arealtiltak budsjettinnspill 2015

I tillegg til de allerede innmeldte og prioriterte ombygginger/renoveringer/prosjekter for Kristine Bonnevis hus (nødreperasjon av basseng i akvarieavdelingen (2014), ombygging tidligere biblioteksareal (2014) oppstart utredning totalrenovering (2014 og utover) og nytt aDNA-laboratorium (2014)), opprettholder Institutt for biovitenskap sine tidligere innmeldte arealtiltak, - i tillegg til en prioritering av et nytt veksthus i Fytotronen (riving av de 3 gamle veksthusene).

IBV har et samlet laboratorieareal i 4. etg. i Kristine Bonnevis hus (KB) på 1957 m², hvorav 62% er i dårlig stand. Dette arealet ble fremmet for fakultetet både i 2012, 2013 og 2014, men ble ikke prioritert. Vi velger å opprettholde denne søknaden om en full renovering av 245 m², samt renovering av studentareal. Vedlagt er den opprinnelige søknaden fra 2013 med konkret beskrivelse av hva det er behov for.

I tillegg sender vi på nytt innspill om oppgradering/oppussing av Aud. 3 i KB-hus. Auditoriet er lite hyggelig med skittengrå farge på veggene og gamle bord. Teknisk avdeling er de beste til selv å kostnadsberegne oppussingen av det fysiske rommet. Instituttet anser at Aud. 3 ikke er instituttets ansvar siden dette er et fellesrom som benyttes til forelesninger og undervisning av hele UiO, men instituttet melder også i år oppgradering av auditoriet som et fortsatt stort behov. (IBV finansierte i 2012 innkjøp av nytt audiovisuelt i auditoriet utstyr til tross for at vi mener at dette ikke er vårt ansvar.)

Fakultetet har bedt om en prioritering av infrastruktur for IBV. Instituttets utredning er ikke ferdig, men når det gjelder Fytotronen, har instituttet avdekket at endret bruk (type prosjekter) har ført til redusert behov for drivhusareale. Slik vi ser behovet i dag vil instituttet ha behov for ett nytt veksthus på ca. 150 m² (mot nåværende areale 450 m²). De 3 gamle drivhusene rives. Dette medfører at driftskostnader på fysisk vedlikehold, samt varme og vann vil bli redusert. Kostnader for riving av 3 veksthus og bygging av 3 nye ble i 2003 kalkulert til ca 3 mill.



Postadresse:
Postboks 1066 Blindern, 0316 Oslo
Besøksadresse:
Kristine Bonnevis hus, Blindernv. 31, 0371 Oslo
E-post: postmottak@ibv.uio.no
www.mn.uio.no/ibv

Instituttets prioritering av budsjettinnspill til arealtiltak er:

1. Oppgradering av laboratoriearealer og studentfasiliteter i 4. etg.
2. Oppgradering / oppussing av Aud. 3
3. Riving av 3 veksthus, bygging av ett nytt veksthus

Med vennlig hilsen

Finn-Eirik Johansen
Instituttleder

AREALTILTAK – BUDSJETTINNSPILL 2013

Fakultet/enhet:	UiO : Biologisk institutt Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Arealtiltak:	Full renovering av 245 m ² samt fortsette prosjektet "Oppgradering av avtrekksskap KB-hus" og renovering av studentareal.
Kategori (prosjekt, ombygging/oppgraderinger, HMS-tiltak)	Oppussing/renovering/HMS-tiltak, samt oppgradering av standard på laboratorier

Faglig begrunnelse:

Biologisk institutt har et samlet laboratorieareal i 4. etg. i Kristine Bonnevis hus (KB) på 1957 m², hvorav 62% er i dårlig stand. Dette arealet ble fremmet for fakultetet sist år, det ble ikke prioritert. I år har vi derfor valgt å prioritere full renovering av 245 m² samt fortsette prosjektet "oppgradering av avtrekksskap KB-hus" og renovering av studentareal. Innenfor søknaden har vi følgende prioritet:

1) Oppgradering av avtrekksskap

TA og Biologisk har i 2011 oppgradert 12 avtrekksskap som både tilfredsstillende EU standarder for sikkerhet samtidig som de gir en energi økonomisk gevinst. Etter installasjonen har disse avtrekksskapene blitt testet funksjonelt, inkludert luftstømsmålinger og sporgassmålinger av en eksternt firma. Det vil være ønskelig at alle avtrekksskap på instituttets laboratorier oppnår samme standard og kvalitetssikring. Derfor ønsker vi at dette prosjektet – utskifting av gamle avtrekksskap - videreføres. Samtidig som avtrekksskap fjernes fra kontor, student- og lagerareal, vil dette gi en økonomisk gevinst i form av energibesparelse på opptil 400.000 i året.

2) Renovering av laboratorieareal

På årets vernerunder på Biologisk institutt ble det fremmet å prioritere følgende laboratorier i 4. etg KB-hus for oppussing/renovering:

- 1) 4606 (Formalinlaboratoriet)
- 2) 4516 (Levende lab)
- 3) 4436 (Fiskelab/Grovlab)

Selvsagt skulle en ønsket hele arealet renovert, men i påvente av at dette kan skje, samt i forhold til sannsynlig forestående sammenslåing av BIO og IMBV, mener vi at det er meget viktig å prioritere disse tre nevnte laboratorier inklusive støtterom for renoveringsarbeid i 2013. Laboratoriene har ikke behov for dyre kjøleanlegg etc., og er derfor lite kostnadskrevende.

3) Oppgradering av studentareal 4 etasje.

Studentarealet i 4 etasje er i så dårlig stand at studenten ikke lenger bruker dette arealet. Lunsjrommet til Integrative Biologi blir brukt til både lunsj og kollokvierom for studentene. Dette arealet har ikke god nok kapasitet

Søknaden, som er instituttets **prioritet 2**, har en intern prioritering:

- 1. Vedlegg 1: Kostnadsoverslag Prioritet 1**
- 2. Vedlegg 2: Kostnadsoverslag Prioritet 2**
- 3. Vedlegg 3: Kostnadsoverslag Prioritet 3**

Oppgradering av ventilasjon (intern prioritet 1)

Det søkes om følgende midler for dette tiltaket:

Det er ønskelig å oppgradere avtrekksskap, punktavsug og kjemilalieskap for totalt 2,834,029. Det søkes om til sammen fra TA Kr. 1,722,040 til dette tiltaket.

Ventilasjon/avtrekksskap	1,411,040
Fjerne avtrekksskap fra kontorareal	119,000
VVS/EI	192,000
Totalt	1,722,040

(se tabell 1.4, vedlegg 1 for mer detaljer)

Instituttets egenandel vil gå til laboratorieinnredning og nye avtrekksskap

26 nye avtrekksskap	1,039,560
3 nye punktavsug	13,743
6 nye kjemilalieskap	58,686
Totalt	1,111,989

(se tabell 1.3, vedlegg 1 for mer detaljer)

Avtrekksskap, punktavsug, oppbevaring av kjemikalier og ventilasjon

Eksisterende avtrekksskap (anno 1970) er ikke egnet for moderne laboratorie-virksomhet pga utdatert alarmsystem og monitorering av luftstrøm. Nye avtrekksskap vil øke jobbsikkerheten betraktelig. I tillegg vil dette **gi energigevinst** umiddelbart og på lang sikt. I lys av formalinsaken ønsker instituttet å fremstå som profesjonelle hva gjelder sikkerhetsinstallasjoner og krav til laboratoriesikkerhet. Instituttet ønsker at avtrekksskapene møter arbeidstilsynets anbefalinger, i tillegg til å tilfredsstillende EN14175. Fjerning av avtrekksskap fra kontorareal er positivt for arbeidsmiljøet på kontoret, men viktigere er det at dette er et vesentlig tiltak for å optimalisere trekk i ventilasjonssystemene.

I 2010/2011 ble 12 avtrekksskap blir oppgradert og 5 avtrekksskap fjernet fra kontorareal. De nye avtrekksskapene ble valgt ut i samarbeid med TA v/ J.H. Stensrud. De har moderne luftmonitoreringssystemer og alarm i tillegg til å ha automatisk senkeluke for å spare strøm. I tillegg har vi fått HMS dokumentasjon på at luftmonitoreringssystemet, alarm og avtrekkets funksjonalitet er i orden. Det er også i etterkant av installasjonen utført en test av luftstrøm og sporgassmåling. Vi ønsker å fortsette dette prosjektet snarest. Vi søker herved TA om midler til å fjerne 19 avtrekksskap fra kontorer, lesesaler og andre arealer som ikke er definert som laboratorieareal, samtidig som de resterende 24 avtrekksskapene på instituttet blir byttet ut.

Vedr. energigevinst: "Et cirka forbruk alt etter hvor meget man bruker stinkskaftet er ca. 6000-8000 KWh per år" (LABflex, Danmark ved Lars Hauch). Dermed kan man anta at ved å fjerne 19 avtrekksskap vil man ha en økonomisk besparelse på ca 175.000 kroner. Samtidig vil man anta at man ved å bytte ut til moderne avtrekksskap ha en energibesparelse på et sted mellom 100.000 – 200.000. Totalt vil TA spare et sted mellom 300.000 og 400.000 kroner i årlige strømutfgifter.

I tillegg til avtrekksskap er det viktig at det installeres tilstrekkelige punktavsug. For arbeid med fikserte prøver eller annet materiale som avgir giftige gasser som ikke kan utføres i et avtrekksskap er det nødvendig med tilgang til punktavsug. Dette gjelder særlig arbeidsplasser rundt mikroskop og lupen.

Oppgradering av laboratorier i særs dårlig stand (intern prioritet 2)

Det er ønskelig å renoverer laboratorieareal for total 2,532,823. Det søkes om til sammen fra TA Kr. 1,080,249 for oppgradering av laboratorieareal

Ventilasjon/avtrekkskap/VVS/EI knyttet til to avtrekkskap *	422,049
Maling, gulvbelegg, oppgradering VVS/EI	658,200
Totalt	1,080,249

(se tabell 2.4a og 2.4b, vedlegg 2 for mer detaljer)

Instituttets egenandel vil gå til laboratorieinnredning og nye avtrekkskap

Kjemikalieskap/punktavsug/avtrekkskap	245,689
Nytt inventar til laboratorier -	1,206,885
Totalt	1,452,574

(se tabell 2.3a og 2.3b, vedlegg 2 for mer detaljer)

*Avtrekkskap, punktavsug og kjemikalieskap er også inkludert kostnadene, prioritet 1 se ovenfor.

Laboratorier i særs dårlig stand

Etter vernerunder på årets vernerunder på instituttet ble det fremmet å prioriterer følgende laboratorier i 4. etg KB-hus for oppussing/renovering:

- 1) 4606 (Formalinlaboratoriet): Laboratoriet er nedslitt og tilfredsstillende ikke moderne laboratedrift der det skal jobbes med formalinholdig materiale. Siderom til laboratoriet må renoveres, kjølerommet er overgrodd av sopp. Historikken ved laboratoriet, som har gitt navn til MN-fakultetets årlige HMS-minnepris, tilsier at dette laboratoriet bør utbedres så snart som mulig.
- 2) 4516 (Levende lab): Laboratoriet er nedslitt, har store sprekker i vegg mot vest. Takplater er delvis falt ned. Det er stort behov for at laboratoriet renoveres i nær framtid slik at det blir en tidsmessig lab for arbeid med levende marint materiale.
- 3) 4436 (Fiskelab/Grovlab): Er nedslitt og trenger sterkt til renovering. I siderom er det behov for nytt avtrekk og punktavsug for langvarig arbeid med spritholdig materiale i mikroskop. Ut over dette må arealene males og det må skiftes gulvbelegg. Nytt og tidsriktig inventar må anskaffes. Laboratoriet skal være en grovlab for ulik feltbasert (fiske-)forskning ved CEES, og vil også være aktuell å bruke for forskere ved Integrativ biologi og andre enheter.

Selvsagt skulle en ønsket hele arealet renoveret, men i påvente av at dette kan skje, samt i forhold til sannsynlig forestående sammenslåing av BIO og IMBV, vil mener vi at det er meget viktig å prioritere disse tre laboratorier med støtterom. Laboratoriene har ikke behov for dyre kjøleanlegg etc., og er derfor lite kostnadskrevende.

Disse laboratoriene består 3 rom med tilhørende småareal inkludert kjøle- og lagerrom. De utgjøre samlet 245 m².

Oppgradering av studentareal (intern prioritet 3)

Det søkes om følgende midler for dette tiltaket:

Det søkes om til sammen fra TA Kr. 252,650,- for oppgradering av kontor-, student- og fellesarealer:

Maling, nytt gulvbelegg, oppgradering av VVS/EI. 252,650,-

Instituttets egenandel for nye av kontor-, student- og fellesarealer vil være:

Inventar – kjøkken og lese/student kontorplasser 300,000

I tillegg er studentarealene i 4 etasje utslitt og veldig dårlig utnyttet. Instituttet ønsker å optimaliser bruken av disse arealene. Vi søker om oppgradering av dette arealet på 119 m².

Det er ønskelig å fjerne tekjøkken av branntekniske årsaker. I stedet ønskes det at det bygges opp 2 nye lunsjareal der alt elektrisk utstyr har tidsbrytere og gode branntekniske løsninger.

Bygningstegninger (<http://www.uio.no/for-ansatte/organisasjon/adm/ta/bygninger>)

Kostnadsoverslag: 5,497,453 kroner (inkl. MVA).

Hvorav det søkes om til sammen fra TA Kr. 2,632,890 for areal oppgradering Biologisk institutt. Enhetsprisene til overslaget baser seg på fakturaer fra 2010/2011.

Tabell nedenfor beskriver kostnadene for de ulike prioriteringene

Oppgradering av Avtrekksskap	TA	BIO	Total
Ventilasjon/avtrekksskap	1,411,040		
Fjerne avtrekksskap fra kontorareal	119,000		
VVS/EI	192,000		1,722,040
26 nye avtrekksskap		1,039,560	
3 nye punktavsug		13,743	
6 nye kjemikalieskap		58,686	1,111,989
Oppgradering av 3 laboratorieareal 4 etasje			
Ventilasjon/avtrekksskap/VVS/EI linked to avtrekksskap *	422,049		
Maling, gulvbelegg, oppgradering VVS/EI	658,200		1,080,249
Kjemikalieskap/punktavsug/avtrekksskap		245,689	
Nytt inventar til laboratorier		1,206,885	1,452,574
Oppgradering av studentareal 4 etasje			
Maling, nytt gulvbelegg, oppgradering av VVS/EI.	252,650		
Inventar – kjøkken og lese/student kontorplasser		300000	552,650
Totalt	2,632,890	2,864,563	5,497,453

Grunnlag for kostnadsoverslagene se vedlegg 1,2 og 3.

Total arealplan:
 Bekreftet utarbeidet:
 23.03.2012



Dato/sign

Kommentarer (konsekvenser ved endring):

Vedlegg 1 Beregning av kostnader for prioritet 1

Enhetsprisene til overslaget baser seg på fakturaer fra 2010/2011. Alle priser er ekskl. MVA.

Tabell 1.1: Enhetspriser kostnader ønsket dekket av TA

Kategori	Spesifikasjon	Pris	Enhet
Ventilasjon	Demontering permanent	7,000	per demontering
Ventilasjon	Demontering midlertidig	7,500	per demontering
Ventilasjon	Oppkobling til avtrekk	40,000	per oppkobling
Ventilasjon	Oppkobl. Punkt/kjemikal	21,420	per oppkobling
VVS	Oppkobl. Avtrekk - kaldt vann	3,000	per oppkobling
Elektrisk	Nye 16 amp Avtrekk	5,000	per ny kurs

Tabell 1.2: Enhetspriser kostnader ønsket BIO

HMS installasjoner	Kostnad	Grunnlag
Avtrekkskap	43,315	Labflex
Punktavsug	4581	Kilab
Kjemikalieskap	9781	Kilab

Tabell 1.3: Egenandel BIO

	Nytt avtrekk	Nytt punkt avsug	Nytt kjem.skap
Antall	24	3	6
Total	1,039,560	13,743	58,686
Totalt inkl. MVA	1,111,989		

Tabell 1.4 Overlag over kostnader ønsket dekket av TA

			Ventilasjon-demintering permanent	Ventilasjon-demintering midlt.	Ventilasjon-oppkobling avtrekkskap	Ventilasjon-oppkobling punktavsug	VVS-oppkobling kaldt vann - avtrekkskap	Elektro-ny av kurs 16 amp ifm avtrekk					
Kostand er enhet			7,000	7,500	40,000	21,420	21,420	3,000	5,000				
Romtype	Rom #	Progr am	19	24	24	6	6	24	24	Ventilasjon	VVS	Elektrisk	Sum
Fjerning av avtrekkskap fra kontor, student og lagerareal													
kontor	3301	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	3309	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	3409	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	3419	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	3503	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Kontor	4303	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Kontor	4401	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Kontor	4403	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Kontor	4405	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	4407	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
kontor	4521	IB	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
foreles	4619	IB	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Studentareal	4317	Marin	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Studentareal	4611	IB	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
Lab-lager	4121	MERG	2	0	0	0	0	0	0	14,000	-	-	14,000
Lager-felt	3426	CEES	1	0	0	0	0	0	0	7,000	-	-	7,000
										119,000	-	-	119,000
Oppgradering av avtrekkskap													
lab	3404	CEES	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	3406	CEES	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	3416	CEES	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	3420	CEES	0	2	2	0	0	2	2	95,000	6,000	10,000	111,000
lab	4436	CEES	0	1	1	1	0	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920
Lab	4108	IB	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
Lab	4110	IB	1	1	1	1	0	1	1	75,920	3,000	5,000	83,920
lab	4111	IB	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	4507	IB	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	4517	IB	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
Lab	4117A	IB	0	1	1	1	0	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920
Lab	4117B	IB	0	1	1	1	0	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920
lab	4310	Marin	0	1	1	0	1	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920
lab	4402	Marin	1	1	1	0	0	1	1	54,500	3,000	5,000	62,500
lab	4404	Marin	0	2	2	0	1	2	2	116,420	6,000	10,000	132,420
lab	4416	Marin	0	1	1	0	2	1	1	90,340	3,000	5,000	98,340
lab	4420	Marin	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab-kursussal	4426	Marin	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
lab	4516	Marin	0	1	1	0	1	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920
lab	4606	Marin	0	1	1	2	1	1	1	111,760	3,000	5,000	119,760
lab	4614	Marin	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
Lab	4119	MERG	0	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500
										1,411,040	72,000	120,000	1,603,040
										1,530,040	72,000	120,000	1,722,040

Vedlegg 2 Beregning av kostnader for prioritet 2

Enhetsprisene til overslaget baser seg på fakturaer fra 2010/2011. Alle priser er ekskl. MVA.

Tabell 1.2: Enhetspriser kostnader ønsket dekket av TA

Kategori	Spesifikasjon	Pris	Enhet
Ventilasjon	Demontering permanent	7,000	per demontering
Ventilasjon	Demontering midlertidig	7,500	per demontering
Ventilasjon	Oppkobling til avtrekk	40,000	per oppkobling
Ventilasjon	Oppkobl. Punkt/kjemial	21,420	per oppkobling
VVS	Oppkobl. Avtrekk - kaldt vann	3,000	per oppkobling
Elektrisk	Nye 16 amp Avtrekk	5,000	per ny kurs

Tabell 2.2: Enhetspriser kostnader ønsket BIO

Størrelse m ²	Kostnad	Grunnlag
42	221,085	Kilab pris på 3304 (CEES nye DNA lab) med overskap på midtbordkjerne
42	94,488	Kilab pris på 4224 (MERGs nye Myco lab) uten skap over midbord
21	85,459	Kilab pris på 4352 (MERGs nye Myco lab) uten skap over midbord
63	103,517	Kilab pris på 4352/4224 (MERGs nye Myco lab) uten skap over midbord
28	62,842	Kilab pris på 4229 (MERGs nye Myco lab) uten skap over midbord
14	57,417	Kilab pris på 4307 (MERGs nye Myco lab) uten skap over midbord
Kott-lab	28,709	Basert på nye hyller Alminor
Kott-lager	16,000	Basert på nye hyller Alminor

Tabell 2.3a Egenandel institutt inventar

m2	Romtype	Rom #	Program	Inventar	Inventar
84	lab	4436	CEES	442,170	
63	lab	4516	Marin	331,628	
63	lab	4606	Marin	331,628	
7	lab-lager	4610	Marin	16,000	
21	lab-vask	4614	Marin	85,459	1,206,885

Tabell 2.3b Egenandel institutt avtrekk

Romtype	Rom #	Progr.	Nytt avtrekk	Nytt punkt avsug	Nytt kjem.skap
lab	4436	CEES	1	1	
lab	4516	Marin	1		1
lab	4606	Marin	1		1
lab-vask	4614	Marin	1		
		Antall	4	3	6
Total			173,260	13,743	58,686
Totalt inkl. MVA			245,689		

Tabell 2.4a Overlag over kostnader ønsket dekket av TA Inngår i tabell 1.4 (ifm avtrekkskap, punktavsug og kjemikalieskap)

m2	Romtype	Rom #	Program	Kostnader												Sum		
				Nytt gulv	Reperasjon gulv	Maling vegg	Maling vindu	Maling dørkarm	Maling tak	VVS-demontering vann	VVS-oppkobling vann - labvask	VVS-oppkobling vann - håndvask	Elektro-oppradering av kurs	Elektro-ny av kurs 16 amp ifm instrument				
				536	343	3,000	500	171	3,000	3,000	3,000	5,000	5,000					
				4	2	6	11	11	5	4	5	1	15	6	Maling/Gulv	VVS	Elektrisk	Sum
84	Labareal 1	4436	CEES	1	0	1	4	4	1	1	2	0	4	3	102,200	9,000	35,000	146,200
63	Labareal 2	4606	Marin	1	0	1	3	3	1	1	1	1	4	1	76,650	9,000	25,000	169,199
7	Labareal 2	4608	Marin	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3,598	-	5,000	
7	Labareal 2	4610	Marin	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2,901	-	5,000	
21	Labareal 2	4614	Marin	1	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	26,050	6,000	10,000	
63	Labareal 3	4516	Marin	1	0	1	3	1	1	1	1	0	4	1	75,650	6,000	25,000	106,650
245															287,049	30,000	105,000	422,049

Tabell 2.4b Overlag over kostnader ønsket av TA (ifm maling, VVS og EI oppgradering)

Romtype	Rom #	Program	Kostnader							Ventilasjon	VVS	Elektrisk	Sum	Sum
			Ventilasjon-demintering midt.	Ventilasjon-oppkobling avtrekkskap	Ventilasjon-oppkobling punktavsug	Ventilasjon-oppkobling kjemikalieskap	VVS-oppkobling kaldt vann - avtrekkskap	Elektro-ny av kurs 16 amp ifm avtrekk						
Kostand er enhet			7,500	40,000	21,420	21,420	3,000	5,000						
			4	4	3	2	4	4						
lab	4436	CEES	1	1	1	0	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920		
lab	4516	Marin	1	1	0	1	1	1	68,920	3,000	5,000	76,920		
lab	4606	Marin	1	1	2	1	1	1	111,760	3,000	5,000	119,760		
lab	4614	Marin	1	1	0	0	1	1	47,500	3,000	5,000	55,500		
									297,100	12,000	20,000	329,100	658,200	

Vedlegg 3: Oppgradering av studentareal

Enhetsprisene til overslaget baser seg på fakturaer fra 2010/2011. Alle priser er ekskl. MVA.

Tabell 3.1: Enhetspriser kostnader ønsket dekket av TA

Kategori	Spesifikasjon	Pris	Enhet
Ventilasjon	Demontering permanent	7,000	per demontering
Ventilasjon	Demontering midlertidig	7,500	per demontering
Ventilasjon	Oppkobling til avtrekk	40,000	per oppkobling
Ventilasjon	Oppkobl. Punkt/kjemial	21,420	per oppkobling
VVS	Oppkobl. Avtrekk - kaldt vann	3,000	per oppkobling
Elektrisk	Nye 16 amp Avtrekk	5,000	per ny kurs

Tabell 3.1: Enhetspriser kostnader ønsket dekket av TA

m2	Romtype	Rom #	Progr am	Kostnader											Maling/Gulv	VVS	Elektrisk	Kjøkken	
				536	343	3,000	500	171	3,000	3,000	5,000	50,000							
42	Studentareal	4613	IB	1	1	4	2	0	0	1	2	1	49,918	3,000	10,000	50,000	122,900		
14	Studentareal	4604	IB	1	0	0	0	0	0	0	0	7,504	-	-	-	7,500			
42	Studentareal	4611	IB	1	1	3	1	0	1	0	0	46,418	3,000	-	-	56,400			
42	Studentareal	4615	IB	1	1	2	2	0	0	0	0	43,918	-	-	-	43,900			
21	Studentareal	4617	IB	1	1	1	1	0	0	0	0	21,959	-	-	-	21,950			
												169,717	6,000	10,000	50,000	252,650			

AREALTILTAK – BUDSJETTINNSPILL 2015

Fakultet/enhet:	MN-fak - Institutt for biovitenskap
Arealtiltak:	Oppgradering av Aud. 3 Kristine Bonnevis hus
Kategori (prosjekt, ombygging/oppgraderinger, HMS-tiltak)	Oppgradering /modernisering av undervisningsrom

Faglig begrunnelse:

Aud. 3 er det største felleslokalet i Kristine Bonnevis hus og benyttes av hele UiO. Det tekniske utstyret brøt sammen i 2012 og vi ble derfor nødt til å foreta oppgradering av det audiovisuelle utstyret av egne midler. Styringspanelet, forsterkere, høytalere og trådløst nettverkt er oppgradert. Totalkostnadene for dette beløp seg til kr 134.002, noe vi mener at fakultetet burde dekke.

Aud. 3 er booket hele året med undervisning, i tillegg til at IBV har de fleste av sine disputaser i dette rommet.

Det er fortsatt behov for en oppgradering av bord og maling av vegger (som er gusjegrå nå) for å få dette til å framstå som et hyggelig og representativt lokale og vi opprettholder søknaden om en oppussing av dette rommet.

Bygningstegninger (<http://www.uio.no/for-ansatte/organisasjon/adm/ta/bygninger>)

Kostnadsoverslag:

Teknisk avdeling er de som best kan gi et kostnadsoverslag for kostandene til oppgradering av rommet.

Total arealplan:

Bekreftet utarbeidet:

Dato/sign

MN fakultetet
ved Frank Sarnes

Dato: 19. mars 2014

Høringsnotat om prosessen angående etablering av ett verksted og felles verkstedsfunksjoner ved MN-fakultetet.

Institutt for biovitenskap har hatt diskutert fakultetets høringsnotat i ledergruppen og invitert alle seksjonene til å komme med skriftlig tilbakemelding på dette. Den følgende uttalelsen er i hovedsak utarbeidet av verkstedleder og leder av Seksjon for infrastruktur, IBV, men støttes også av de fem forskningsseksjonene.

1. Hovedmål

IBV støtter etableringen av ett verksted samlokalisert i fremtidsrettede lokaler på nedre/østre Blindern, og at investeringer i verkstedsfunksjoner på fakultetet koordineres gjennom ett felles verkstedet. IBV ser på samlokaliseringen som en styrking av verkstedsfunksjonen.

Vi mener at dette styrker forskningsmiljøet fordi man får tilgang til en bedre maskinpark og sikrere leveranse av tjenester (ikke like sårbare for fravær, sykdom etc.), samt mindre reinvestering og vedlikeholdskostnader for UiO. Oppgradering og reinvestering i maskinparken av eksisterende verkstedsfunksjoner på MN-fak er nødvendig, men vil slik det er organisert i dag bli fragmentert, sannsynligvis dyrere og derfor mindre hensiktsmessig. Vi mener derfor at forslaget om et felles verksted mest økonomisk forsvarlig og til det beste for forskningsmiljøene på MN.

IBV mener at målet med å være operativ drift fra 1.1.2016 er realistisk.

3. Prosessen

A: Finne hensiktsmessige lokaler

Prosjektgruppen har fremmet forslag om å samlokalisere verkstedet på i BL24 – Fysikkbygningen. Vi er enige i at disse lokalene nok er de eneste som er aktuelle på Blindern. Selv om lokalene ikke er perfekte, ligger de godt plassert i forhold til de instituttene et slikt verksted skal serve.

B: Strategi for verksted og verkstedsfunksjoner

IBV mener det er viktig at alle instituttene er involvert i prosessen. IBV støtter en strategigruppe bestående av utvalgte medarbeidere på verkstedene og brukere av verksted og verkstedsfunksjoner som foreslått i høringsutkastet.

C: Innplassering i linjen, ledelse og overføring av personell



Postadress:
Pb. 1066 Blindern, 0316 Oslo
Besøksadresse:
Kristine Bonnevis hus,
Blindernv. 31, 0371 Oslo

Telefon: +47 22 85 72 97
Mobil: + 47 97 52 14 01
Telefax: +47 22 85 47 26
E-post: f.e.johansen@ibv.uio.no
<http://www.mn.uio.no/ibv>
Org.nr.: 971 035 854

Det er i utgangspunktet foreslått to mulige løsninger, enten plasseres verkstedet under ett institutt eller direkte under fakultetet. Fakultetsledelsen har tidligere konkludert at den beste løsningen er å plassere verkstedet på ett institutt. Vi støtter avgjørelsen om at dette skal vurderes på nytt og at det skal avholdes et eget seminar for å få frem fordeler og ulemper ved de to alternative modellene før en avgjørelse tas.

IBV mener det er noen viktige momenter som må vurderes før man bestemmer om verkstedet plasseres under et institutt framfor en plassering på MN-fakultetet.

- Prioritering av arbeid og investeringer i nytt utstyr. Det er viktig at dette ikke påvirkes av organisatorisk plassering, men at brukere ved alle MN-institutter har samme tilgang. Brukerperspektivet må stå i sentrum når strategi og betingelser for verkstedet skal etableres.
- Økonomi. Verkstedet må sikres økonomisk rammebetingelser som er uavhengig av vertsinstitutt.
- Hvordan vil dagens fordeling av arbeidskraft mellom de ulike instituttene verksteder gjenspeile det fremtidige felles verkstedets arbeidsoppgaver?
- MN 2012 presiserer at det er store og krevende utfordringer med plassering av verkstedet som skal dekke hele fakultetets behov.

Uavhengig av hvor verkstedet plasseres i linjer mener IBV at et brukerstyre bør etableres med et rådgivende mandat til ledelsen i forhold langsiktige strategien til verkstedet, nyansettelser, investeringer, prioriteringer, evalueringer av verkstedet, etc. I et slikt brukerstyre bør de ulike instituttene være representert. Verkstedleder bør rapportere faglig aktivitet til brukerstyret i tillegg til linjen på vertsenheten. Brukerstyret må sammen med ledelsen utarbeide tydelige retningslinjer til verkstedleder om prioritering av jobber.

I høringsnotatet står det " Overføring av personell fra de eksisterende verkstedene til ny enhet vil ikke skje før 1.1.2016." og " Det er MatNat-fakultetets ambisjon at all overføring av personell er på plass innen sommeren 2015." i samme avsnitt. Vi antar den siste setningen referer til når beslutninger skal være fattet og den første til når dette skal gjennomføres, men dokumentet kunne vært tydeligere på dette. (For øvrig er det vår forståelse at MN er den offisielle forkortelsen på fakultets navn, og vi syntes dette burde brukes av fakultetet selv.)

Andre kommentarer

- I tillegg til at IBVs verksted utvikler nye ikke-kommersielle instrumenter og gjør tilpasninger til avansert vitenskapelig utstyr til de enkelte forskningsgruppene ved IBV er noen av verkstedsfunksjonene ved IBV er i dag er knyttet opp mot:
 - Vedlikehold av instrumenter på laboratoriene på IBV
 - Vedlikehold av maskiner på fytotronen på IBV
 - Service og reparasjon av båtene Trygve Braarud og Bjørn Føyn

Dette er funksjoner som er viktig for IBV og som vi ønsker videreført i det nye verkstedet. Vi ønsker at dette diskuteres og prioriteres i strategigruppa til prosjektet.

- Nærhet til brukergruppene er viktig for at verkstedsoppgavene gjennomføres på en god måte. Det er en utfordring at verkstedet antagelig plasseres utenfor KB-hus. Hvilke virkemidler skal iverksettes for å opprettholde nærhet/god dialog til brukergruppene? Vi ønsker at dette diskuteres og prioriteres i strategigruppa til prosjektet.
- Per i dag leder verkstedet utleie og vedlikehold/oppfølging av instituttets 5 biler. Er det hensiktsmessig at disse arbeidsoppgavene inngår i det nye verkstedet? Vi ønsker at dette diskuteres og prioriteres i strategigruppa til prosjektet.

Med hilsen

(sign)

Kathrine Schou

Seksjonsleder Infrastruktur IBV

(sign)

Hans Borg

Avdelingsleder verksted

Finn-Eirik Johansen

Instituttleder

Innspill til MN-fakultetets kommunikasjonsstrategi fra Institutt for biovitenskap

Vi syntes det er positivt at MN-fakultetet ønsker en mer synlig rolle i samfunnet og støtter mange av målene i strategien. Strategien gir imidlertid inntrykk av en tro på at fremtidige studenter vil "forelske" seg i et fakultet. Vi er derimot av den oppfatning av at foruten fremtidige jobbmuligheter vil det være en fagretning, en disiplin eller en problemstilling studentene vil tiltrekkes av. Formidling av forskningsresultater må derfor stå mer sentralt i kommunikasjonsarbeidet. Forskningsformidling er underkommunisert i utkastet.

Strategien er preget av at den ikke skiller mellom kommunikasjonsarbeid som kan (eller bør) foregå på fakultetsnivå og kommunikasjonsarbeid som nødvendigvis må gjøres lokalt på det enkelte institutt ved MN. Strategien lister 10 strategiske grep med til sammen 48 underpunkter. Noen av disse underpunktene (særlig de som nevnes tidlig tidlige) vil naturlig ligge til fakultetsadministrasjonen, men de fleste vil i større eller mindre grad nødvendigvis involvere instituttene. Vi mener at for at de samlede ressursene skal bli best mulig utnyttet er det essensielt med en tydelig rollefordeling mellom fakultetsnivået og instituttene i kommunikasjonsarbeidet. Basert på viktigheten av forskningsformidling for å nå fremtidige studenter og omdømmebygging kan kanskje fakultet bli et fjernt/høyt nivå. Dagens situasjon er at flere av våre forskere har gjentatte ganger opplevd at når deres forskningsresultater har vært gjenstand for stor oppmerksomhet i internasjonal presse har hverken MN eller UiO sentralt vært opptatt av å utnytte denne muligheten. Dette er et uutnyttet potensiale for publisitet og omdømme som burde være verdt mange kommunikasjonskroner. En mulighet er en sentral enhet ved UiO som driver med forskningsformidling eller at instituttene får de nødvendige ressurser til å drive slik formidlingsvirksomhet i større grad.

Det oppgis at MNs årlige budsjett for kommunikasjon er på 12 MNOK. Det vises ikke til hva disse pengene går til. Dette er et stort beløp som krever forklaring. Vi er helt uenige i at MN skal øke dette budsjettet ytterligere til 17 MNOK. Det må først og fremst forklares hva pengene går til i dag og det må være mulig å bruke de eksisterende midlene på en bedre måte før det vurderes å heve dette beløpet betydelig. En eventuell økning av budsjettet må selvsagt begrunnes. Etter vår mening er det behov for løsninger som øker de vitenskapelig ansattes involvering og ikke løsninger som baserer seg på ansettelse av flere kommunikasjonsarbeidere i fakultetsadministrasjonen. Det tross alt de vitenskapelig ansatte som er innholdsleverandører til mye av det som skal kommuniseres, i tillegg til programinformasjon, karrieremuligheter og studentopplevelser.

Utover farmasi nevnes ikke biovitenskap i hele dokumentet. Dette er svært uheldig og må selvsagt rettes opp. Institutt for biovitenskap (IBV) er Norges ledende institutt innen biovitenskap og en viktig formidler av kunnskap rundt livsvitenskap. Livsvitenskap er

virkelig noe som opptar dagens og fremtidige studenter og som har stort potensiale for mange og engasjerte studenter. Også studenter innen teknologiske fag etterspør livsvitenskapsproblemstillinger. Et sterkt livsvitenskapsmiljø alene og i samspill med teknologiske fag er kanskje det som virkelig kan skille MN UiO fra andre institusjoner. Dette nevnes ikke det forelagte utkastet.

Strategien tar i relativt liten grad innover seg hvem vi konkurrerer mot når det gjelder å kapre de beste studentene. NTNU er nevnt et par steder. I tillegg vil MN generelt, og IBV spesielt, sannsynligvis oppleve en økende konkurranse fra NMBU (Ås). NMBU markedsfører seg i stor grad gjennom sin miljørelevans og det er viktig at MN ikke gir fra seg denne nisjen. Miljøspørsmål vil etter alt å dømme bare bli viktigere i tiden som kommer, og mange unge har et genuint ønske om å bidra positivt for miljø og framtid. En bedre synliggjøring av dette aspektet ved MN – alt fra klima til energiløsninger, toksikologi og forståelse av økosystemprosesser – er viktig.

Vi savner fremheving av skolelaboratoriens viktige rolle som brobygger mellom videregående skole, etterutdanning av lærere og forskningsformidling. Skolelaboratoriene må få en sentral plass i MNs kommunikasjonsstrategi, men vi kan ikke se at f.eks. Skolelaboratoriet i Biologi er nevnt. Skolelaboratoriene gjennomfører nettopp det som etterspørres i planen når det gjelder å nå elever og lærere i den videregående skole. Tatt i betraktning dette viktige kommunikasjonsarbeidet mener vi det vil være ønskelig med en omdisponering av midlene for MNs kommunikasjonsarbeid for å støtte og videreutvikle skolelaboratoriens arbeid. Som et eksempel på hvordan biovitenskap er utelatt nevnes ikke hvor mange elever som besøker instituttet i løpet av et år under opprømsingen av hvor mange elever som besøker de ulike fagretninger ved MN (Punkt 30).

Vi spør oss om en ressurskrevende investering i sosiale medier virkelig vil kaste av seg. Hva innebærer det å "jobbe i dybden" med sosiale medier. Denne delen av utkastet virker hyperaktivt. I det som beskrives av digitalstrategi er formidling av forskningsresultater ikke beskrevet. Forskningsformidling må få en mye mer sentral plassering i MNs omdømmebygging. Å formidle forskningsresultater på en måte som når ut til elever i den videregående skole, studenter, lærere og allmennheten krever trening og ressurser. Flere av våre forskere gjør en stor innsats i så måte, men flere potensielt gode formidlere kan gjøre mer. Dette krever imidlertid ressurser, men en slik investering vil kaste av seg i form av omdømme- og varemerkebygging. En omdisponering av midler ned til institutt- og forskernivå kan derfor tenkes hensiktsmessig.

I dette dokumentet, som i mange andre strategiplaner, blir satsing på de beste studentene utelatt. Vi føler at det er for mye fokus på frafallet av førsteårsstudenter hvor det uansett vil være et stort frafall blant søkende studenter som kanskje har det bedre av ikke å studere ved MN. Et slikt fokus er selvsagt også viktig, men det å vise at vi også satser på de flinkeste vil være svært viktig for MNs attraktivitet og omdømme. Et forslag er å utlyse sommerstipend

for særdeles talentfulle laveregradsstudenter/masterstudenter for å gjøre et lite forskningsprosjekt. En slik målrettet satsning vil tiltrekke gode studenter som vil føle at de blir satt pris på og kan få utvikle seg. Studentene får tidlig erfaring med forskning og blir bedre forberedt til en fremtidig PhD. Gjennom sommerstipend vil vi derfor også kunne få bedre rekruttering til PhD stillinger senere. Om MN kan vise til at vi er et fakultet som også satser på de flinke vil dette helt klart være viktig for vårt omdømme i inn og utland.

Mange av søkerne har en svak realfagskompetanse. I dag tvinges alle gjennom et felles opplegg med begynnerkurs innen matte og kjemi, noe som er langt på vei bortkastet tid for dem som allerede har denne kompetansen, og det fungerer neppe optimalt for dem som kommer med en dårlig realfaglig bakgrunn. Det kan være hensiktsmessig for fakultetet å foreta en analyse av hvordan forkunnskapskrav og karakterkrav vil slå ut på søkermassene og studieprogrammene over tid.

Vi støtter strategiens satsing på bedre kontakt med alumnis – som eksempler på hva kan du bli. Studenter etterspør tidlig relevansen av utdanning for jobb, og vi må vise at de med utdanning fra Mat Nat går generelt raskere inn i relevante stillinger etter utdanning enn mange andre. Det er et generelt inntrykk at siden Norge har svak industri – og spesielt lite forskningsintensiv industri – så er hovedretningene for yrkesvalg skole, forvaltning og UoH-forskning. Vi må vise at dette er feil, at det er et bredt tilfang av relevant jobber. Utdanningen må også tilpasses samfunnets behov i større grad enn i dag.

For å oppnå målene som er skrevet i strategien mener vi at det er viktig at tiltakene er godt forankret i fagmiljøene på instituttene. Det er her undervisningen og forskningen skjer og innholdet til nettsider og andre medier må skapes. Det meste av kommunikasjonsarbeidet bør foregå på instituttene, mens fakultetet bør ha en koordinerende rolle samt drive med opplæringsvirksomhet innen feltet.

Ortografiske skrivefeil og kommentarer til enkeltsetninger er skrevet rett inn i utkastet til kommunikasjonsstrategi som ble forelagt oss. Generelt bærer dokumentet preg av at språket må forbedres.

Mvh,

Finn-Eirik Johansen

Instituttleder IBV

UTKAST

Kommunikasjonsstrategi

MN/UiO

2014-2020

Innhold

Om strategien.....	6
Hovedmålene for strategien.....	7
Opptak til studier - utfordringsbilde høst 2013.....	7
Å velge studier ved MN/UiO.....	8
Budskapsplattform og merkevare.....	9
Ti strategiske grep	10
1. Bedre fakultetets rammebetingelser	10
2. Bygge intern stolthet	11
3. Videreutvikle og synliggjøre studietilbudet på MN	12
4. Bygge eksterne relasjoner og stimulere etterspørsel	13
5. Forskningskommunikasjon.....	14
6. Støtte realfagene og realfaglærerne i skolen	15
7. Møte potensielle studenter i og etter fullført vgs.....	16
8. Studentenes møte med MN/campus	18
9. Dialogstrategi for studentrekrutteringsløpet	19
10. Digitalstrategi.....	19
Organisering, ansvar, roller og ressurser.....	21

Om strategien

Vår oppgave er å drive forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Brorparten av våre ressurser brukes på grunnleggende, langsiktig forskning og til utdanning av morgendagens arbeidskraft. Innovasjon fra forskning/utdanning og allmennrettet formidling av vitenskap er viktig, både som bidrag til utvikling av et bærekraftig samfunnsutviklings-samfunn og for å markedsføre våre aktiviteter innen matematikk, naturvitenskap og teknologi.

Comment [KP1]: «Morgendagens arbeidskraft» bør kunne erstattes av noe mer presist.

Comment [FEJ2]: Denne setningen betyr at allmennrettet formidling skal føre til innovasjon. Det er vel ikke ment slik?

UiOs strategiplan for 2020 framholder at ambisjonen er å utvikle UiO til et internasjonalt toppuniversitet – hvor forskning, utdanning, formidling og innovasjon skal virke sammen på sitt beste. Dette er fulgt opp i MN-fakultetets strategi med særlig vekt på utvikling av høykvalitets forskermiljøer (ref. etableringen av endringsmiljøer) og en utdanningsstrategi som vektlegger utvikling av høykvalitets læringsmiljøer i bredden av våre fag.

Vår ambisjon er å bli ett av Europas mest attraktive steder for forskning og utdanning innen matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fagene). For å oppnå dette må vi synliggjøre våre kvaliteter for de viktigste målgruppene. De tre viktigste målgruppene er;

- i) de som søker til våre studier og stillinger hos oss,
- ii) beslutningstagere i samfunnet (politiske myndigheter, virkemiddelapparat (NFR, EU), organisasjoner, næringsliv og offentlig forvaltning) og
- iii) oss selv og våre studenter (da disse over tid er våre beste ambasadører/ambassadører).

Vår kommunikasjon med omverden skal være heldekkende. Noen områder fremstår som både viktigere og vanskeligere enn andre.

Vi vet at bedre og riktige søkere til med bedre bakgrunnskunnskaper, mer tilpasset våre studier over tid påvirker store deler av vår virksomhet i positiv retning. Mer motiverte studenter gir et bedre læringsmiljøer, del læringsmiljø, og gir større rom for å utvikle studentaktiv forskning på alle nivåer, mange nivå. de-De blir mer deltagende i forskning på høyere nivåer som i sin tur, både direkte og indirekte indirekte, frigjør tid til forskning, osv.

Comment [KP3]: Frigjør tid hvor – for hvem? Håpløs setning. En setning i en strategi skal ikke ende med osv.

Får vi flere søkere til våre studier, blir det mer krevende å komme inn, noe vi vet er av stor betydning for mange søkere med gode karakterer fra videregående skole. Markedsføring av våre studier og vårt studentmiljø i ungdomsmassen er imidlertid særlig krevende. Vi har derfor, i denne kommunikasjonstrategien, valgt å fokusere på rekruttering til studier, selv om de andre målgruppene nevnt over også er dekket.

Kommunikasjonsstrategien er laget på et overordnet nivå. Den er konkret, men er ikke en handlingsplan. Den inneholder heller ikke en komplett beskrivelse av alle dedagens kommunikasjonsaktiviteter på MN/UiO. Vi gjennomfører for eksempel en rekke tiltak for å tiltrekke oss og beholde studenter. I den grad dette dokumentet viser til konkrete satsinger og tiltak, er det fortrinnsvis fordi disse skal videreutvikles eller satses ekstra på. Det er i

utgangspunktet ikke tatt med aktiviteter som ~~kun skal videreføres~~ tenkt videreført som i dag.

Kommunikasjonsstrategien er laget på basis av det utfordringsbildet man ser høsten 2013 – for hele MN-fakultetet sett under ett. Utfordringsbildet kan forandre seg i løpet av strategiperioden og kreve revisjoner. Variasjonsbredden på MN gjør også at enkelte institutter/bachelorprogrammer vil oppleve at det dominerende utfordringsbildet ikke er treffende i forhold til deres virkelighet. Dette gjelder for eksempel for Farmasøytisk institutt, som har god søkning med høye karakterkrav for opptak. Strategien må leses med dette som bakteppe.

Kommunikasjonsstrategien velger å bruke MNT-fag (matematikk, naturvitenskap og teknologi) som felles betegnelse på alle de fagene MN tilbyr.

Hovedmålene for strategien

Fakultetets målsetting er ~~å firedoblet~~ firedoblet antall primærsøkere til bachelorstudier innen 2025. Det er et delmål ~~å doblet~~ antall primærsøkere er doblet innen 2018. Et høyere antall primærsøkere vil gi økt kvalitet på medføre at de studentene som kommer inn, ~~økt har et bedre kunnskapsgrunnlag og økt evne til~~ studiegjennomføring/poengproduksjon, bedre. Dette vil gi mer kvalifiserte masterstudenter, ~~bedre og~~ PhD-kandidater, og totalt sett muligheter for økte inntekter og mer effektiv bruk av ressurser til veiledning. Dette målet er førende for kommunikasjonsstrategien, som er gruppert i ti strategiske grep. Å nå dette målet krever systematisk innsats over mange år, konsistente budskap, engasjement overfor de riktige målgruppene og effektiv ressursbruk.

Det er også et mål for fakultetet å bedre finansieringen av studieplasser da dagens finansieringsmodell ikke i tilstrekkelig grad støtter eksperimentelle fag, herunder undervisning i laboratorier og felt. Dette er særlig krevende for MNT-fagene, da utviklingen over flere år har gått i gal retning, noe som har ført til en gradvis teoretisering av undervisningen. Videre skal kommunikasjonsstrategien være et redskap som skal bidra til at myndighetene etablerer virkemidler, både i innretning og omfang, som støtter opp om samfunnets behov for kompetanseutvikling -innen matematikk, naturvitenskap og teknologi. Dette krever systematisk arbeid rettet mot beslutningstagere, særlig hos myndighetene, men støtte fra beslutningstagere i næringsliv og offentlige sektor er også viktig i dette bildet.

Opptak til studier - utfordringsbilde høst 2013

Ved opptak til bachelorstudier, det femårige farmasistudiet, samt årsstudiet i realfag høsten 2013 (2012) hadde MN en ramme på 1214 (1198) studieplasser. 1906 (1819) studenter ble tilbudt plass. 1378 (1306) takket ja. 1197 (1123) møtte til undervisning.

Til 70 (70) plasser på lektorprogrammet i realfag (som ligger administrativt under UV-fakultetet) møtte 52 (42).

Av de 1123 som møtte til undervisning høsten 2012 avla 280 studenter (24,9 %) full poengproduksjon i løpet av det første studieåret. **FAI har en svært høy andel studenter (ca 84 %)** som avlegger full produksjon.

Figur 1 Ytterligere 453 studenter (40,3 %) leverte i gjennomsnitt 33,2 studiepoeng det første studieåret. 390 studenter som møtte til undervisning (34,7 %) leverte ikke studiepoeng.

Row Labels	Snitt SP	N
MNB-BIO	39,0	55
MNB-ELD	31,0	10
MNB-FAM	33,2	37
MNB-GEO	37,2	28
MNB-INFD	38,6	52
MNB-INFN	30,7	28
MNB-INFP	29,8	80
MNB-INFS	29,7	32
MNB-KJEMI	29,8	22
MNB-MAEC	31,5	13
MNB-MBK	30,5	38
MNB-MENA	30,1	15
MNB-MIT	33,7	43

En analyse av gjennomsnittlig poengproduksjon blant studentene som avlegger mindre enn full produksjon (som vist i figur 1), viser at det er stor variasjon mellom de ulike studieprogrammene på bachelor. **Studentene på BIO, INFD og GEO leverer best.** Studentene på INFP, INFS og KJEMI leverer dårligst. FAI er ikke tatt med her siden de har en særskilt høy andel studenter (**ca. 84 %**) med full poengproduksjon. Studiepoengproduksjonen har stor betydning for fakultetets økonomi. En student som produserte studiepoeng i 2012 vil generere inntekt til **instituttet/moderininstituttet** med 1/3 i 2014, 2015 og 2016.

Comment [FEJ4]: Dette kan ikke sies på bakgrunn av tabell 1. Også hvor stor andel som leverer full SP må regnes inn.

Comment [KP5]: Tabellen forklarer ikke N.

Økt studiepoengproduksjon i 2013 vil gi uttelling for **instituttet/instituttene** i 2015-2017.

Pengeverdien av 1 studiepoeng på bachelor er grovt regnet 417 kroner (25.000€/60).

Comment [FEJ6]: For instituttene i dagens finansieringsmodell. For UiO er det 42000/60 i henhold til DBH

Dersom fakultetet klarer å doble antall studenter som leverer full poengproduksjon, vil det generere merinntekter på i overkant av 3 millioner kroner årlig.

Å velge studier ved MN/UiO

Intervjuer med nåværende studenter og elever i videregående skole viser at en rekke forhold påvirker **elevens tilbøyelighet til å velge studier ved UiO**. Funnene kan grovt oppsummeres som i figur 2.

Det er mange aktører som påvirker studentenes tilbøyelighet til å velge studier ved MN/UiO. Dette er vist i figur 3. Munn-til-munn er den sterkeste kommunikasjonskanalen, derfor er aktørene i den innerste ringen også de sterkeste påvirkere. Aktørene i den ytre ringen påvirker både elevene og påvirkere i den innerste ringen.

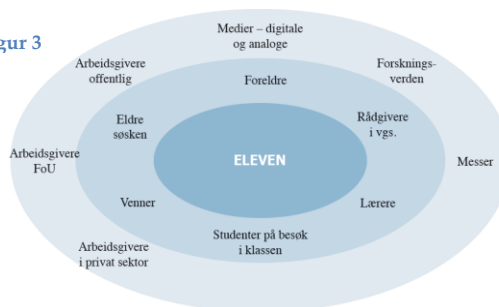
Figur 2



Comment [FEJ7]: Andre undersøkelser gjengitt i media har vist at studenter også velger universitet basert på byen dette ligger i og hva den har å tilby. Overraskende at det ikke var tilfelle i MN fakultetets undersøkelse da mange ser f.eks. Oslo/Bergen/Trondheim som ganske forskjellige byer.

Elevene gjør de første relevante valgene i ungdomsskolen, deretter gjennom alle de tre årene i [vgs-den videregående skole \(vgs\)](#). Valg-intensiteten øker etter jul i tredje klasse vgs fram mot søknadsfristen 15. april. Deretter har [deelevene](#) en omprioriteringsmulighet fram til 1. juli.

Figur 3



Jenter velger annerledes enn gutter. Det er blant jentene at MN har det største [teoretiske](#) potensialet for å få flere primærsokere. Alle aktiviteter som ledes ut av denne strategien må ta hensyn til dette.

Analyser av hvem og hva som påvirker studentenes valg gir følgende overordnede føringer for de foreslåtte grepene:

1. Styrke realfagene i vgs og medvirke til at flere velger R-matematikk.
2. Gjøre MN/UiO mer interessant som studiemulighet både gjennom å stimulere etterspørsel etter kandidater og vise potensielle studenter hvilken studiekvalitet som tilbys.
3. Sikre at potensielle studenter faktisk velger MN/UiO fremfor andre studiesteder og at de velger rett bachelorprogram på MN.
4. Tilpasse kommunikasjonen slik at MN framstår som attraktivt både for jenter og gutter.
5. Gi alle studenter et godt mottak og en god start på studiet.
6. Bekrefte studentenes valg om å studere med MN/UiO.

Budskapsplattform og merkevare

Budskapene fra MN/UiO vil utvikles over tid og være tilpasset jenters og gutters ulike preferanser. Det er likevel slik at overfor kommende studenter må MN legge vekt på MNs egenart/og fremragende kvalitet, at studenter får utviklet og utnyttet sitt talent, godt studiemiljø (fremfor stort og gammelt universitet) og godt studentmiljø.

Noen aktuelle budskap:

«Studier ved MN/UiO gir deg spennende jobber»

«Studier ved MN/UiO utvikler deg og det du er interessert i»

«MN/UiO har det beste vitenskapelige fagmiljøet i Norge og du får være i forskningsfronten»

MN har vært [selvstendig og hetteget fakultet siden 1861 med det offisielle navnet](#) «Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet» [siden 1861.](#) Navnet er tungt, men entydig. I

arbeidet med kommunikasjonsstrategien er det ikke gjort funn som tyder på at navnet er avgjørende for studenter som søker seg til MN. For dem er fagene/instituttene og UiO de viktigste merkevarene.

Ordet «teknologi» er ikke et med i fakultetets navn. Dersom MN ønsker å satse på en tyngre teknologiprofil i utdanningstilbudet, kan det være ønskelig å reflektere det også i navnet. Teknologi kan forøvrig gi en annen klang blant eksterne aktører, både samarbeidspartnere og myndigheter.

UiOs internasjonale Strategic Advisory Board har ikke vært opptatt av navnet.

Navneskifte blir derfor ikke prioritert foreslått i denne kommunikasjonsstrategien. I omtale kan det likevel være hensiktsmessig å vise til at MN tilbyr MNT-fag.

Mange er opptatt av at MN/UiO ikke utdanner sivilingeniører. De fremholder gjerne at det hemmer rekrutteringen. Å bygge tilstrekkelig troverdighet til en sivilingeniørtittel fra MN/UiO for å komme på nivå med NTNU er imidlertid en svært krevende øvelse. MNs strategi må heller være å fremheve sin egenart knyttet til faglig dybde og bredde, og den attraktiviteten som MNs studenter vil oppleve etter fullførte studier.

MN kan benevne sine masterstudenter «realister og teknologer».

Ti strategiske grep

1. Bedre fakultetets rammebetingelser

Utfordring: MN trenger endrede rammebetingelser for å bli mer attraktivt.

MN trenger spesielle ressurser til å gjennomføre laboratorieøvelser, drive feltarbeid og kjøre ulike eksperimenter. Denne delen av utdanningen er redusert kraftig de siste 20-30 årene.

MN trenger derfor en inntektsmodell som gir bedre betalt per student, slik at fakultetet klarer å prioritere god undervisning og stoppe det som oppleves som en teoretisering av utdanningen.

Regjeringen ønsker å «Øke andelen av finansieringen til universitets- og høyskolesektoren som er resultatbasert. Kriteriene for resultater skal utredes», «Fryse strukturen i høyere utdanning inntil effekten av nye universitetsopprettelser er evaluert, og sikre at vi får en struktur som gir miljøer med sterke fagprofiler», «Satse på utvikling av fremragende studietilbud gjennom å benytte vitenskapelig spisskompetanse etter modell fra sentre for fremragende forskning», «Øke opptakskapasiteten innen ingeniør- og realfag» og «Heve inntektstaket for studenter og justere studiestøtten utover pris- og kostnadsvekst».

Comment [FEJ8]: Neste setning referer konkret til utdanning, så det antas at dette også er ment å referere til utdanning. Hva betyr således "kjøre ulike eksperimenter" og hva er forskjellen mellom dette og laboratorieøvelser?

Comment [KP9]: Dette gjelder vel ikke bare MN, men er vel et nasjonalt problem at laboratorieintensive utdanninger som ikke er profesjonsstudier er dårlig betalt. Argumentere...

Comment [FEJ10]: Det bør nevnes hvor sitatene kommer fra.

Parallele føringer ligger i samarbeidsavtalen mellom de fire borgerlige partiene. Dette gir muligheter for MN. Samtidig etterlyser UiO innspill fra MN til dialogen med sentrale politikere. Det skinner i gjennom at UiO mener MN er for passive på egne vegne.

Løsning:

1. MN etablerer en strategi for myndighetskontakt med budskap og konkrete målsettinger.
2. Når strategien er lagt på plass, må MN etablere et program for myndighetskontakt som omfatter både aktiviteter i regi av UiO – og gi sine innspill til disse – og aktiviteter i egen regi.

2. Bygge intern stolthet

Utfordring: Jo flere studenter og ansatte som er stolte av MN/UiO, jo lettere er det å framsnakke MN. Disse er også ofte i direkte kontakt med kommende studenter. Intern stolthet bygger på en kombinasjon av *kjennskap* til fakultetet og det fakultetet kan levere, og den *opplevelsen* hver og en har av fakultetets kvaliteter. **Dagens løsninger fungerer ikke tilfredsstillende.** Utfordringen er å gjøre det å skaffe seg informasjon så attraktivt at ansatte faktisk velger å bruke tid på å ta til seg denne kunnskapen.

Løsning:

3. Etablere en standard mal for introduksjonsprogram for alle nyansatte på MN. Dette skal dekke de to første ukene fra **tiltredelse**. Programmene skal sikre at alle nyansatte får et minimum av breddekunnskap om MN og eget institutt, samt at de raskt kommer i **produksjon**.
4. Forsterke intern kjennskap til MNs studietilbud, **vitenskapelige nivå, vitenskapelige produksjon, forskningsaktivitet og annet vitenskapelig arbeid**, sosiale liv og anseelse i samfunnet. Bygge ut og bruke både interne og eksterne kanaler. Etablere Facebookside for intern kommunikasjon supplert med twitter og nyhetsbrev per epost, med aktiv lenking til og fra instituttens FB-sider og koblet opp til dekanens blogg (etterspørselsdrevet løsning: de som vil ha, melder seg på).
5. Utvikle realfagsdagen til å bli et høynivå faglig og sosialt arrangement som støttes av omfattende intern og eksternt **mediadekning/mediadekning**. Arrangementet skal være arenaen hvor MN markerer resultater av stor betydning, **lanserer de store utfordringene og presenterer de store utfordringene og lanserer de store** grepene. Arrangementet må være **på** så **høyt nivå attraktivt** at minst en statsråd deltar.
6. Utvikle arrangementer som «Kjemi Grand Prix» ved så mange institutter som mulig og invitere andre institutter til å delta. Kan bygges på konseptet «If MN knew what MN knows».
7. Kulturbevissthet: dekanat og instituttledelse leder an i framsnakking av prestasjoner og kvalitet.

Comment [FEJ11]: Hvilke løsninger?

Comment [KP12]: Om hva?
Uforståelig setning.

Comment [KP13]: Alle kan vel ikke få kursing de to første ukene etter tiltredelse? Det må vel være på et tidlig tidspunkt etter ansettelse.

Comment [KP14]: Et to ukers program sikrer vel ikke at ansatte «raskt kommer i produksjon» hva nå dette betyr. Det er instituttens tilrettelegging som i stor grad avgjør dette.

Comment [FEJ15]: Uheldig ordvalg.

Comment [FEJ16]: Ikke gode formuleringer.

8. Slagordkonkurranse for MN. Involverer de ansatte og gir et slagord som kan virke attraktivt for kommende studenter.

3. Videreutvikle og synliggjøre studietilbudet på MN

Utfordring: UiO er et breddeuniversitet uten spesielle opptakskrav utover R-matte. Dette gir åpning for alle, men ingen spesiell status for godt kvalifiserte studenter som skalv bli noe annet enn fremragende matematikere, fysikere, kjemikere etc.

Det gis ikke noe eget tilbud til studenter med spesielle kvalifikasjoner, eksempelvis internasjonalt bachelorprogram.

Det er ikke tilstrekkelig kjent hvilket fremragende vitenskapelig miljø som ligger til grunn for studietilbudet.

MNs bruk av begrepet teknologi er tonet ned. Ingen av MNs studieprogrammer listes opp under «Teknologi, ingeniørfag og arkitektur» i Samordna opptak, kun under «Matematikk og naturfag». Samordna opptak tillater ingen dobbeltlistning og legger ikke til rette for tverrfaglighet. Noen mener manglende teknologibenevnelse kan virke negativt på elevers tilbøyelighet til å velge MN. På samme måte er farmasi gruppert under «Medisin, odontologi, helse- og sosialfag» slik at det kan tenkes at en del typiske realfagselever ikke søker.

Utdanningsatsingen InterAct legger opp til kontinuerlig utvikling av utdanningene, kandidatene og læringsmiljøet.

Løsning:

9. MN står foran en gjennomgang av bachelorstudiene nå - 10 år etter kvalitetsreformen. I disse planene ligger det im minst to nye programmer med mye teknologi, ett rettet mot energiområdet og ett innrettet mot medisin og helse. Dette må profileres sterkt så snart programmene er lagt om etablert.
10. MN har satsset stort på bruk av beregninger i utdanningen ("Computing in Science Education"). Satsingen ligger i skjæringsfeltet mellom matematikk, naturvitenskap og teknologi. Studentene eksponeres tidlig for forskningsfronten og industrielle problemstillinger. Satsingen har fått stor nasjonal og internasjonal oppmerksomhet. MN må føre bevis for, og synliggjøre, den betydningen dette har for kandidatenes suksess i arbeidslivet.
11. MN framhever at målet med utdanningen er å bidra til å skape kreative, samhandlende og lærende individer bygget på en solid faglig plattform innen matematikk, naturvitenskap og teknologi. MN har valgt å legge mer vekt på innholdet i utdanningen enn den tittelen studentene tar med seg ut i arbeidslivet.

Sivilingeniørtittelen har høy status. MN må derfor skape økt ekstern etterspørsel etter sine kandidater. Først og fremst handler dette om å kommunisere kvaliteten og anvendbarheten i dagens utdanning og ikke minst synliggjøre de teknologistudiene som skal realiseres i løpet av de neste 2-3 årene. Allerede i dag får anslagvis 50 % av MNs studenter på bachelor- og masternivå betydelig skolering i teknologiske fag.

12. Vurdere å opprette tverrfaglige og tematiske studieprogrammer innen energi og klima, biomedisin, medisinsk teknologi samt IKT, økonomi og ledelse. Slike studier vil gjøre det mer attraktivt å studere ved MN/UiO. Jøbbe-opp-møt Det er viktig å påvirke departementet for å få på plass nye programmer og tilrettelegge valgmulighetene i Samordna opptak for tverrfaglige programmer.

4. Bygge eksterne relasjoner og stimulere etterspørsel

Utfordring: Mange studenter velger studiested og studieretning etter hvor basert på arbeidsmarkedet de kan få jobber for seg etter avsluttet studium. MN har lang tradisjon for å levere dyktige kandidater til forskning, utdanning og offentlig forvaltning. Dette arbeidsmarkedet er begrenset og oppfattes ikke som attraktivt av alle potensielle søkere.

Næringslivet etterspør på sin side i for liten grad MNs kandidater. De siste årenes omlegging av studiene og innføring av beregningsorientert undervisning har i for liten grad blitt oppfattet – og oppfattet som relevant – av næringslivet. Blant de som kjenner MN viser undersøkelser at fakultetets masterkandidater er svært attraktive i arbeidsmarkedet. Fremdeles er det likevel slik at store deler av næringslivet kun etterspør «ingeniører» når de skal beskrive sin utfordring med å rekruttere kandidater med MNT-fags bakgrunn.

MN må jobbe for å stimulere etterspørselen etter «sine» kandidater. UiOs Strategic Advisory Board har påpekt at universitetet har for svake eksterne relasjoner til industrien og næringslivet, og for svake relasjoner til regionale støttespillere. Dermed har ikke disse noe grunnlag for å framsnakke verken MN eller fakultetets kandidater.

Løsning:

13. Vise hva MN-kandidatene kan, gjennom aktiv bruk av oppdaterte referansekandidater fra arbeidslivet – som presenteres i tekst, bilde og video.
14. Utvikle et eget alumniprogram for MN. Målet med programmet må være å styrke båndene til samfunns- og næringslivet gjennom tett og god kontakt med tidligere studenter. Alumni-programmet må bruke fakultetets unike kompetanse i den vitenskapelige forskningsfronten til å gi de tidligere studentene noe de har behov for i sin hverdag. Til gjengjeld får MN en arena hvor de kan stimulere etterspørsel etter fakultetets leveranser – både vitenskapelig produksjon og gode kandidater

15. Etablere tett kontakt med NHO, både sentralt og med de geografisk nærmeste regionsforeningene. Gi MN må gi gode innspill blant annet til NHOs årskonferanse og de regionale konferansene og vise at fakultetet gir tilgang til kandidater med sterk og relevant kompetanse for norsk næringsliv. Dette kan synliggjøre hvor attraktive MNs kandidater er. Dette kan igjen stimulere bedrifter til å gjennomføre bedriftspresentasjoner, eksempelvis hente inspirasjon fra studentforeningen NAVET på IFI.
16. Etablere næringslivsråd for studieprogrammene. Rekruttere toppledere fra næringslivet som ledere for rådene. Dette vil gi et nettverkssamarbeid med et utvalg store norske og utenlandske bedrifter som trenger kandidater med MNT-fagskompetanse. Når disse bedriftene aktivt etterspør MNs kandidater vil det øke studenters lyst til å studere ved MN
17. Forsterke bruk av nærings-PhD ph.d. og i større grad knytte studiene til muligheter for jobb gjennom praksisplasser.

5. Forskningskommunikasjon

Utfordring: MN må styrke sin forskningskommunikasjon for å synliggjøre den vitenskapelige kvaliteten og utdanningsbredden i fakultetets utdanningsprogram og den vitenskapelige kvaliteten. Kilder fra MN må være journalistenes førstevalg innen MNs fagområder.

FAI har egen forskerskole, ellers er tilbudet spedt.

MN må stimulere sine egne unge talenter til forskningskommunikasjon. De mangler imidlertid kunnskap om mulighetsrommet for formidling, hvilke kanaler de har til rådighet og teknikker for å utnytte disse. Det er vesentlig å forstå forskerens og journalistens ståsted i skjæringspunktet mellom journalistikk og vitenskap, ha innsikt i de etiske aspektene knyttet til forskningskommunikasjon rettet mot allmennheten og kunnskap om hvordan man formidler forskning til andre forskere på vitenskapelige formidlingsarenaer.

Løsning:

18. Etablere et obligatorisk formidlingsprogram for stipendiater, basert på MNKOM.
19. Videreutvikle Realfagsbiblioteket som «realfagenes litteraturhus»
20. Etablere et kurstilbud i formidling/forskningskommunikasjon for alle vitenskapelige ansatte, med moduler fra det obligatoriske kurset. (Kjemi Grand Prix er for øvrig et eksempel på opplæring i praktisk forskningskommunikasjon).
21. Strategisk posisjonering av MN som premissleverandør, blant annet gjennom målrettet og systematisk kontakt med media. Målet må være minst et betydelig oppslag hver uke, enten som kommentar på eget nettsted rundt aktuelle hendelser eller i riksdekkende media. Fast bidragsyter i aktuelle «Viten»-satsinger.

Comment [FEJ17]: Hva har dette med forskningskommunikasjon å gjøre?

Comment [KP18]: Forsker Grand Prix må nevnes.

Comment [KP19]: Menes det Kjemi Grand Prix – en posterkonkurranse ved Kjemisk institutt eller den nasjonale konkurransen «Forsker Grand Prix» for ph.d. studenter?

22. MN bør ansette en forskningskommunikatør/kommunikasjonsrådgiver som kan øke trykket på MNs forskningskommunikasjon og opplæring/kursing/veiledning av forskere/stipendiater som skal etablere MNs posisjon som premisseleverandør.

6. Støtte realfagene og realfaglærerne i skolen

Utfordring: Det er bred politisk enighet om behovet for å satse på realfag. Allerede i 2008 anbefalte OECDs Economic Review Norge å satse ytterligere på videreutdanning innen matematikk, naturfag og teknologi. Undersøkelsen TIMSS fra 2007 viste at andelen norske lærere på 8. trinn med fordypning i et realfag var langt under gjennomsnittet internasjonalt. Tilsvarende undersøkelse fra 2011 viste en bedring i elevenes kunnskaper, men slo fast at det er et godt stykke igjen til norske elever presterer godt i fagene. Snittkarakteren på avsluttende matematikkeksamen i norsk videregående skole i fjor var på 2,5.

Andelen elever av ungdomskullet ungdomskullene som velger høyeste nivå matematikk i vgs har sunket med 15-20 % i løpet av en tiårsperiode. Dette til tross for at det har vært økt oppmerksomhet på rundt det å rekruttere elever til MNT-fag. Det er viktig at MN bidrar til å vekke og holde elevenes interesse for realfagene ved like slik at flest mulig velger gode realfagskombinasjoner i videregående skole.

Realfaglærere er viktige motivatorer og forbilder. MN opplever at lektorutdanningen i regi av UVF har et enormt frafall og arbeider for å endre denne.

Regjeringen har signalisert en bred satsing på etter- og videreutdanning for av lærere. Det er grunn til å tro at den store satsingen kommer innen matematikk, hvor MN vil ha en sentral posisjon i forhold til videreutdanning.

Comment [FEJ20]: Vi vet vel at noe allerede også har kommet innen naturfag.

Løsning:

23. Invitere faglærere fra alle besøkte videregående skoler i vgs på faglig fordypningsseminar ved MN med gratis lunsj og faglig «goodie-bag» - eksempelvis tips og råd som gjør det lettere å undervise på interessante måter i realfag. Lærerne er rollemodeller. Faglærerne vil være mer positive til å ta i mot studenter i klassen neste år dersom de selv får faglig utbytte av dette.
24. Utvikle en strategi for skolesatsing med følgende emner:
- Styrke realfagsdidaktikkens stilling ved MN-fakultetet. Lektorutdanningen legges om og skal lanseres i januar 2014. Den trenger ekstra markedsføring for å gi uttelling allerede ved opptaket i april 2014.
 - Etablere et tilbud i etter- og videreutdanning administrert av MN der instituttene leverer de aktuelle kursene.
 - Samarbeid med utdanningsetaten og videregående skoler i Oslo og Akershus. Følge opp Observatoriet som en skolearena. Fakultetet har ansvar for undervisningen på Observatoriet som i løpet 2013 tar i mot cirka 4000 elever fra Oslokolens 7. klasse. Forsterke samarbeidet med Tøyen-miljøet for

Formatted: Norwegian (Nynorsk)

Formatted: Norwegian (Nynorsk)

å gi et ekstra tilbud til alle 4.-klasser i Oslo og Akershus. Rekruttere aktuelle 10. klasser til besøk på MN/UiO. "UngForsk" forbeholdes videregående skole-vgs. Dette vil over tid skape en bevissthet om UiO/MN som studiested.

- o Enter – leksehjelp på UiO, per 2013 for 400 elever årlig.

7. Møte potensielle studenter i og etter fullført vgs

Utfordring: Å bestemme seg for framtidige studier er en prosess som strekker seg ut i over tid, men med noen klare beslutningspunkter. Disse beslutningspunktene er blant annet valg av studieretning i 1. og 2. klasse vgs, «studievalgperioden» januar-15. april i 3. klasse vgs, «angre-/omprioriteringsfasen» fram til 1. juli og året etter fullført videregående skole vgs hvor mange avtjener førstegangstjeneste eller er på folkehøyskole.

Det er sterk konkurranse om å få komme inn i klasserommene og snakke med elevene. UiO gjennomfører mellom 100 og 150 skolebesøk i sentral regi årlig. MN gjennomfører 8, hvorav 2 i regi av IFI. MN på studentnivå tar kontakt med 150 faglærere, men responsen er svak respons. Antall søkere fra Oslo har gått mye opp de siste tre årene både innen MNT-fag, og det *kan* skyldes økt kontakt med skolene.

MN har programmet MAT1100U som tilbys elever i vgs. Dette er elever man gjerne vil ha som studenter. 30 elever gikk opp til eksamen og stod våren 2013. Av disse gikk 24 i tredje klasse. Kun to begynte på MN. De fleste velger NTNU eller medisin og føler de får for lite igjen for innsatsen ved å begynne på MN «hvor alle kommer inn».

Mange elever frykter Blindern som en stor og upersonlig campus, og velger derfor mindre studiesteder – dersom de ikke reiser til Trondheim. Noen elever fra Oslo/Akershus velger aktivt IKKE UiO fordi de vil ha «litt luft».

Løsning:

25. Utvikle en budskapspakke for alle som skal presentere MN for elever. Den må inneholde budskapsplattform, fakta (om studietilbudet, studiekvalitet, jobbutsikter, studentlivets sosiale sider, muligheter for å studere sammen med andre og alene), kontaktinformasjon og spørsmål/svar.
26. Den sentrale studentrekrutteringen ved UiO har målsatt at den skal bistå til økt rekruttering av studenter til studieprogrammer på MN og LEP. MN må trekke maksimalt ut av samarbeidet med den sentrale rekrutteringen og arbeidet i «Nettverk for studentrekruttering». MN må ha sine studenter med på alle skolebesøk, ikke minst den årlige «universitetsturneen» i januar.
27. Etablere samarbeid med Simulas program «Prepare» som ønsker å stimulere realfagsinteressen i skoler i Asker, Bærum og Oslo – og spesielt blant jenter.
28. Oppgradere programmet for besøk på skolene fra innsalg til gjennomføring. Ambisjonen må være å besøke alle vgs med studiespesialisering i Oslo og Akershus (21 + 34). Få elevene til å velge riktige realfagskombinasjoner, forberede dem på

nivået og få dem til å velge MN/UiO. MN må få fram gode skolebesøkere som kan formidle både det faglige og sosiale tilbudet ved MN/UiO. Presenteres for faglærerne med omtale og bilde. MN må høyne statusen på henvendelsen til faglærerne ved å la den gå fra dekanatet.

29. Oppgradere UiOs program for besøk på Blindern. Det er viktig å få elevene fysisk til UiO for å vise dem at Blindern ikke er en stor, ukjent og fremmedgjørende campus, men et sted hvor du kan fordype deg i MNT-fag både alene og sammen med andre studenter. Cirka 3500 vgs-elever fra skoler på Østlandet besøker UiO under Åpen Dag andre torsdag i mars. De går på rundt 110 forelesninger og informasjonsmøter som holdes rundt om på campus. MN må her sette opp fremragende forelesninger fra eget fakultet, gi innspill til gjennomføring, kvalitetssikre oversikter over forelesninger på eget fakultet og delta på den tilhørende rådgiverdagen og utdanningsmessen med stands og personal-.
30. Oppgradere MNs program for besøk på Blindern. Cirka 2500 elever besøker MN årlig, fordelt på matematikk: ca. 300 elever, kjemi: ca. 500 elever fra videregående elever: 500, og ca. grunnskole: 750-800 fra grunnskolen, informatikk: ca. 300 og fysikk: ca. 1200. Alle institutt som har «skolefag» må gi tilbud, husk også valgfag teknologi. Gi dem fremragende og målrettet mottagelse og forelesninger. Eksempler er «knallforelesninger» som er spennende, pedagogiske og HMS-sikre, mens «knallforelesninger» e.l. uten faglig relevans kan avskrekke elever fra å søke.
31. Promovere fakultetets studieprogrammer for Jobbe tett med-gruppen som velger MAT1100U for å få flere til å velge MN.
32. UiO deltar på rundt 10 utdanningsmesser i Norge årlig. MN prioriterer å være til stede ved studentmessene i Lillestrøm, Oslo, Fredrikstad, Halden, Sandefjord, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Ålesund, Trondheim, Bodø og Tromsø. Innsatsen må oppgraderes. MN må ha gode og synlige (MN-branding) kandidater til stede på messene hele tiden mens det er studenter der og de må markedsføre sin MNT-fagsekspertise. Kandidatene som er på messene skal gjennom audition og et briefingprogram, slik at de kjenner de fleste fagområdene på MN og kunne kan fortelle både om livet som student, studiekvaliteten og jobbutsikter etter fullført utdanning.
33. Forsterke programmet UIO:Opplevelser og utnytte arenaer som «The Gathering», Øyafestivalen, etc.
34. Pilotere kommunikasjonsløp mot utvalgte, militære avdelinger og folkehøyskoler med linjer som er spesielt attraktive for MNT-fagstudenter, eksempelvis topptur/ekstremспорт/friluftslivslinjer.
35. Vurdere piloter for rekruttering i Sverige og Danmark, fortrinnsvis messer.

Comment [FEJ21]: Elever fra vgs som besøker IBV mangler i oversikten

Comment [FEJ22]: Kan en knallforelesning være uten relevans?

8. Studentenes møte med MN/campus

Utfordringen: «You never get a second chance to make a first impression». Det gjelder også for MN/UiO. Forkursene er ~~MNs første muligheten for MN en god mulighet~~ til å ~~gjøre~~ et godt førsteinntrykk. I dag vies ikke forkurs-studentene noen spesiell oppmerksomhet. Det er også et inntrykk av at UiO «snakker ned» forkurset.

Den siste muligheten er studiestartuka. Studenter hevder at de som ikke deltar i aktivitetene første uka, går glipp av viktig informasjon og sosialisering. Resultatet ~~leser~~ man ~~av~~ første gang ved midtveiseksamen i uke 40, hvor ~~forholdsvisforholdsmessig~~ flere av de som ikke deltar i studiestartuka har falt fra, sammenlignet med de som ~~tidlig~~ har skaffet seg et nettverk ~~innledningsvis~~.

Ordningen med programseminarer anses som svært vellykket for de utdanningene som har ~~attatt~~ den i bruk. Fra to programmer i 2012 omfattet ordningen 8 av 14 programmer i 2013. Noen studenter velger å ikke delta.

Undersøkelsen om studieløp og mobilitet som ble gjennomført av UiO i 2010 viste at de som hadde fullført studiene på normert tid ~~eller~~ pluss ett semester var mer på campus, hadde ~~bedre~~ utbytte av kontakt med medstudenter, opprettholdt kontakten med flere i faddergruppen, hadde i større grad kontakt med vitenskapelig ansatte og var fornøyd med det sosiale miljøet.

Til tross for betydelig forbedring de siste årene, med flere og bedre forberedte faddere, ~~og med flere~~ vitenskapelige ansatte ~~til stede mminvolvert~~, har ikke MN full kontroll og påvirkningskraft på de aktivitetene som ~~skerforegår~~ under Studiestartuka. Utfallet av uka er derfor litt tilfeldig.

Løsning:

36. Oppgradere MNs bidrag på UiOs «Åpen dag». Kvalitetssikre alle forelesninger og budskap. Evaluere gjennomføringen og måle responsen hos de besøkende.
37. Framheve betydningen av forkurset. Oppgradere mottaket under forkursene, ~~hilshilse~~ på studentene. Bruke anledningen til å bekrefte at de har gjort riktige valg.
38. Forbedre studiestartuka ytterligere ut over det som er gjort de siste par årene. Bygg om starten på uka og legg den inn i den obligatoriske timeplanen. Skap begeistring. MN har allerede kartlagt konkrete forbedringspunkter etter 2013-uka. Det er svært viktig med alkoholfrie alternativer. Introduser gruppelærerne ~~og de fast og midlertidige vitenskapelige ansatte~~ allerede første uke ~~og ansatte må være med~~.
39. Etablere programseminar for **alle** bachelorprogrammene fra og med 2014 og forbedre innsalget for å øke oppslutningen blant studentene, blant annet gjennom å la ~~dem være~~ ~~de~~ ~~av~~ ~~mer~~ **aktiv rolle i** **undervisningen**.

Comment [KP23]: Her kan man legge mer vekt på lettfattelig faglig innføring, åpne laboratorier og flere muligheter for nye studenter til å bli kjent med forskningen og dens muligheter, kanskje på bekostning av noe festing. Kommer nedenfor ser jeg.

Comment [KP24]: Denne delen er svært viktig når man vet hvor mange av de som begynner som aldri tar noen studiepoeng.

Comment [KP25]: Det er vel ikke tvil om at studentene også i dag er en del av undervisningen...

40. Immatrikuleringen må evne å begeistre studentene. I dag forlater dessverre mange studenter faddergruppen sin under reisen til og fra sentrum og seremonien leverer ikke alltid i tråd med studentenes forventninger. MN må ta initiativ til en ny og annerledes immatringulering på campus eller flytte den til en dag etter at sosialiseringen er godt i gang.

9. Dialogstrategi for studentrekrutteringsløpet

Utfordringen:- MN kommuniserer i svært liten grad med elever/interessenter som kan være aktuelle for studieplass ved fakultetet. Den kontakten som er, blir ikke systematisk fulgt opp. Kommunikasjonen foregår i massekommunikasjonskanaler og er ikke målrettet mot den enkelte. Andre aktører har lært seg å kommunisere personlig med den enkelte og har svært sofistikerte kommunikasjonsstrategier for å sikre at studentene er oppmerksomme på deres tilbud, sikre at de velger rett studium, hjelpe dem til å klare overgangen fra elev til student, sikre at de ikke melder seg av etter påmelding og ikke minst forberede studentene på studiestart. Det er kritisk for MN å få dette på plass, for ikke å havne for langt etter konkurrentene.

Løsning:

41. Etablere en dialogløsning som ivaretar det enkelte individ fra første kontakt/møte med UiO, via hele undersøkelsesprosessen, søknadsprosessen, fram til valget sømendelig skal tas og for forankring av valget til den enkelte. Beslutningsfasen for en potensiell student er lang. Det er mange inntrykk, mange aktører å velge mellom og mange faktorer som vipper alternativene i ulike retninger. Relevant og langsiktig kommunikasjon har en positiv effekt på konverteringsraten.
42. Dialogstrategien må føres gjennom det første studieåret. Bekrefte valg, skap skape tilhørighet, bidra til å unngå «panikk». Kobles til analoge «kanaler» som Forvei og Panikk-hjelpen.
43. Det må investeres i en teknisk plattform som muliggjør automatisert registrering av interessenter og massekommunikasjon på et individuelt nivå.
44. All annen kommunikasjon (skolebesøk, Åpen dag, messer, reklame, kataloger etc.) må stimulere potensielle søkere til å registrere epostadresse og/eller mobilnummer i dialogløsningen.
45. Kommunikasjonsseksjonen på MN må ansette en person med markedsførings- eller salgsbakgrunn som kan drifte løsningen.

10. Digitalstrategi

Utfordring: MNs digitale kommunikasjonsflater er vurdert opp mot den klassiske markedsføringsmodellen AIDA. Det gir følgende resultat:

- Attention - sosiale medier og reklame er egnet for å skape oppmerksomhet og mn.uio.no er i mindre grad aktuell.
- Interest - når en kunde er blitt oppmerksom og nysgjerrig er et av stegene å titte ~~inn~~ på nettsiden og surfe litt rundt. Nettstedet har i dag ikke en struktur som innbyr til surfing. Der hvor man har prøvd å skape interesse med filmer eller artikler, faller man igjennom som gammeldagse. Dagens unge er kresne nettbbrukere og krever mer interaksjon og underholdning.
- Desire - målet er å få kunden til å si "Dette MÅ jeg bare ha", men for å oppnå dette må nettstedet i større grad kommunisere studiene og ikke minst alt det fantastiske som skjer på MN. MN må bygge trygghet og nærhet. Nettstedet klarer i svært liten grad å gi inntrykk av hvor godt dette er ivaretatt.
- Action - målet er å få kunden til å kjøpe produktet og det må være svært lett og tydelig til enhver tid hvor og hvordan man gjør dette. Flatene mangler en vei til «butikken».

Facebook: MNs offisielle ~~facebook~~Facebookside har per 2013 svært få følgere. Her må det jobbes. Dagens unge orienterer seg i sosiale medier og ~~facebook~~Facebook står i en særstilling. Her må det lages strategier for bruk av siden slik at man bygger et samfunn og skaper trafikk til butikken.

Blogger: Dærnts corner - bloggen er bra og interessant for målgruppen 40 år og oppover. Hovedmålgruppen for denne kommunikasjonsstrategien krever noe annet. Der bør det være studentbloggere som snakker studentenes språk og som kan rapportere fra sin hverdag på MN. Målet må være å ufarliggjøre MN som sted, skape nærhet, trygghet og ikke minst underbygge kvaliteten i studiehverdagen.

Comment [KP26]: Hvis vi ønsker bloggere som snakker studentenes språk er det viktig at vi først og samtidig tenker kvalitet – for hverdagsblogger kan være så mangt.

Løsning:

46. Bygge en helhetlig digitalstrategi. Nettstedet må være hjertet i dette, men det anbefales å bygge arenaer hvor målgruppen nye kunder møtes på deres premisser. Dette bør være kampanjesider som selger studiene ved MN og hvor man har mulighet for å benytte seg av alt det nettet i dag har å by på av funksjonalitet. MN må «løfte» uttrykket for at det skal oppleves som mer moderne, ufarlig og interessant.
47. Kommunikasjonsavdelingen må avsette ressurser som jobber i dybden i sosiale medier, rekruttere studentbloggere, løfte opp og fram nettstedet og lage en kampanje som støtter opp under kommunikasjonen.
48. MN bør definere et "digitalt økosystem" hvor vi tar kanalvalg for både intern og ekstern kommunikasjon, og definerer oppgave, mål og drift av de ulike kanalene. Gjennom en slik tilnærming vil vi kunne arbeide helhetlig, og enklere definere den enkelte kanalens oppgave. Målet er å drive trafikk til en landingsside/nettside som er

Comment [KP27]: ?

godt nok rigget for konvertering, enten slik at vi får bygget interessentmassen, eller søkermassen. Et typisk økosystem ser slik ut:



Organisering, ansvar, roller og ressurser

- Det formelle ansvaret for å realisere kommunikasjonsstrategien ligger hos dekanatet. De vitenskapelige og administrativt ansatte har ansvar for å realisere sin del av grepene i strategien. Kommunikasjonssjef er den operativt ansvarlige for framdriften.
- MN bør ansette en person med markedsførings- eller salgsbakgrunn som kan drifte den nye dialogløsningen. MN må også sette av ressurser til å jobbe i dybden i sosiale medier, rekruttere studentbloggere, løfte opp og fram nettredaktøren og lage kampanjer som støtter opp under kommunikasjonen.
- MN bør ansette en «alumnisjef» som har ansvar og myndighet for alumniprogrammet.
- MN bør ansette en forskningskommunikatør/kommunikasjonsrådgiver som kan øke trykket på MNs forskningskommunikasjon og opplæring/kursing/veiledning av forskere/stipendiater som skal etablere MNs posisjon som premissleverandør.
- MN bør heve det årlige budsjettet for kommunikasjon fra i underkant av MNOK 12 til rundt MNOK 17 for å realisere kommunikasjonsstrategien.

Comment [KP28]: Hva betyr det å jobbe i dybden med sosiale medier?

Comment [KP29]: Hvor høyt skal nettredaktøren løftes? Hvem er dette?

Comment [KP30]: MN bør ikke bruke 5 millioner mer på kommunikasjon, men bruke de 12 millionene bedre, slik instituttene hele tiden må med sine penger. Å ta penger fra kjerneaktivitetene gjør oss ikke «stolte» av MN fakultetet.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 1 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPADato : 24.09.2012
Utgave : 1**Ledelsens HMS- gjennomgang ved IBV for 2013****Enhet:** Institutt for biovitenskap (IBV)**Dato:** 18.12.2013**Leder:** Finn Eirik Johansen**Andre deltakere (navn og stilling):****HMS-koordinator:** Bodil K. Pedersen

Maren Onsrud (kontorsjef)

Kate Bronndal (HR-rådgiver)

Kathrine Schou (HMS-koordinator IBV fra 2014)

IBVs ledelse skal gjennomgå styringssystemet for arbeidsmiljø med planlagte mellomrom for å sikre at det fortløpende er velegnet og gir ønskede resultater. Gjennomgåelsene skal omfatte vurdering av muligheter for forbedring og behovet for endringer av styringssystemet for arbeidsmiljø, inklusive arbeidsmiljøpolitikken og HMS- mål. Registreringen fra ledelsens gjennomgåelse skal oppbevares (OHSAS 18001, kap 4,6). Grunnlaget for ledelsens gjennomgåelse skal i henhold til OHSAS 18001 omfatte punktene fra a) til i) nedenfor.

HMS-k sendte ut et sammenfatning med 15 vedlegg 14 dager før dette møtet. Sammenfatningen inneholder følgende punkter.

- a) resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg
- b) resultater av deltagelse og konferering
- c) relevante henvendelser fra eksterne interessepartner, inklusive klager
- d) organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon
- e) i hvilken grad målet er oppnådd
- f) status for undersøkelse av hendelser, korrigerende tiltak og forebyggende tiltak
- g) oppfølgingstiltak etter ledelsens tidligere gjennomgåelser
- h) endrede forutsetninger, inklusive utvikling med hensyn til lovbestemte krav og andre krav som angår arbeidsmiljøet
- i) anbefalinger om forbedringer

Sjekkliste side 11 gir en oversikt over underlagene lagt fram til de ulike punktene ovenfor.

Tiltaksplanen som dette møte munnet ut i er beskrevet på side 9.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 2 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPADato : 24.09.2012
Utgave : 1**Sammenfatning****a) Resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg*****Revisjoner og vurderinger:***

Det er ikke gjennomført HMS-internrevisjoner ved IBV i 2013. I HMS-handlingsplanen for IBV 2012-2014 skulle en internrevisjon for "kjemikaliehåndtering og laboratorier" vært gjennomført i 2013. På grunn av sammenslåingsprosessen mellom BIO og IMBV har ikke nye felles prosedyrer for kjemikaliehåndtering og laboratorier blitt implementert for IBV. Dessuten ble instituttet gjenstand for inspeksjon fra Arbeidstilsynet våren 2013 der kjemikaliehåndtering og stoffkartotek ble undersøkt. Derfor har det ikke vært ansett riktig å gjennomføre HMS-revisjon inneværende år. Når ny HMS-håndbok (e-bok) med felles prosedyrer er på plass i løpet av V-2014, anbefales det å gjennomføre en HMS-internrevisjon iht. ISO 19001 og UiOs prosedyre for HMS-revisjoner.

Samsvar:

HMS-stab har gjort en samsvarsvurdering av HMS-regelverket og felles HMS-prosedyrer ved UiO (vedlegg 3), og felles prosedyreverk for arbeidsmiljøloven og strålevernloven er oppdatert i 2012.

Ved IBV skal alle lokale prosedyrer og rutiner være i henhold til sentral HMS- policy og -prosedyrer ved UiO, og dermed iht norsk lovverk. Ny HMS-håndbok for IBV blir utviklet i samsvar med dette, og skal være ferdig innen 1. februar 2014.

IBV ønsker at fakultetet, slik de har gjort på andre steder, gjennomfører revisjonen på IBV H-2014 og at de vurderes virksomhet opp mot utvalgte prosedyrer eller standarder. IBV bør se til at dokumentasjon av opplæring på lab blir gjort, likeledes bruk av verneutstyr. Instituttet bør sende en bestilling til MN-fak.

Konklusjon a) Resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg:

IBV ber HMS-MN om å gjøre en internrevisjon på e.g. risikovurderinger på IBV, som arbeidstilsynet har varslet om at de ønsker å se nærmere på.

Revidering og tilsyn fra arbeidstilsynet vil ta utgangspunkt i gjeldede rutiner, lover, standarder, prosedyrer, derfor viktig at disse kommer på plass og blir implementert på hele instituttet.

b) Resultater av deltagelse og konferering***HMS-dialog med ledelsen ved IBV:***

Det er gjennomført et HMS-dialogmøte mellom ledende verneombud, vara for dette, ledelsen ved IBV og HMS- koordinator.

HMS-koordinator har deltatt på en del driftsmøter/mandagsmøter ved IBV.

Dialogmøtene og LAMU-møtene har vært til dels overlappende i tematikk og deltagelse. Skal man utvide LAMU eller bør dialogmøtene kuttes ut? Temaene tidligere tatt opp i dialogmøtene kan inkluderes som en del av LAMU. Verneombud må rådføres.

I tillegg har IBV ny organisasjonsstruktur. HMS er med som fast punkt på alle ledergruppemøtene. I tillegg er HMS forankret på en ny måte i seksjonene gjennom seksjonslederne og i tillegg er det opprettet en seksjons-HMS-ingeniør som en viktig støttespiller for HMS arbeid i hver seksjonen.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

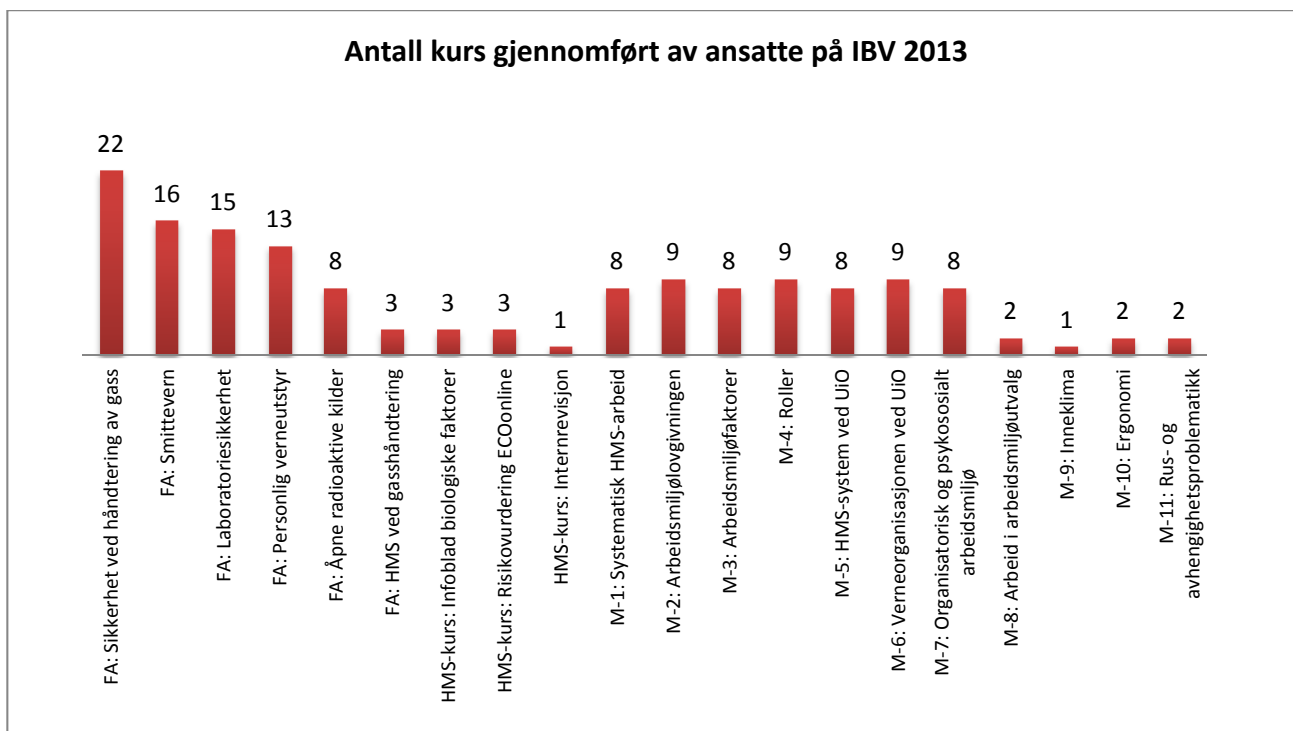
Side : 3 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Oversikt verneombuds og andre ansattes deltakelse i HMS- arbeidet ved IBV:

- IBV-LAMU: 4 møter
- HMS-dialogmøter: 1 møte. (Det var planlagt 4 møter)
- HMS-prosjektgruppa: 4 møter
- IBV-SOP- arbeidsgruppen: 4 møter
- Vernerunder: til sammen 17 gjennomførte vernerunder
- VO-møter ved IBV
- Kartleggingsarbeid: avtrekkskap, gass, kjøle/fryserom, -80-frysere osv.
- HMS-opplæring lokalt: ECOonline-arbeid, kjemikalieopprydning og avhending
- HMS-opplæring sentralt ved UiO: 149 kurs er gjennomført av 45 ansatte.
 - 5/8 verneombud tok HMS-modulkurs 2013
 - 1/8 verneombudsvaraer tok HMS-modulkurs 2013
 - 2 ansatte tilknyttet sentral-LAMU og MN-LAMU tok HMS-modulkurs 2013



Samarbeid med EA-østre:

Det har et godt samarbeid mellom EA-østre og instituttet. I tillegg til daglig/hyppig kontakt har det vært også vært formelle møtearenaer.

- EA har vært LAMU møter som observatør
- Et dialogmøte med EA. (Det var planlagt 2 møter 2013)

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 4 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPADato : 24.09.2012
Utgave : 1**HMS-samarbeid og dialog med UiO for øvrig:**

- Verneombudenes nettverk og –opplæringsfora
- HMS- opplæring for studenter ved MN-fakultetet
- HMS- koordinator nettverk
- HMS- internrevisjoner iht ISO 90001 ved HMS-stab og MH-fakultetet
- Merkeprosjektet IBV – med EA
- Avtrekksprosjektet MN- fak -med EA
- Forprosjekt kjøle- fryserom KB-hus- med EA
- Fartøy- prosjektet MN-fakultetet
- Allmøte med HMS.-stab og BHT
- Bestillingsmøte med BHT

Konklusjon b) Resultater av deltagelse og konferering:

Det foreslås ingen endringer i regulære møter for 2014 bortsett fra at på grunn av ny organisasjonsstruktur sees det ingen behov for et HMS-dialogmøte. Temaene tidligere tatt opp i disse dialogmøtene kan inngå som en del av LAMU. Verneombud må rådføres.

Oppfordre flere ansatte som ikke har tatt HMS opplæring å gjennomføre dette særlig de nye seksjonslederne.

c) Relevante henvendelser fra eksterne interessepartnere, inklusive klager

Det er ikke kjent at det har kommet henvendelser knyttet til HMS fra eksterne samarbeidspartnere, finansører, underleverandører eller andre i 2013.

d) Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon**Statistikk for sykefravær IBV:**

En overordnet figur fra MN-fakultetet viser lavt sykefravær. Sykefravær inntil 4 uker er angitt med 2,76% hos kvinner og 1.23 % hos menn. Det har vært problematisk å få ut denne statistikken fra UiOs datasystemer, og det har ikke vært mulig å fremskaffe egen statistikk for IBV (BIO/IMBV) de siste tre år. Problemet er tatt opp med MN-fakultetet og HMS-stab, og UiO sentralt jobber med bedre løsninger. Det er ikke noe godt system for dette på UiO. Fakultetet skal ta opp med UiO sentralt.

Statistikk uønskede hendelser:

Status for uønskede hendelser er tatt opp på alle IBV-LAMU-møter.

Per 10. desember er det meldt ti uønskede hendelser ved IBV i 2013, tre skader og sju uønskede hendelser. Ingen alvorlige forløp.

Sannsynligheten er stor for at det rapporteres for få avvik/uønskede hendelser i forhold til HMS- lovgivingen ved IBV.

Informasjonen til ansatte om prosedyrer rundt uønskete hendelser kan bli bedre. Arbeidstilsynet påpekte at det er mangler ved UiOs avvikshåndteringssystem per i dag. Forhåpentligvis kommer det på plass et bedre elektronisk system i nær framtid.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 5 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPADato : 24.09.2012
Utgave : 1**Lokal beredskapsplan/øvelser:**

Lokal beredskapsplan ble oppdatert som planlagt V-2013, og er lagt på IBVs HMS- nettsider.

Det har ikke vært mulig å innpasse planlagt beredskapstrening for beredskapsgruppen inneværende år. Dette må videreføres til 2014.

Resultater av tilsyn fra myndighetene:

Helsetilsynets pålegg etter GMO-tilsyn ved Biologisk institutts GMO- laboratorier i 2012 er lukket.

Arbeidstilsynet hadde tilsyn ved IBV i juni - 2013. Tema for tilsynet var:

- Kartlegging og risikovurdering av kjemisk og evt. biologisk helsefare
- Erstatning av farlige kjemikalier
- Allmennventilasjon og prosesstilpasset ventilasjon
- Informasjon og opplæring i håndtering av kjemikalier og sikker jobbutførelse
- Oppbevaring, lagring og merking av kjemikalier
- Stoffkartotek
- Personlig verneutstyr
- Nødhjelps og førstehjelpsutstyr
- Bruk av BHT

Rapporten fra Arbeidstilsynets tilsyn ved IBV varsler følgende pålegg. Begge avvikene gjelder for hele UiO, og tilsvar sendes fra HMS-stab.

- 1) Mangler ved stoffkartotek – skriftlig utgave
- 2) Mangler ved avvikshåndteringssystemet

Arbeidstilsynet anbefalte følgende :

- Arbeidet med risikovurderinger, og utarbeidelse av risikovurderte prosedyrer bør det jobbes videre med. Her varsles det om ny oppfølging fra Arbeidstilsynet i 2014.
- Bruk av personlig verneutstyr (PVU), blant annet laboratoriefrakk bør bedres
- Sikrere lagring av kjemikalier – flere kjemikalieskap bør bedres
- Det bør utarbeides en plan for utskifting av gamle avtrekkskap og kvalitetssikring av drift avtrekkskap

Resultater fra vernerunder – tiltak og oppfølging:

Det er gjennomført 17 vernerunder ved IBVs ulike enheter, og det er skrevet 16 delrapporter med angivelse av påpekte forhold, tiltak, ansvarlig og tidsplan. En oppsummering fra alle vernerundene er også utarbeidet.

Det har ikke vært mulig å gjennomføre møte for gjennomgang av foreslåtte tiltak for prioriteringer av disse. Dette må derfor videreføres til IBVs ledergruppe i 2014.

Det bør være et avsluttende møte for å følge opp vernerundene hvor ledelsen og EA bør være med. Dette bør tas opp på neste LAMU møte for å implementere dette.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 6 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012

Utgave : 1

HMS-opplæring ansatte:

- Intern opplæring for teknisk ansatte for innlegging av data i ECOonline.
- Workshop for IBV-SOP- arbeidsgruppen i hvordan skrive risikovurderte prosedyrer. Verneombud og andre ansatte deltatt på UiOs modulbaserte HMS-undervisning, men det er fortsatt en del som ikke har tatt forventet HMS- opplæring iht. UiOs HMS- opplæringsprosedyre.

Resultater av kartlegginger, målinger og arbeidsmiljøundersøkelser:

- ROS-analysen KB-hus 2012
 - Oppfølgings arbeid er utført, bla i dialog med EA.
 - Det gjenstår noe som bør følges opp både for EA og IBV.
 - EA ta opp ifm LAMU møte.
 - Det bør gjøres en ny kartlegging av gass bruk. Risikovurdering ved AGA skulle vært gjort i 2013.
- ROS-analyse Fytotronen V-2013
 - Analysen er gjennomført og rapportert i følge bestilling fra EA.
 - Dette er et underlagsdokumentasjon for videre arbeid.
 - Plan for oppfølging er ikke kjent.
 - Kontakt i EA er Syversen.
- Forprosjekt – Akvariet H-2012
 - Analysen er gjennomført og rapportert i følge bestilling fra IBV??.
 - Plan for oppfølging er ikke kjent.
 - Det er gjort en del arbeid i etterkant av dette.
 - Ingen bevilgning er kommet i etterkant.
- Kartlegging – luftstrømsmålinger avtrekkskap IBV – V-2013
 - Følges opp og utbedres i EAs avtrekksprosjekt.
- Avtrekksprosjektet MN-fakultetet
 - Målinger ferdigstilles desember 2013 etter utbedringsarbeider.
 - Avtrekk som da ikke fungerer vil bli avstengt eller fjernet.
- Kartlegging kjøle/klima/fryserom
 - Gammel kjølevæske skal utfases
 - Forprosjekt startet og kartlegging er i gang.
- Generell kartlegging KB-hus
 - Forprosjekt er i gang med tanke på mer omfattende oppgraderinger.

Målrettede helseundersøkelser:

I samsvar med bestillingen til BHT for 2013 er blant annet ansatte i Dyreavdelingen og ved Sentralverkstedet fulgt opp. Planlagt støymåling i verkstedet er videreført til 2014.

Eksponeringsregister vil komme på plass i 2014. E.g. Ansvarlig for kjemikalie avhending ifm kjemikalie destruksjon bør få en målrettet helseundersøkelse.

Undersøkelser psykososialt arbeidsmiljø:

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36
Side : 7 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Det har ikke vært gjennomført kartlegging av psykososialt arbeidsmiljø ved IBV i 2013. Dette vil bli gjort i 2014 da MN-fakultetet vil gjennomføre første runde av ARK – Arbeidsmiljøkartlegging utarbeidet for UH-sektoren i Norge.

Konklusjon d) Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon:

Informasjonen til ansatte om prosedyrer rundt uønskete hendelser kan bli bedre. Forhåpentligvis kommer det på plass et bedre elektronisk system i nær framtid.

Beredskapstrening for beredskapsgruppen bør gjennomføres i 2014.

Oppfølging av anbefalinger fra arbeidstilsynet.

Dette bør foreslås for LAMU å implementere et avsluttende møte for å følge opp vernerundene hvor ledelsen og EA bør være med.

Sjekk hvem som bør gå på UiOs modulbaserte HMS-undervisning kurs. Det finnes god oversikt for 2013 men ikke 2012.

e) I hvilken grad målet er oppnådd

Visjon for HMS-arbeidet ved IBV:

"Både ansatte og studenter skal glede seg hver dag til å komme til BIO/IMBV

- *IBV fordi de har et trygt og sikkert arbeidsmiljø som inspirerer til forsknings- og studieinnsats.*
- *Gjennom felles ansvar, involvering og medvirkning skapes det trivsel ved instituttene."*

Måloppnåelse:

Vurderingen er gjort i forhold til de sju oppsatte hovedmål for HMS-prosjektet 2010-2013:

Mål:	Evaluerings:
1 Følge norske lover og UiOs bestemmelser	Ja, stort sett, men IBV kan bli bedre: - isotopavfall, GMO-tilsyn, Arbeidstilsynet
2 Instituttens HMS-regler, rutiner og prosedyrer skal være kjent og følges opp av ansatte og studenter. 90% av alle laboratorier skal gjennomgå vernerunder våren 2012 uten anmerkning.	Av mange, men enkelte kan medvirke i større grad. Nei, langt over 10% av labene med anmerkninger.
3 Risikovurdering er etablert og innarbeidet som naturlig del av all forsknings- og undervisningsaktivitet	Ja, vi er på veg – men en del SOP-arbeid gjenstår og grunnleggende forståelse kan bli bedre hos mange
4 Holdningsendring og forståelse for viktigheten av et velfungerende HMS-arbeid	Ja, bedre støtte og forståelse av HMS-arbeidet fra mange, men kan fortsatt bli bedre

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36
Side : 8 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

5	Økt sikkerhet på lab - blant annet gjennom forsvarlig lagring, håndtering og avfallsbehandling av kjemikalier, gasser, isotoper og biologiske faktorer	Ja, mye bedre – flere kjemikalieskap , dedikerte rom for arbeid med kjemikalier og tydelige avhendingsrutiner, men fortsatt et forbedringspotensialer.
6	Klargjøring av ansvarsforhold ved instituttene, og samhandling og involvering bidrar til økt trivsel og glede i hverdagen for ansatte og studenter	Endringsprosessen IBV, nivå-4-ledelse vil trolig gi en bedring over tid.
7	Bevisst, etisk holdning i forhold til ytre miljø.	Ja, stort sett på plass. Ønske om at Grønt UiO snart kommer til KB-hus.

Konklusjon e) I hvilken grad målet er oppnådd:

Bevisstheten om viktigheten av HMS- arbeidet er økt, mye er bedret, men det er også en god del forhold som bør komme på plass ved IBV før en kan si seg fornøyd med HMS- forholdene ved instituttet.

f) Status for undersøkelse av hendelser, korrigerende tiltak og forebyggende tiltak

IBV følger UiOs system for håndtering av uønskede hendelser, og dette er fortsatt i papirform.

Verneombud ved aktuell enhet informeres om uønskede hendelser innenfor sitt verneområde og signerer på rapportskjema.

Konklusjon:

Ved alle uønskede hendelser blir det søkt å finne årsak til hendelsen og det blir foreslått forbedringstiltak. Stort sett blir dette fulgt opp på en grei måte, men systematikken rundt oppfølgingen kan trolig bli bedre.

g) Oppfølgingstiltak etter ledelsens tidligere gjennomganger

Tiltaksplan fra Ledelsens HMS-gjennomgang for 2012 er fulgt opp, men det er noen forhold som kan forbedres neste år:

- HMS-intern revisjon: Bør gjennomføres H-2014
- HMS-dialogmøter: Bare et av fire planlagte møter ble avholdt.
- EA-dialogmøter: Bare et av to planlagte møter er gjennomført.
- Statistikk sykefravær: Kommer forhåpentligvis på plass i 2014. Ligger på UiO sentralt.
- Beredskapstrening for beredskapsgruppen: Ikke mulig i 2013, bør komme V-2014
- Oppfølging av vernerunder: Vernerunder V-2013 viser at det er noe ulik grad av oppfølging for tiltak etter vernerundene.
- Romansvarliges ansvar må tydeliggjøres. Viktig bidrag fra nye HMS-ingeniører.
- Risikovurderinger: IMBV-delen av IBV har ikke fulgt opp SOP-arbeidet som forventet.
- Rutine for mottak av nyansatte: Er utarbeidet av admin IBV. Bør inngå i opplæring av seksjonsledere. Prosedyren skal tas opp i ledergruppa og legges fram i LAMU for deres kommentater.
- Gass-kartlegging: Befaring ved AGA V-2013, men ikke tid til risikovurdering, bør videreføres neste år.
- Medarbeidersamtaler: Uklart omfang i år. Nye muligheter med nivå-4-ledelse.
- ROS-analysen: Rutine for evakuering av funksjonshemmede er fortsatt ikke på plass da det ikke er funnet praktisk god løsning for KB-hus. Må videreføres 2014. Brannvesen, Norsk folkehjelp og andre har vært kontaktet men ingen har funnet gode løsninger.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljøDokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 9 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPADato : 24.09.2012
Utgave : 1**h) Endrede forutsetninger, inklusive utvikling med hensyn til lovbestemte krav og andre krav som angår arbeidsmiljøet**

Arbeidstilsynets nye forskrifter til AML (nå seks forskrifter) ble gjeldende fra 1. januar 2013. Noen mindre korreksjoner er forventet etter innspill inneværende år.

i) Anbefalinger om forbedringer

HMS-koordinator IBV har følgende anbefalinger om forbedringer i IBVs HMS-arbeid:

- At alt HMS-arbeid ved IBV følger UiOs overordnede HMS-policyer og prosedyrer, og dermed HMS-lovverket. Dette gjelder blant annet ny HMS-e-bok.
- Dokumentasjon av all HMS- opplæring gitt lokalt er viktig.
- At IBV-ledelsen er tydelig på at HMS-arbeidet er viktig og skal på plass. Ikke minst gjelder dette risikovurderinger som er grunnlaget for å sikre forsvarlig drift blant annet på alle laboratorier ved IBV.
- At verneombudene involveres så tidlig som mulig ved byggeprosjekter og omstillinger.
- At IBV samarbeider og benytter UiOs BHT-tjenester for å sikre ansatte helse og sikrer at ansatte for den oppfølging de skal ha iht til prosedyre.
- At informasjonsflyten og oppfølging av ansatte blir bedre for å sikre at ansatte føler seg verdsatt og har et godt psykososialt arbeidsmiljø.
- At det utarbeides og implementeres ny rutine for innkjøp av kjemikalier og innlegging i ECOonline.
- Oppfølging av vernerundene må følges opp mye bedre!! Det er ingen konsekvensen av avvik. Ansatte som har fått ansvar for å følge opp gjør ikke det. Ny organisasjonsstruktur med seksjonsledere og HMS-i må følge opp avvikene bedre.
- Oppfølgingsmøte etter vernerundene med seksjonen: Verneombudene, HMS-i, Seksjonsledere, HMS-k, for tydeliggjøring av oppfølging av ansvar.

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 10 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Tiltaksplan

Sjekkliste	Kommentarer / tiltak	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
a) Resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg	Instituttet bør sende en bestilling til MN-fak V-2014.	15.feb-14	HMS-k kontorsjef	
	Sette tidspunkt for internrevisjon H-2014	15.jun-14	MN-fak	
b) Resultater av deltagelse og konferering	Verneombudene må rådføres om Avvikling av HMS-dialogmøte.	5.feb-14	L-VO	
	Avvikling av HMS-dialogmøte.	05.feb-14	LAMU	
	Oppfordre flere ansatte til å ta HMS – modulene – Januar 2013	15.jan-14	HMS-k	
	Oppfordre flere ledere til å ta HMS – modulene – April 2013	01.apr-14	HMS-k	
	Få oversikt over hvem som har tatt og hvem som bør ta de ulike aktuelle kursen: HMS-moduler	01.feb-14	HMS-k	
	Hvilke kurs skal alle på IBV ta mhp farlig arbeid.	05.feb-14	LAMU	
	Få oversikt over hvem som har tatt og hvem som bør ta de ulike aktuelle kursen: Farlig arbeid	01.mar-14	Seksjonsleder HMS -i	
c) Relevante henvendelser fra eksterne interesseparter, inklusive klager	Ingen	-	-	
d) organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon	Underrapportering av avvik, holdningsendring	01.jan-15	HMS-k HMS-i	
	Sette dato for beredskapstrening for beredskapsgruppen	05.feb-14	LAMU	
	Beredskapstrening for beredskapsgruppen	15.sep-14	HMS-k	
	Plan for oppfølging av anbefalinger fra arbeidstilsynet. Risikovurdering.	V-14	HMS-team Vernerunder	
	Plan for bedring av lukking av avvik.	05.feb-14	LAMU	
	Oppfølging av ROS analyser, kartlegginger etc. Hva skjer videre?	05.feb-14 feb.2014	LAMU Ledergruppa	

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 11 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Sjekkliste	Kommentarer / tiltak	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
e) i hvilken grad målet er oppnådd	En del forhold bør komme på plass ved IBV før en kan si seg fornøyd med HMS- forholdene ved instituttet. - sette mål for HMS arbeidet 2014	15.feb-14	HMS-team Fremlegges For ledergruppa	
f) status for undersøkelse av hendelser, korrigerende tiltak og forebyggende tiltak	Stort sett blir dette fulgt opp på en grei måte, men systematikken rundt oppfølgingen kan trolig bli bedre.	-	-	
g) oppfølgingstiltak etter ledelsens tidligere gjennomganger	Medarbeidersamtaler: Uklart omfang i år. Nye muligheter med nivå-4- ledelse.	01.des-14	Nivå3, Nivå4, Adm.ledere	
	ROS-analysen: Rutine for evakuering av funksjonshemmede er fortsatt ikke på plass da det ikke er funnet praktisk god løsning for KB-hus. Finne en rutiner (kanskje ikke optimal) men er tilpasset de fysiske forhold i bygget.	01.mar-14	Be HMS stab BHT	
h) endrede forutsetninger, inklusive utvikling med hensyn til lovbestemte krav og andre krav som angår arbeidsmiljøet	Noen mindre korreksjoner er forventet etter innspill inneværende år.	-	-	
i) anbefalinger om forbedringer	Oppfølging av UiOs overordnede HMS-policyer.	kontinuelig	SL, IL, HMS-team	
	Oppfølging av ny HMS-e-bok som omfatter IBV spesifikke prosedyrer i tillegg til UiOs overordnede prosedyrer	kontinuelig	SL, IL, HMS-team	
	Oppfølging av rutiner for dokumentasjon av all HMS-opplæring gitt lokalt	kontinuelig	HMS-team	
	IBV-ledelsen er tydelig på at HMS-arbeidet er viktig og skal på plass.	kontinuelig	IL	
	At verneombudene involveres så tidlig som mulig ved byggeprosjekter og omstillinger.	kontinuelig	IL	
	IBV bør samarbeide og benytte UiOs BHT-tjenester.	kontinuelig	IL	Utført: Bestilling sent til BHT
	Bedre informasjonsflyten og oppfølging av ansatte blir bedre for å sikre et godt arbeidsmiljø.	kontinuelig	IL, SL	

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 12 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Sjekkliste	Kommentarer / tiltak	Tidsfrist	Ansvarlig	Status
	eHMS håndbok	01.mar-14	HMS-k, IL	

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 13 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Sjekkliste iflg - OHSAS 18001:	Underlag	Vedlegg nr
a) resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg	HMS-handlingsplan IBV 2012-2014 Prosedyre for HMS-internrevisjoner ved UiO: Prosedyre for samsvarsvurdering ved UiO ved HMS-stab Oversikt prosedyrer og regelverkt	1 se lenke se lenk 3
b) resultater av deltagelse og konferering	Referat fra fire IBV-LAMU-møter Referat (ikke vedlagt) og rapporter fra HMS-prosjektgruppen. Det vises til referat fra HMS- dialogmøtet og referat fra dialogmøtet med EA (ikke vedlagt).	se lenk 5
c) relevante henvendelser fra eksterne interessepartner, inklusive klager		
d) organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon	Statistikk for sykefravær MN-fakultetet	6
	Statistikk for uønskede hendelser	7
	Resultater av tilsyn fra myndighetene - Rapport fra Arbeidstilsynet - Lukket avvik GMO fra 2012 (ikke vedlagt)	8
	Resultater fra vernerunder – oppsummering (Delrapportene er ikke vedlagt)	9
	HMS-opplæring for ansatte, statistikk fra HMS-stab	10

Skjema for ledelsens gjennomgang av styringssystemet for arbeidsmiljø

Dokumentnr. i ePhorte:
2012/11454-36

Side : 14 av 14

Utarbeidet av :
HMS-stab, OPA

Dato : 24.09.2012
Utgave : 1

Sjekkliste iflg - OHSAS 18001:	Underlag	Vedlegg nr
	Resultater av kartlegginger, målinger og arbeidsmiljøundersøkelser: - ROS-analysen KB-hus V- 2012 - ROS-analysen Fytotronen V-2013	11 12
e) i hvilken grad målet er oppnådd	HMS-mål HMS-handlingsplan IBV 2012-2014 Presentasjon allmøtet 4. desember 2013	13 1 14
f) status for undersøkelse av hendelser, korrigerende tiltak og forebyggende tiltak	Statistikk for uønskede hendelser	7
g) oppfølgingstiltak etter ledelsens tidligere gjennomganger	Rapport med tiltaksplan etter Ledelsens HMS-gjennomgang 2012	15
h) endrede forutsetninger, inklusive utvikling med hensyn til lovbestemte krav og andre krav som angår arbeidsmiljøet	Forskrifter til Arbeidsmiljøloven: Fra 47 til 6 forskrifter fra 1. januar 2013	se lenke
i) anbefalinger om forbedringer	Rapporter fra HMS-prosjektet Resultater fra vernerunder – oppsummering (Delrapportene er ikke vedlagt)	5 9