



ADMINISTRASJONEN
I. 3/2018

INNKALLING STYREMØTE

Instituttstyrets møte nr 3/2018 – 25.10.2018, kl. 13.15, skolelaboratoriet møterom 1214

- V-SAK 10/2018 **GODKJENNING AV INNKALLING**
Forslag til vedtak: Innkallingen godkjennes
- V-SAK 11/2018 **UTLYSNING AV FAST VITENSKAPELIG STILLING INNEN "COMPARATIVE ANIMAL PHYSIOLOGY"**
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder
Utkast til utlysningstekst for fast stilling som førsteamanuensis innen "comparative animal physiology"

Forslag til vedtak:
Instituttstyret vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis innen «comparative animal physiology» med tanke på oppstart høsten 2019. Instituttleder gis fullmakt til å utarbeide endelig utlysningstekst basert på styrets innspill til det vedlagte utkastet. Instituttleder vil oppnevne en søkekomité.
- V-SAK 12/2018 **UTLYSNING AV FAST VITENSKAPELIG STILLING INNEN "FUNGAL EVOLUTIONARY GENETICS"**
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder
Utkast til utlysningstekst for fast stilling som førsteamanuensis innen "fungal evolutionary genetics"

Forslag til vedtak: Instituttstyret vedtar å lyse ut stilling som førsteamanuensis innen «fungal evolutionary genetics» med tanke på oppstart høsten 2019. Instituttleder gis fullmakt til å utarbeide endelig utlysningstekst basert på styrets innspill til det vedlagte utkastet. Instituttleder vil oppnevne en søkekomité.
- V-SAK 13/2018 **LUKKET SAK**
TILSETTING I PROFESSOR II-STILLING (20%)
- D-SAK 14/2018 **BRUK AV FØRSTELEKTORSTILLINGER I UNDERVISNINGEN**
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder
- V-SAK 15/2018 **LUKKET SAK**
TILSETTING I FØRSTELEKTORSTILLING

- D-SAK 16/2018 NY MODELL FOR REKRUTTERING TIL FASTE VITENSKAPELIGE STILLINGER
Sakspapirer:
Notat fra instituttleder: Skisse til ny modell for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger ved IBV
- O-SAK 17/2018 ØKONOMIRAPPORT 2. TERTIAL OG ÅRS PROGNOSE
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttøkonom
Økonomirapport 2. tertial 2018
- V-SAK 18/2018 REDUKSJON AV ÅRLIG OVERFØRING AV ANNUMSMIDLER
Sakspapirer:
Fremleggsnotat fra instituttleder

Forslag til vedtak: Instituttleder gis fullmakt til å utforme og iverksette denne ordningen basert på de innspill som fremkom i styremøtet
- O-SAK 19/2018 HMS - LEDELSENS GJENNOMGANG
Sakspapirer:
Ledelsens HMS-gjennomgåelse IBV 2017 - Tiltaksplan
- O-SAK 20/2018 NY LEDER FOR CEES
Instituttleder orienterer
- O-SAK 21/2018 LIVSVITENSKAPSBYGGET - KONSEKVENSER OG MULIGHETER FOR IBV
Instituttleder orienterer

EVENTUELT

Blindern, 18.10.2018
Rein Aasland



fysio

Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Vedtakssak

Saksnr.: V-sak 11/2018

Møtedato: 25.10.2018

Notatdato: 18.10.2018

Saksbehandler: Rein Aasland

Sakstittel:

Utlysning av fast vitenskapelig stilling innen "Comparative Animal Physiology "

Bakgrunn:

Instituttet er nå inne i fullføringen av Bemanningsplan for vitenskapelige stillinger og infrastruktur-investeringer ([IBV V-SAK 17/2015](#)), stage II (2018-2020). I tråd med denne planen har hver av instituttets fem seksjoner prioritert 2 førsteamanuensisstillinger. Første fase i denne planen ble fullført ved tilsetting i seksjonene BMB og AQUA våren 2018. Fase II i denne planen ble innledet ved en ny utlysning av stilling innen Proteinbiokjemi (BMB) og forberedelse til utlysning av stilling innen marin evolusjonær genomikk (CEES). I henhold til planen ønsker instituttet å lyse ut en stilling innen komparativ fysiologi for FYSCCELL.

Seksjon for fysiologi og cellebiologi (FYSCCELL) har i dag syv fast vitenskapelig ansatte og forventer to avganger fram til 2020. FYSCCELL driver forskning knyttet til spørsmål hvordan dyr (inkludert mennesker) fungerer og tilpasser seg miljøet på molekylært, cellulært, organ- og individnivå. FYSCCELL huser flere avanserte infrastrukturer bl.a. for avansert lysmikroskopi, elektronmikroskopi og en topp moderne dyreavdeling (gnagere). Seksjonen har i dag forskning og undervisning innen tre hovedområder: cellebiologi, neurobiologi og fysiologi. Mens det ved forrige tilsetting ble tilsatt en cellebiolog, prioriteres det ved denne anledningen en stilling innen komparativ dyrefysiologi. Stillingen avgrenses til virveldyr, men lyses forøvrig ut åpent innen dette tema med tanke på å finne best mulig kandidat. Med denne profilen vil seksjonen styrke sin aktivitet innen komparativ fysiologi og vil gi den som tilsettes tilhørighet i et godt og relevant fagmiljø. Komparativ fysiologi føyer seg fint inn blant instituttets mange miljøer i alle seksjoner som har fokus på grunnleggende spørsmål hvor evolusjonære perspektiver er sentrale. Dette tema vil også være et godt komplement til human fysiologi ved MedFak og OUS og passer således strategisk godt innen livsvitenskap. Det vil være gode muligheter for faglige interaksjoner med andre institutter på MN og MedFak, avhengig av forskningsprofil og tilnæringsmåte for den som blir tilsatt. Muligheter for samarbeid innen bioinformatikk er åpenbare. Stillingen er også viktig for å dekke FYSCCELLs undervisningsoppgaver innen fysiologi og cellebiologi.

Fakultetet har vedtatt at det skal opprettes en søkekomité for alle fast vitenskapelige stillinger innen fagområder der kjønnsbalansen ligger utenfor 40:60. Formålet med søkekomiteen er å sikre at det er et godt tilfang av kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn. Fakultetet har gått til dette skritt da det er et vedtatt ønske om bedre kjønnsbalanse i fast vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Ved IBV er det ca. 20% kvinner i FVA-stillinger, mens kvinner utgjør over 50% av ph.d.-stipendiatene. Det må følgelig opprettes en letekomité for stillingen.

Forslag til vedtak:

Instituttstyret vedtar å lyse ut stilling innen «Comparative Animal Physiology» med tanke på oppstart høsten 2019/våren 2020. Instituttleder gis fullmakt til å utarbeide endelig utlysningstekst basert på styrets innspill til det vedlagte utkastet. Instituttleder vil oppnevne en letekomité.

Vedlegg:

Utkast til utlysningstekst

Department of Biosciences

Ref. no:

The University of Oslo is Norway's oldest and highest rated institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

Department of Biosciences (IBV) is one of nine departments at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences. Research in the department is organised in five sections covering topics within biochemistry, molecular biology, physiology, cell biology, genetics, aquatic biology, toxicology, ecology, and evolutionary biology. Education across these topics is offered for around 380 bachelor, 170 master, and 75 PhD students.

With 52 permanent professors/associate professors, post-docs, researchers, technical, and administrative personnel, the Department has a total staff of 340 from more than 30 different countries. The Department aims to maintain high international standards within both research and teaching. The new bachelor program in bioscience is the first of its kind to include programming and computational modelling as core elements.

Associate Professor in comparative animal physiology available at the Department of Biosciences, Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of Oslo (UiO)

The Department of Biosciences (www.mn.uio.no/ibv/) seeks an active researcher with a strong publication record for an associate professorship (førsteamanuensis) within the field of comparative animal physiology. The position is associated with the Department's Section for Physiology and Cell Biology. The successful applicant should be on an upward trajectory and is expected to have strong potential to execute research projects at a high international level and to perform research in areas that will have synergistic effects with current research in the section and the department. The ideal candidate should address fundamental questions in comparative physiology focusing on vertebrate systems and would take advantage of existing infrastructure and common research facilities in the section and department. Candidates for the position should supply a research plan, which demonstrates how the applicant's research will strengthen or create synergy effects on current research in the section and department, and are encouraged to contact faculty members.

Current research in physiology at the IBV involves studies of physiological adaptations to extreme conditions, like anoxia, physiological effects of climate change, muscle physiology, and neural mechanisms of learning and plasticity. The research groups participate in a number of research initiatives and programs involving scientists nationally as well as internationally. <http://www.mn.uio.no/ibv/english/research/sections/fyscell/index.html>

The Department of Biosciences has core facilities for advanced confocal microscopes for still and live imaging, scanning- and transmission electron microscopes, mass spectrometry, high-throughput DNA sequencing and a newly established ancient DNA laboratory. Other common research facilities include a phytotrone, animal facility, including aquarium, as well as field stations. The Department is also partner of a new Centre for Bioinformatics.

Applicants must document scientific qualifications in his/her field, equivalent to an Associate professor position.

The person appointed should be able to carry out research-based teaching in cell biology and physiology at bachelor, master and PhD levels. . Supervision of master and PhD students also applies. As the Department's new bachelor program in bioscience includes programming and computational modelling among its core elements, it may be considered an advantage if the candidate can contribute to teaching based on computing in bioscience education. 50% of the working time will be devoted to teaching, teaching related activities and administrative duties. The successful applicant may furthermore be required to take on other teaching duties and administrative tasks, by request from the Department or the Faculty of Mathematics and Natural Sciences. Teaching is given in Norwegian and English. Foreign language speakers will be expected to be able to teach in Norwegian within a certain time limit after being hired.

To qualify for appointment the applicant must have completed a PhD. In the assessment of applicants, emphasis will be placed on the research potential and then teaching and other academic qualifications, as well as those for management and administration. Personal qualities, such as ability to collaborate, communication skills and scientific leadership will be emphasized. The quality and extent of the applicants' scientific production during the last five years will be given particular weight, as well as experience in modern research methods and techniques. Computational biology including bio informatics is a key element in our education and we expect that the applicant has experience with modern computational biology methods. The successful candidate will be expected to attract extramural research funding.

Interviews will be part of the appointment process, along with a trial lecture.

We offer

- salary NOK 631 700 - 754900 per annum depending on qualifications in position as Associate professor (position code 1011)
- a professionally stimulating working environment
- attractive welfare benefits and a generous pension agreement, in addition to Oslo's family-friendly environment with its rich opportunities for culture and outdoor activities
- the opportunity to apply for promotion to full professorship at a later stage

How to apply

The application must include:

- Cover letter (statement of motivation, summarizing scientific work and research interest)
- Summary of up to 3 selected scientific publications the applicant wishes to include in the evaluation describing their significance and impact
- Research plan including possible synergies with the Department's sections with a emphasis on FYSCELL (up to 5 pages)

- Portfolio organized in the following order:
 - CV (including complete list of education, PhD diploma, positions, pedagogical experience, administrative experience, project acquisition and coordination experience, and other qualifying activities)
 - List of scientific publications
 - Documentation of teaching qualifications, experience, and teaching philosophy
 - Documentation of external fund raising
 - Other qualifications, including administrative experience, the applicant wishes to have included in the evaluation
- List of reference persons: 3 references (name, relation to candidate, e-mail and phone number)

The application with attachments must be delivered in our electronic recruiting system. Please note that **all** documents should be in English (or a Scandinavian language).

Formal regulations:

The successful candidate who at the time of appointment cannot document basic teaching qualifications will be required to obtain such qualifications within a two-year period.

The basis for assessment will be the scholarly production of the applicant, other qualifications, pedagogical or educational, the applicant's qualifications within leadership and administration as well as the general personal suitability. In ranking the competent applicants, the full range of qualifications will be considered and explicitly assessed. Cf. the Rules for appointments to associate professorships. For more information see:

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

Rules for the assessment and weighting of pedagogical competence for appointments to permanent academic posts which include teaching duties:

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

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

The University of Oslo has an [agreement for all employees](#), aiming to secure rights to research results a.o.

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

The University of Oslo has a goal of recruiting more women in academic positions. Women are encouraged to apply.

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

Contact persons:

Department head Rein Aasland phone: +47 22844563, cell phone +47 92425456, e-mail: rein.aasland@ibv.uio.no or

Section leader Göran Nilsson, phone: +47 22855807, cell phone +47 92057838, e-mail:
g.e.nilsson@ibv.uio.no



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Vedtakssak

Saksnr.: V-sak 12/2018

Møtedato: 25.10.2018

Notatdato: 18.10.2018

Saksbehandler: Rein Aasland

Sakstittel:

Utlysning av fast vitenskapelig stilling innen "Fungal Evolutionary Genetics"

Bakgrunn:

Instituttet er nå inne i fullføringen av Bemanningsplan for vitenskapelige stillinger og infrastrukturinvesteringer ([IBV V-SAK 17/2015](#)), stage II (2018-2020). I tråd med denne planen har hver av instituttets fem seksjoner prioritert 2 førsteamanuensisstillinger. Første fase i denne planen le fullført ved tilsetting i seksjonene BMB og AQUA våren 2018. Fase II i denne planen ble innledet ved en ny utlysning av stilling innen Proteinbiokjemi (BMB) og forberedelse til utlysning av stilling innen marin evolusjær genomikk (CEES). I henhold til planen ønsker instituttet å lyse ut en stilling innen fungal evolutionary genetics for EVOGENE.

EVOGENE har i dag åtte faste vitenskapelige stillinger og forventer én avgang de neste to årene. EVOGENEs forskere studerer grunnleggende spørsmål innen plantegenetikk, -utviklingsbiologi og –epigenetikk, evolusjon, økologisk mykologi, mikrobiologi og bakteriell patogenese. Seksjonen er faglig sterk med flere unge forskertalent- og toppforskningsprosjekter. Mens de to foregående tilsettingene ved EVOGENE var innen plantegenetikk og -epigenetikk, prioriteres ved denne anledningen en stilling innen *fungal evolutionary genetics*. Seksjonen har lenge vært det eneste norske fagmiljø med fokus på grunnleggende mykologisk forskning. Dette miljøet har to avganger (en i 2018 og en i 2019). Stillingen lyses ut bredt innen temaet og er siktet inn på en forsker som studerer grunnleggende spørsmål ved hjelp av analytiske metoder, moderne teknologi og tilnæringsmåter for å studere grunnleggende biologiske mekanismer. Det er naturlig at den som tilsettes vil gjøre utstrakt bruk av bioinformatikk. Det kan forventes at den som tilsettes vil kunne interagere med fagmiljøer både innenfor og utenfor IBV, på andre institutter ved MN og også ved NHM og NMBU.

Fakultetet har vedtatt at det skal opprettes en søkekomité for alle fast vitenskapelige stillinger innen fagområder der kjønnsbalansen ligger utenfor 40:60. Formålet med søkekomiteen er å sikre at det er et godt tilfang av kvalifiserte søkere av det underrepresenterte kjønn. Fakultetet har gått til dette skritt da det er et vedtatt ønske om bedre kjønnsbalanse i fast vitenskapelige stillinger ved fakultetet. Ved IBV er det ca. 20% kvinner i FVA-stillinger, mens kvinner utgjør over 50% av PhD-stipendiatene. Det må følgelig opprettes en letekomité for stillingen.

Forslag til vedtak:

Instituttstyret vedtar å lyse ut stilling innen «Fungal Evolutionary Genetics» med tanke på oppstart høsten 2019/våren 2020. Instituttleder gis fullmakt til å utarbeide endelig utlysningstekst basert på styrets innspill til det vedlagte utkastet.

Instituttleder vil oppnevne en letekomité.

Vedlegg:

Utkast til utlysningstekst

Department of Biosciences

Ref. no:

The University of Oslo is Norway's oldest and highest rated institution of research and education with 28 000 students and 7000 employees. Its broad range of academic disciplines and internationally esteemed research communities make UiO an important contributor to society.

Department of Biosciences (IBV) is one of nine departments at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences. Research in the department is organised in five sections covering topics within biochemistry, molecular biology, physiology, cell biology, genetics, aquatic biology, toxicology, ecology, and evolutionary biology. Education across these topics is offered for around 380 bachelor, 170 master, and 75 PhD students.

With 52 permanent professors/associate professors, and with post-docs, researchers, technical, and administrative personnel, the Department has a total staff of 340 from more than 30 different countries. The Department aims to maintain high international standards within both research and teaching. The new bachelor program in bioscience is the first of its kind to include programming and computational modelling as core elements.

Associate Professor in Fungal Evolutionary Genetics available at the Department of Biosciences, Faculty of Mathematics and Natural Sciences, University of Oslo (UiO)

The successful candidate should be an active researcher with a strong publication record for an associate professorship within the field of fungal evolutionary biology and genetics. The successful applicant should be on an upward trajectory and is expected to have a strong potential to execute research projects at a high international level and to perform research in areas that will have synergistic effects with current research in the Section for Genetics and Evolutionary Biology (EVOGENE) and the Department.

The candidate must be positioned to develop an internationally recognized, externally funded research program in fungal evolutionary biology and genetics, addressing fundamental questions in any area of the field including, but not limited to: population genetics/genomics, speciation and adaptation, functional genomics, comparative genomics, plant-microbe interactions, and molecular biology. We are especially interested in candidates whose research combines experimental approaches using modern techniques and analytical methods to test theories or elucidate mechanisms using fungal systems. Competence and experience in bioinformatics is desirable.

The successful candidate will join a dynamic and collaborative group of faculty whose research spans diverse areas of biology including plant developmental genetics / epigenetics, evolution, fungal ecology, bacterial pathogenesis and microbial biology. Candidates for the position should supply a research plan, which demonstrates *letekomité* how the applicant's research will strengthen or create synergy effects with current research at the Department. Candidates are encouraged to contact current faculty members.

The Department of Biosciences has a number of core facilities including advanced confocal microscopes for still and live imaging, scanning- and transmission electron microscopes, mass spectrometry, high-throughput DNA sequencing and a newly established ancient DNA laboratory.

Other common research facilities include a Phytotrone containment level S3 Controlled Environment Facility, an animal facility, as well as field stations. The Department is also partner of a new Centre for Bioinformatics. The EVOGENE section house fully equipped labs for molecular biology and the Microlabs biosafety level 2 infrastructure for microbial research with dedicated facilities for environmental and axenic cultures and fungal/non fungal eukaryotes.

Applicants must document scientific qualifications in his/her field, equivalent to an Associate professor position.

The person appointed should be able to carry out research-based teaching within the area of fungal biology, microbiology, genetics and evolutionary biology at master and PhD levels and in related topics at the bachelor level. Supervision of master and PhD students also applies. As the Department's new bachelor program in bioscience includes programming and computational modelling among its core elements, it may be considered an advantage if the candidate can contribute to teaching based on computing in bioscience education. The successful candidate will be expected to attract extramural research funding. 50% of the working time will be devoted to teaching, teaching related activities and administrative duties. The successful applicant may furthermore be required to take on other teaching duties and administrative tasks, by request from the Department or the Faculty of Mathematics and Natural Sciences. Teaching is given in Norwegian and English. Foreign language speakers will be expected to be able to teach in a Scandinavian language within a certain time limit after being hired.

To qualify for appointment the applicant must have completed a PhD. In the assessment of applicants, emphasis will be placed on the research potential and then teaching and other academic qualifications, as well as those for management and administration. Personal qualities, such as ability to collaborate, communication skills and scientific leadership will be emphasized. The quality and extent of the applicants' scientific production during the last five years will be given particular weight, as well as experience in modern research methods and techniques.

Interviews will be part of the appointment process, along with a trial lecture.

We offer

- salary NOK 631 700 - 754900 per annum depending on qualifications in position as Associate professor (position code 1011)
- a professionally stimulating working environment
- attractive welfare benefits and a generous pension agreement, in addition to Oslo's family-friendly environment with its rich opportunities for culture and outdoor activities
- the opportunity to apply for promotion to full professorship at a later stage

How to apply

The application must include:

- Cover letter (statement of motivation, summarizing scientific work and research interest)
- Summary of up to 3 selected scientific publications the applicant wishes to include in the evaluation describing their significance and impact

- Research plan including possible synergies with the Department's sections with a emphasis on EVOGENE (up to 5 pages)
- Portfolio organized in the following order:
 - CV (including complete list of education, PhD diploma, positions, pedagogical experience, administrative experience, project acquisition and coordination experience, and other qualifying activities)
 - List of scientific publications
 - Documentation of teaching qualifications, experience, and teaching philosophy
 - Documentation of external fund raising
 - Other qualifications, including administrative experience, the applicant wishes to have included in the evaluation
- List of reference persons: 3 references (name, relation to candidate, e-mail and phone number)

The application with attachments must be delivered in our electronic recruiting system. Please note that **all** documents should be in English (or a Scandinavian language).

Formal regulations:

The successful candidate who at the time of appointment cannot document basic teaching qualifications will be required to obtain such qualifications within a two-year period.

The basis for assessment will be the scholarly production of the applicant, other qualifications, pedagogical or educational, the applicant's qualifications within leadership and administration as well as the general personal suitability. In ranking the competent applicants, the full range of qualifications will be considered and explicitly assessed. Cf. the Rules for appointments to associate professorships. For more information see:

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

Rules for the assessment and weighting of pedagogical competence for appointments to permanent academic posts which include teaching duties:

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

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

The University of Oslo has an [agreement for all employees](#), aiming to secure rights to research results a.o.

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

The University of Oslo has a goal of recruiting more women in academic positions. Women are encouraged to apply.

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

Contact persons:

Department head Rein Aasland phone: +47 22844563, cell phone +47 92425456, e-mail: rein.aasland@ibv.uio.no or

Section leader Paul Grini, phone: +47 22854574, cell phone +47 99390210, e-mail:
paul.gini@ibv.uio.no



Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Diskusjonssak

Saksnr.: D-sak 14/2018

Møtedato: 25.10.2018

Notatdato: 18.10.2018

Saksbehandler: Rein Aasland

Sakstittel: Bruk av førstelektorstillinger i undervisningen

Bakgrunnsdokumenter og – informasjon:

Det nye Bachelorprogrammet (InterAct) har vært på sakskartet for IBV-styret flere ganger i perioden 2014-2017 og her er noen av sakene:

1. [O-SAK 11/2017](#) STATUS INTERACT – INNFØRING AV NYTT BACHELORPROGRAM HØSTEN 2017
2. [V-SAK 4/2016](#) EMNEMATRISJE FOR BACHELORPROGRAMMET I BIOVITENSKAP
3. [O-SAK 1/2015](#) BACHELORREVISJONEN
4. Forøvrig vises til [websidene for Bachelorprogrammet i biovitenskap](#) og oversikt over [programmets oppbygging](#), og
5. MN-fakultetets strategi og plan for InterAct: [InterAct: Kultur for læring Rammer for utdanningsutvikling ved MN-fakultetet](#) og
6. Stortingsmelding om [Kultur for kvalitet i høyere utdanning \(2017\)](#).

Studieløp for Bachelorprogrammet i biovitenskap

6. semester	Utviklingssemester		
5. semester	Frie emner		
4. semester	Fordypningsemner EXPHIL03 - Examen philosophicum		
3. semester	BIOS1140 – Evolusjon og genetikk	BIOS1150 – Biologisk mangfold	STK1000 – Innføring i anvendt statistikk
2. semester	BIOS1120 – Fysiologi	BIOS1130 – Biokjemi I	FYS1001 – Innføring i fysikk
1. semester	BIOS1100 – Innføring i beregningsmodeller for biovitenskap	BIOS1110 – Celle- og molekylærbiologi og HMS-emner	KJM1002 – Innføring i kjemi / KJM1101 – Generell kjemi
	10 studiepoeng	10 studiepoeng	10 studiepoeng

Bakgrunn:

Det nye studieprogrammet i biovitenskap er nå i drift i sitt tredje semester, og det andre kullet startet på studiet i høst. Resultatene er lovende og det er overveiende gode tilbakemeldinger fra studentene. Alle studentene (ca 160 per kull) skal nå ha de samme emnene de tre første semestrene, hvorav 6 av emnene er IBVs ansvar (BIOS1100, -10, -20, 30, 40 og 50; se oversikt over studieløpet ovenfor). Med nye emner og elementer innen programmering og beregning (CSE: *computation in science education*), store klasser, labkurs-moduler og høyere ambisjoner for aktive lærings- og vurderingsformer, har dette vist seg å være adskillig mer krevende enn antatt. Det er også et betydelig behov for å skape gode faglige forbindelser mellom emnene innen hvert semester og gjennom studieløpet. Vi opplever også et betydelig behov for justering og optimalisering av emneundervisningen for å oppnå best mulig læringsutbytte og sammenheng i studiet. For støtte til dette arbeidet gjøres det også endel undersøkelser og analyser for å øke sjansene for at endringene har ønsket effekt. En del av disse analysene gjøres sammen med MNs [Kompetansesenter for undervisning i realfag og teknologi](#) (KURT).

Selv om hvert emne har både emne- og emnemedansvarlige og flere undervisningsassistenter, er det krevende for førsteamanuenser og professorer å finne nok sammenhengende tid til arbeidet med disse store emnene. Høsten 2018 valgte vi derfor å benytte skolelaboratoriets spesielle kompetanse innen undervisning og læring i det førstelektor Tone F. Gregers er engasjert som emneansvarlig for BIOS1110. Gregers var også dypt involvert i gjennomføringen av førstesemesteret H2017. Dette må imidlertid sees som en midlertidig ordning. Fra høsten 2018 er også Lex Nederbragt tilsatt som førstelektor (initialt i 65% stilling på IBV og 35% på IFI & Senter for bioinformatikk; stillingen ble omgjort fra Nederbragt's senioringeniørstilling på IBV/NSC) med emneansvar for BIOS1100 og hovedansvar for CSE@IBV. Nederbragt vil også lede arbeidet med samhandling og utvikling av emnetilbud i bioinformatikk på fakultetet.

Instituttledelsen har fulgt utviklingen nøye og ser at behovet for dedikerte undervisningsressurser til det nye bachelorprogrammet er ikke bare knyttet til etableringen av programmet og de nye emnene, men vil være vedvarende, særlig dersom instituttet skal leve opp til de høye ambisjonene som ligger i InterAct: nemlig det å levere utdanning på høyt internasjonalt nivå med følgende kvaliteter (ref. 5):

1. Synergi mellom dybde og bredde
2. Forskningsnær utdanning
3. Integrert profesjonell kompetanse
4. Fremragende læringsmiljø

Når det fra høsten 2019 også innføres R2-krav i matematikk, markerer det en enda mer dyptgripende endring i vårt studieprogram og vi kan forvente en markant forandring i studentrekruttering og bedre grunnlag for - på sikt - å utvikle vårt utdanningstilbud i en mer analytisk og kvantitativ retning med sterkere innslag av modellering og programmering i tråd med internasjonale trender innen biovitenskapene. Alt dette skjer samtidig som Kunnskapsdepartementet har bebudet skjerpede krav til institusjonene om å utvikle tiltak for økt kvalitet i undervisningen (ref. 6).

For å lykkes med det nye studieprogrammet og leve opp til ambisjonene, vil det kreve målrettet arbeid og investering i utdanningskvalitet og kapasitet for innovasjon i undervisningen. Et attraktivt tiltak i denne retning vil være å benytte førstelektorer i noen grad i undervisningen. En førstelektor (med 80% tid til undervisning) vil ha adskillig bedre anledning til å både undervise og følge emenes progresjon og utvikling. En mulighet ville være å ha en førstelektor med overordnet ansvar for undervisning og utvikling av emner, fostre synergi og sammenheng og et sterkt læringsmiljø for hvert av de tre første semestrene i BA-programmet.

Det har lenge vært tilbakeholdenhet i bruk av førstelektorstillinger ved Universitetene, primært begrunnet i at universitetsutdanningene skal være forskningsbaserte og forskningsnære. Synet på dette er i endring og det er god grunn til å hevde at førstelektorer med doktorgrad og god erfaring fra forskning vil kunne bidra til forskningsnær undervisning og på en god måte komplementere førsteamanuenser og professorer, som fortsatt vil stå for den overveiende hovedtyngden av undervisning ved instituttet.

Instituttleder legger med dette saken fram styre for diskusjon og ber styret spesielt drøfte om en eller to førstelektorer i (tillegg til Nederbragt) vil være gunstig for bachelorprogrammet.

Notat: **Skisse til ny modell for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger ved IBV**

til: IBV styremøte 25. oktober 2018

fra: Instituttleder IBV

dato: 18. oktober 2018

1. Bakgrunn:

IBVs styret vedtok Strategi IBV-2020 i 2014 og fulgte opp med Bemanningsplan for vitenskapelige stillinger og infrastruktur-investeringer i 2015¹. Det er denne Bemanningsplanen som ligger til grunn for 11 utlysninger/tilsetninger i faste vitenskapelige stillinger i perioden 2016-2020, to i hver seksjon pluss en stilling innen bioinformatikk. Med de 2 stillingene som nå er lagt frem for styret for utlysning, vil Bemanningsplanen være fullført i løpet av 2020.

Instituttet har knyttet til seg en rekke meget dyktige medarbeidere i ly av denne planen. IBV gjør det veldig bra på mange områder og spesielt i konkurransen om forskningsmidler på den frie arena. Instituttet er også langt framme i utvikling av innovative utdanninger og studietilbud.

Like fullt er det instituttleders oppfatning at det er viktig og nødvendig å stadig forbedre våre prosesser og faglige utviklingsarbeid. Konkurransen er skarp og det er stadige endringer i våre rammebetingelser og de forventninger som UiO og samfunnet stiller til oss.

IBV har en lang og sterk faglig tradisjon og vi har all grunn til å være stolte over våre resultater innen forskning, utdanning og innovasjon. Instituttet har en meget sterk profil for utforskning av grunnleggende spørsmål på et bredt felt innen biovitenskap, og mye av dette gjøres i lys av molekylære, evolusjonære og økologiske betraktninger. Instituttet har hatt en stor og suksessfull SFF (CEES, 2007-2017) og et vesentlig partnerskap i en annen (CIR; 2007-2017). En av våre seniorforskere er en av partnerne i et nytt SFF (CanCell, fra 2018; selv om denne flytter til MedFak fra nyttår). Samtidig har IBV i sin stab flere av de forskere ved UiO som bidrar mest til innovasjon og kommersialisering. Dette skyldes kanskje nettopp de sterke tradisjoner for grunnleggende forskning. Instituttet deltar også i en rekke fakultære og transfakultære satsinger som *endringstiljøer* og UiO: Livsvitenskap sine *konvergensmiljøer*, samt to MN-sentre innen hhv Bioinformatikk og BioGeoKjemi. Instituttet har også en rekke viktige infrastrukturer hvorav to har status som Nasjonale infrastrukturer.

Vi må likevel erkjenne at vi gjør det relativt svakt på den internasjonale frie arena (spesielt ERC). Gitt de styrker vi har, er det ikke urimelig å hevde at IBV må ha en ambisjon om igjen å legge grunnlag for en ny SFF og til enhver tid å ha ett eller flere ERC-prosjekter.

Den eksisterende bemanningsplanens styrke ligger i at den bygger på bred medvirkning og grundige diskusjoner i instituttets seksjoner og fagmiljøer, ledet an av

¹ Bemanningsplan for vitenskapelige stillinger og infrastruktur-investeringer ([IBV V-SAK 17/2015](#))

seksjonslederne og instituttets ledergruppe. Det ligger likevel en potensiell svakhet i denne modellen i det at hver stilling sees relativt isolert. I hovedtrekk har planen virket slik at instituttets mange fagfelt står for tur til å få en ny stilling på ett eller annet tidspunkt. Dette kan over tid ha en konserverende effekt og hindre mer dyptgripende og nødvendige endringer i seksjonenes og instituttets fagprofil. På tross av dette, skal seksjonene berømmes for meget gode og grundige analyser og vurderinger som er lagt til grunn for Bemanningsplanen.

Den viktigste **hensikten** med å etablere en ny modell for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger (heretter kalt *rekrutteringsmodell*) må være å gjøre instituttet sterkere og enda mer konkurransedyktig. Dette vil være i tråd med instituttets strategi²:

pkt I) [Innen forskning skal instituttet] få frem noen verdensledende grunnforskningsmiljøer og få alle på minst nasjonalt toppnivå.

Strategiens punkt om utdanning sier videre:

pkt II) Utdanningen IBV tilbyr skal være av høy kvalitet, inspirerende og yrkesrelevant. IBV skal være et institutt der studenter trives og får utnyttet sitt potensiale.

Ad utdanning, er ambisjonsnivået skjerpet ved utvikling og implementering av InterAct³, hvor MN-fakultetet tar mål av seg *å levere utdanning på høyt internasjonalt nivå med følgende kvaliteter (ref. 5):*

- 1. Synergi mellom dybde og bredde*
- 2. Forskningsnær utdanning*
- 3. Integrert profesjonell kompetanse*
- 4. Fremragende læringsmiljø*

Samtidig med dette, forberedes nå bygging av UiOs nye forskningsbygg for livsvitenskap (LV-bygg) og det er forventet at vårt institutt og våre fagmiljøer deltar aktivt i dette. I IBVs deltakelse i både UiO:LV-satsingen⁴ og LV-bygg, ligger også store muligheter for IBV og IBVs fagmiljøer å delta i en av UiOs største og viktigste satsinger i nyere tid. Siden rammene for LV-bygg vil legges mens vår plan utarbeides og settes ut i livet, vil dette kunne føre til ytre endringer som vi må korrigere for underveis. Det er derfor viktig at instituttet deltar meget aktivt, når og der det er mulig, når rammene for LV-bygg utarbeides.

Dette er noe av bakteppet for instituttleders initiativ for å etablere en ny modell for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger. Modellen legges her fram for IBVs styre for diskusjon med tanke på vedtak i neste styremøte. På veien til neste styremøte vil det bli avholdt åpent møte på instituttet for å gi godt rom for medvirkning til planens form.

² Strategi IBV 2020 ([IBV V-SAK 3/2014](#)).

³ [InterAct: Kultur for læring: Rammer for utdanningsutvikling ved MN-fakultetet](#)

⁴ [UiO:Livsvitenskap](#) - strategi

Hovedelementer i en ny modell for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger (FVA⁵).

- i) Rekruttering av FVA til instituttets fagområder planlegges i flere trinn framover
- ii) Forslag til prioriterte fagområder utarbeides (*bottom-up*) i fagmiljøene, innenfor og på tvers av seksjonene
- iii) Forslagene legges fram for en *Scientific Advisory Committee* (SAC) oppnevnt av IBVs styre.
- iv) SACs anbefalinger analyseres og vurderes på instituttet og i seksjonene
- v) Instituttledelsen legger frem forslag til prioriterte områder for IBVs styre.

Kommentarer til modellens hovedelementer

i) Rekruttering av FVA til instituttets fagområder planlegges i flere trinn framover

a) Det må gjøres en vurdering av hvor mange trinn det er ønskelig og hensiktsmessig å planlegge for. Dette avhenger av antall avganger som kan forventes i årene framover samt prognosene for instituttets finansielle handlingsrom.

b) Når det planlegges for flere trinn, vil en modell kunne bli ufleksibel og hindre instituttet i å gjøre særskilt begrunnede tilsetninger når behov og muligheter oppstår. Det bør derfor vurderes om modellen skal ha en "kvote" stillinger som kan benyttes *ad hoc* når velbegrunnede behov og muligheter oppstår. En slik mekanisme vil gi instituttet en nødvendig grad av "manøvrerbarhet". Denne *ad hoc*-kvoten må imidlertid ikke være så stor at gevinsten med langsiktig planlegging faller bort.

ii) Forslag til prioriterte fagområder utarbeides (bottom-up) i fagmiljøene, innenfor og på tvers av seksjonene

Forslagene til prioriterte områder må ha stor nok bredde til at hver utlysning tiltrekker seg et tilstrekkelig antall høyt kvalifiserte kandidater.

Når forslagene til prioriterte fagområder utarbeides, må det foreligge nøye gjennomtenkte og på forhånd definerte premisser og kriterier som forslagene skal vurderes på grunnlag av. Eksempler på slike premisser og kriterier er gitt nedenfor og er ikke ment å være komplett ei heller endelig:

Vil forslaget til prioritert område⁶

- styrke instituttets fagmiljø og konsolidere eksellens
- utvikle områder hvor vi er sterkest
- utvikle områder hvor vi *har vært* eller *vil bli sterke*
- skape sterkere relasjoner og samarbeid innen og mellom seksjonene; stillingene må sees i sammenheng.
- sikre faglig grunnlag for instituttets undervisningstilbud
kjerneundervisningen vs den spesialiserte undervisningen

⁵ FVA: Faste Vitenskapelig Ansatte

⁶ Forkortelser: LV: Livsvitenskap; KB-hus: Kristine Bonnevis hus; LV-bygg: UiOs planlagte bygg for livsvitenskap; NHM: Naturhistorisk museum; OUS: Oslo Universitetssykehus; NIVA: Norsk institutt for vannforskning; SFF: Senter for fremragende forskning; Senter forskningsbasert innovasjon; NFR: Forskningsrådet; ERC: European Research Council; LTP: Regjeringens langtidsplan for forskning; FP8: EUs 9. rammeprogram for forskning.

- optimalisere IBVs deltakelse i UiO:LV-satsing og LV-bygg
- sikre sterk profil i IBVs aktivitet i både KB-hus og LV-bygg
- optimalisere IBVs relasjoner til lokale partnere
andre institutter og institusjoner, NHM, OUS, NIVA et al.
- optimalisere bruk av IBVs infrastrukturer
og andre lokale infrastrukturer og kjernefasiliteter
- legge grunnlag for nye store/sterke initiativer, SFF, SFI ...
- øke vår konkurranseevne utenfor NFR FRI arena ("fundability")
NFR:programmer, EU ERC og FP9
- være i samsvar med strategiske føringer (IBV, MN, UiO, UiO:LV, LTP-forskning etc.)

Når planen utformes vil det være naturlig å vurdere om alle disse punkter skal benyttes og om noen skal føyes til. Det må også vurderes om noen av punktene skal identifiseres som viktigere enn andre. En slik prosess vil innebære en prioritering og utvelgelse av på forhånd definerte premisser og kriterier slik at det vil være mulig å prioritere fagområder.

Deretter utarbeides forslag til prioriterte fagområder. Det forventes at det utarbeides noen flere forslag enn det instituttet kan bære (finansielt) og det antall fagområder som instituttet kan være bær være kjent i forkant.

iii) *Forslagene legges frem for en Scientific Advisory Committee (SAC) oppnevnt av IBVs styre.*

a) Det er krevende å sette sammen en SAC som dekker instituttets faglige bredde på en forsvarlig måte. SAC-medlemmene bør rekrutteres fra det internasjonale rom, med minst ett norsk medlem. De må være internasjonalt anerkjente på sine områder, ikke ha nære relasjoner til noen av instituttets stab; og ha både tid, lyst og anledning til å gjøre jobben. Instituttets stab inviteres til å benytte sine internasjonale nettverk for å finne kandidater. Instituttleder må bære ansvaret for SACs endelige sammensetning. Det kan også være hensiktsmessig å forankre SAC i fakultetsledelsen.

SAC må ha kompetanse til å vurdere de faglige prioriteringene både i lys av forskning og instituttets utdanning.

b) SAC får først forslag og grunnmateriale til lesning og inviteres deretter til besøk på instituttet for presentasjoner av forslag og samtaler.

iv) *SACs anbefalinger analyseres og vurderes på instituttet og i seksjonene*

Det vill legges opp en transparent plan for denne prosessen. Når SACs anbefalinger foreligger, vil de analyseres og vurderes på instituttet og innen og mellom seksjonene. Det legges deretter opp til en prosess for å gjøre de endelige valg.

v) *Instituttledelsen legger frem forslag til prioriterte områder for IBVs styre.*

Endelige forslag utarbeides og legges fram for styret for beslutning.

Andre betraktninger

- a) Modellens gjennomføring skal være basert på transparens, rimelighet og etterrettelighet og det må gis godt rom for medvirkning.
- b) Instituttleder forutsetter at fakultetets instituttstruktur og IBVs seksjonsinndeling ikke endres som ledd i denne modellen. Evt. endringer av denne karakter må komme i *etterkant* og da i den hensikt å bygge opp under de faglige prioriteringene.
- c) Instituttleder ønsker at modellens form og ramme skal være grundig drøftet og vedtatt av IBVs styre *før* arbeidet med forslag til faglige områder starter. Dette er nødvendig for å få en ryddig prosess.
- d) Instituttleder anslår at det vil ta ca ett år fra vedtak om modell foreligger til modellens 5 hovedelementer er gjennomført. Det forutsetter at arbeidet med å sette sammen SAC må starte så tidlig som mulig. Dersom arbeidet starter i januar 2019, vil denne prosessen være ferdig omtrent når Bemanningsplanens siste tilsetninger gjøres. Det er likevel nødvendig å sikre at innføring av en slik modell *ikke* fører til en periode med signifikant nedgang i fast vitenskapelig stab.

Suksesskriterier

Når en slik modell utarbeides, vil det være viktig å på forhånd tenke gjennom *hvilke* indikatorer og kriterier modellen skal vurderes på og *når* det er hensiktsmessig å gjøre slike vurderinger. Eksempler på slike kriterier og indikatorer kan være:

- Vil SAC finne våre forslag til faglige områder å være av høy kvalitet?
- Ser vi tegn til at instituttets faglige kvalitet øker?
- Øker instituttets konkurransevne om ekstern finansiering?
- Dannes sterkere relasjoner innen og mellom seksjonene (og med partnere utenfor IBV)?
- Får instituttets prioriteringer innflytelse på faglig utvikling av UiO-LV og LV-bygg?
- Ser vi effekt på IBVs omdømme og rekruttering til studieprogrammene (og rekrutteringsstillingene)?
- SAC kan inviteres tilbake etter en tid for å vurdere om de ser forventede kvalitetsendringer
- Greier vi gjennomføre en slik prosess på en måte som ivaretar IBVs gode arbeidsmiljø?

Det er viktig å ha slike kriterier og indikatorer i mente, men samtidig være klar over at det vil være vanskelig å vurdere om effektene skyldes den nye modellen eller ikke. Her er ingen anledning til "kontrolleksperimenter".

Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Orienteringssak
Saksnummer: O-sak 17/2018
Møtedato: 25.10.2018
Notatdato: 12.10.2018
Saksbehandler: Cathrine Hangaas

Sakstittel:

Økonomirapport 2. tertial 2018

2. tertial 2018

Regnskap for 2. tertial 2018 er sluttført og fremlegges for styret.

For 2. tertial 2018 endte IBV totalt med et overskudd på 21,2 millioner kroner, dette er 11,8 millioner høyere enn opprinnelig budsjettert.

Basisøkonomien endte med et negativt resultat på 0,6 mill. kroner, dette er 4,1 mill. kroner høyere enn budsjettert. Avviket skyldes hovedsakelig lavere driftskostnader og høyere nettobidrag enn budsjettert, men dette blir delvis balansert av høyere personalkostnader enn budsjettert og et etterslep i leiestedsfakturering.

Ekstern finansiert virksomhet endte med et overskudd på 21,7 mill, 7,7 mill. kroner høyere enn budsjettert. Avviket skyldes periodiseringer og forsinkede ansettelses.

Det akkumulert overskuddet er totalt på 87,7 millioner kroner, hvorav basisøkonomien står for 33,5 millioner kroner. Av disse er 11,4 millioner kroner eksternt bundet.

Ekstern finansiert virksomhet har et akkumulert overskudd på 54,3 mill. kroner. Dette overskuddet skyldes i hovedsak forsinket aktivitet.

Prognose 2018-2022

Det har i perioden blitt gjort store endringer i prognosen for basisøkonomien for perioden 2018-2022. Ved fullført 1. tertial forventet vi et positivt akkumulert resultat på 12 mill i perioden 2018-2022, mens vi nå forventer et negativt akkumulert resultat på 17,5 mill. Det er dog knyttet stor usikkerhet til om dette resultatet er reelt (mer om dette under).

De største endringene i prognosen er:

- Antall forventede KD-stipendiatstillinger er redusert med totalt 10 for perioden. Dette reduserer KD-inntekten med **9 mill** (men personalkostnadene reduseres samtidig med ca 6 mill).
- Prognosen for personalkostnader er økt med ca 20 mill for perioden. Årsakene til dette er:
 - Økt pensjonssats fra 2019 (fra 12,35% til 13,2%) gir økning på **ca 3 mill**
 - Effekt av forventet lønnsoppgjøret for 2018 ser ut til å bli **ca 10 mill** høyere enn opprinnelig budsjettert
 - Forventet lønnsvekst for 2019 på 2,5% er lagt inn i prognosene, dette øker personalkostnadene med **ca 12 mill**. Det er ikke lagt inn lønns- og priskompensasjon i inntektene, det er derfor vanskelig å vite hva den reelle effekten av lønnsveksten for 2019 vil bli.

I tillegg er det reelle innsparinger i personalkostnadene som i noe grad motvirker den negative effekten.



Økonomirapport

Enhet: 1529 IBV

Periode: 2T-2018

Saksbehandler:

Cathrine Høegsø

Leder for enhet:

Ren Arund

Dato:

13/9-2018

Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser					
	Totalt	2T-2016	2T-2017	2T-2018		2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Inntekter											
Bevilgning fra KD	- 113 151	- 114 873	- 112 394	- 109 803	2 591	- 173 456	- 168 036	- 170 491	- 170 549	- 165 818	- 848 350
Tilskudd fra NFR	- 84 540	- 105 311	- 92 487	- 86 462	6 026	- 132 513	- 133 066	- 122 000	- 116 426	- 116 156	- 620 161
Tilskudd fra EU		- 7 789	- 7 039	- 10 126	- 3 088	- 11 004	- 3 919	- 6 179	- 8 558	- 7 152	- 36 811
Tilskudd fra andre	- 20 466	- 11 862	- 7 776	- 10 999	- 3 223	- 18 188	- 20 520	- 23 902	- 24 424	- 20 665	- 107 699
Andre inntekter	- 4 666	- 10 673	- 12 180	- 9 724	2 457	- 15 532	- 14 638	- 14 688	- 14 638	- 14 613	- 74 109
Sum inntekter	- 222 822	- 250 509	- 231 876	- 227 113	4 763	- 350 693	- 340 179	- 337 259	- 334 595	- 324 403	- 1 687 130
Kostnader											
Fastlønn	91 209	97 037	91 564	93 201	1 637	156 092	153 736	151 105	147 591	142 174	750 699
Feriepenger, AGA og pensjon	41 763	43 346	40 903	42 945	2 042	69 713	70 300	69 131	67 555	65 112	341 811
Variabel lønn	3 725	3 586	3 416	4 179	763	5 468	5 053	5 000	4 896	4 776	25 193
Offentlige refusjoner	- 5 331	- 6 497	- 3 603	- 6 652	- 3 048	- 8 184	- 5 157	- 4 700	- 4 700	- 4 700	- 27 441
Andre lønnskostnader	917	1 374	1 860	1 057	- 803	3 770	6 538	11 852	13 097	18 349	53 606
Sum personalkostnader	132 283	138 846	134 140	134 731	592	226 860	230 470	232 388	228 439	225 712	1 143 869
Internhusleie	33 713	34 454	35 281	30 415	- 4 866	45 622	45 622	45 622	45 622	45 622	228 110
Investeringer	9 221	12 043	7 304	9 277	1 973	19 478	11 574	8 150	7 950	8 150	55 301
Andre driftskostnader	35 864	43 001	42 909	31 854	- 11 055	70 973	66 991	65 851	67 594	66 198	337 607
Sum driftskostnader	78 798	89 498	85 495	71 546	- 13 949	136 073	124 187	119 623	121 166	119 970	621 018
Sum kostnader	211 081	228 344	219 634	206 277	- 13 357	362 933	354 656	352 011	349 605	345 682	1 764 887
Årets resultat før prosjektbidrag	- 11 741	- 22 164	- 12 242	- 20 836	- 8 594	12 239	14 477	14 751	15 011	21 278	77 756
Egenandel	52	45	- 1 607	1 099	2 705	774	- 13	- 1			760
Internt finansiert frikjøp (BOA)	- 60	- 302		- 413	- 413						
Leiested internt			573	- 1 192	- 1 765	959	526	340	119		1 943
Overhead (int. finansiert)	30		1 354	- 1 045	- 2 398	257					257
Kontrollsum	22	- 257	320	- 1 551	- 1 870	1 989	514	339	119		2 961
Eksternt finansiert frikjøp	59	- 105		11	11						
Overhead (ekst. finansiert)	- 30	- 2	1 944	1 009	- 935	- 920	- 716	- 264	- 90	- 266	- 2 256
Leiested	86	186	639	196	- 442	- 1 442	- 2 102	- 2 029	- 2 853	- 2 872	- 11 297
Avsluttede prosjekter						27	- 34				- 7
Sum nettobidrag prosjekter	137	- 178	2 902	- 334	- 3 236	- 345	- 2 338	- 1 954	- 2 824	- 3 138	- 10 599
Årets resultat	- 11 604	- 22 342	- 9 340	- 21 170	- 11 830	11 894	12 139	12 798	12 187	18 141	67 157
Overført saldo fra i fjor	- 82 160	- 71 586	- 66 543	- 66 543		- 66 543	- 54 650	- 42 511	- 29 713	- 17 527	
Akkumulert resultat	- 93 764	- 93 928	- 75 883	- 87 713	- 11 830	- 54 650	- 42 511	- 29 713	- 17 527	614	
Basis årets resultat	5 099	2 244	4 654	562	- 4 092	6 501	11 929	9 971	9 232	13 836	
EFV årets resultat	- 16 703	- 24 586	- 13 994	- 21 732	- 7 738	5 393	210	2 827	2 955	4 304	

Totalt:

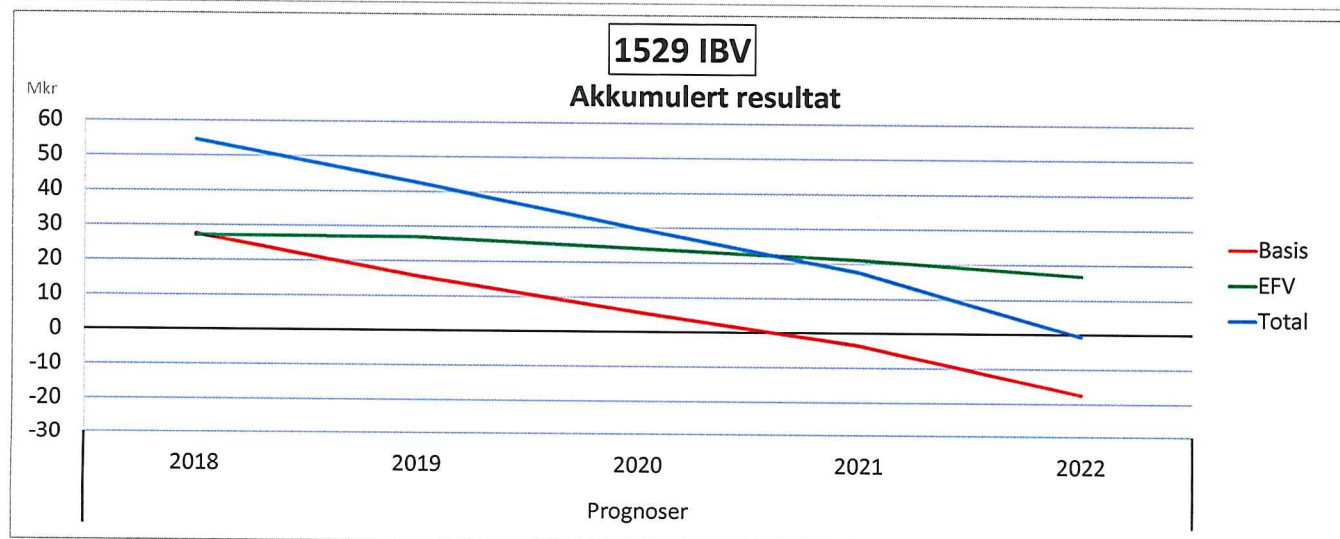
- Er det vesentlig avvik mellom budsjett og prognoser levert 1T-2018 og det som er lagt til grunn nå?
- Hva er hovedårsaken og hvordan påvirker dette prognosene for 2018-2022 ?
- Er det uventede/uvanlige utviklingskurver for inntekter/kostnader/resultat ?

BASIS

- Basis-prognosen 2018-2022 er totalt endret med 29,6 mill siden 1T 2018, og akkumulert resultat 2018-2022 er gått fra et overskudd på 12,1 til et underskudd på 17,5 mill.
- Prognose for inntekter er totalt redusert med 7,7 mill. Dette er pga reduksjon i forventede KD-stipendiater (ca 9 mill) og korrigering for prosjektinntekter som lå på basis i påvente av opprettelse av prosjekt (1,3 mill), dette er delvis oppveid av tildelt UIO infrastruktur høyere enn budsjettet (-2,4 mill, resultat effekt 0 pga korresponderende økning av investeringer). Prognose lønnskostnader er økt med ca 20 mill. Årsaker er endret pensjonssats (ca 3 mill), lønnsoppgjør 2018 høyere enn budsjettet (ca 10 mill og lønnsvekst 2019 (ca 12 mill) lagt inn uten en tilsvarende vekst på inntektssiden. Den negative effekten er noe motvirket pga reell reduksjon i lønn (i hovedsak pga reduksjon i forventede stipendiatstillinger ca 6 mill).
- En stor del av årsaken til den store negative endringen i akk. resultat er at det er budsjettet et lønnsoppgjør for 2019 uten en tilsvarende lønns- og priskompensasjon for inntektene.

EFV

- EFV-prognosen er justert ned med 5,8 mill, fra et overskudd på 22,6 mill til 16,8 mill. Dette skyldes i hovedsak økte lønnskostnader og økt overhead.



Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser						
	Basis	2T-2016	2T-2017	2T-2018		2018	2019	2020	2021	2022	Sum	
Inntekter												
Bevilgning fra KD		- 113 151	- 114 873	- 112 394	- 109 803	2 591	- 173 456	- 168 036	- 170 491	- 170 549	- 165 818	- 848 350
Tilskudd fra NFR					- 54	- 54						
Tilskudd fra EU												
Tilskudd fra andre		611	- 19		- 564	- 564						
Andre inntekter		- 6 076	- 10 264	- 12 234	- 6 263	5 971	- 15 018	- 14 638	- 14 688	- 14 638	- 14 613	- 73 595
Sum inntekter		- 118 616	- 125 155	- 124 628	- 116 684	7 945	- 188 474	- 182 674	- 185 179	- 185 187	- 180 431	- 921 945
Kostnader												
Fastlønn		56 520	57 892	55 766	59 875	4 109	93 292	92 460	95 929	95 295	94 042	471 017
Feriepenger, AGA og pensjon		26 452	26 264	25 261	27 927	2 667	42 294	43 021	44 563	44 281	43 724	217 883
Variabel lønn		2 827	2 467	2 979	3 011	31	4 660	4 776	4 776	4 776	4 776	23 765
Offentlige refusjoner		- 3 020	- 2 980	- 3 133	- 3 549	- 416	- 4 700	- 4 700	- 4 700	- 4 700	- 4 700	- 23 500
Andre lønnskostnader		580	640	1 433	518	- 915	2 620	4 660	4 660	4 660	4 660	21 259
Sum personalkostnader		83 358	84 282	82 306	87 782	5 476	138 165	140 217	145 228	144 312	142 503	710 425
Internhusleie		33 713	34 454	35 281	30 415	- 4 866	45 622	45 622	45 622	45 622	45 622	228 110
Investeringer		5 513	6 839	3 600	5 992	2 392	10 469	11 574	8 150	7 950	8 150	46 292
Andre driftskostnader		18 169	20 018	24 003	17 564	- 6 439	36 463	36 175	35 735	35 185	35 160	178 718
Sum driftskostnader		57 395	61 312	62 885	53 970	- 8 914	92 554	93 371	89 507	88 757	88 932	453 120
Sum kostnader		140 752	145 594	145 190	141 753	- 3 438	230 719	233 587	234 735	233 069	231 435	1 163 545
Årets resultat før prosjektbidrag		22 137	20 438	20 562	25 069	4 507	42 245	50 913	49 556	47 883	51 004	241 600
Egenandel		42 060	55 401	23 316	24 563	1 247	42 484	45 331	39 897	34 897	29 538	192 148
Internt finansiert frikjøp (BOA)		- 16 370	- 25 086	- 7 482	- 9 366	- 1 884	- 13 028	- 13 306	- 11 651	- 8 955	- 7 517	- 54 458
Leiested internt			- 600	- 659	- 1 618	- 959	- 988	- 1 055	- 300	- 200		- 2 543
Overhead (int. finansiert)		- 26 092	- 30 220	- 14 369	- 15 141	- 772	- 26 960	- 30 322	- 27 301	- 25 407	- 22 303	- 132 292
Kontrollsum		- 402	- 504	807	- 1 562	- 2 369	1 508	648	646	335	- 282	2 855
Eksternt finansiert frikjøp		- 466	- 257	- 253	165	418	- 204	- 317	- 249	- 162		- 932
Overhead (ekst. finansiert)		- 14 438	- 16 365	- 14 761	- 18 916	- 4 155	- 30 417	- 31 999	- 31 418	- 28 054	- 27 097	- 148 985
Leiested		- 1 150	- 1 463	- 1 701	- 3 948	- 2 248	- 6 608	- 8 492	- 8 563	- 10 770	- 9 789	- 44 222
Avsluttede prosjekter		- 582	395		- 245	- 245	- 23	1 176				1 153
Sum nettobidrag prosjekter		- 17 037	- 18 194	- 15 908	- 24 507	- 8 598	- 35 744	- 38 984	- 39 585	- 38 651	- 37 168	- 190 131
Årets resultat		5 099	2 244	4 654	562	- 4 092	6 501	11 929	9 971	9 232	13 836	51 469
Overført saldo fra i fjor		- 23 041	- 29 695	- 34 012	- 34 012		- 34 012	- 27 511	- 15 582	- 5 611	3 621	
Akkumulert resultat		- 17 941	- 27 451	- 29 358	- 33 450	- 4 092	- 27 511	- 15 582	- 5 611	3 621	17 457	
Eksternt bundne midler					- 11 371							
Disponibelt resultat		- 17 941	- 27 451	- 29 358	- 22 078							

Basis:

Det bes kommentert under dersom prognosene viser uventet/uvanlig utvikling.

1. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for inntekter og hvilken betydning dette har for prognosen:

KD-inntekt: Endelig fordeling 4,2 mill lavere enn opprinnelig budsjettet i 2T, hovedsakelig pga redusert inntekt til husleie (tilsvarende red. av husleiekostnad). Ellers midler mottatt ikke budsjettet (hovedsaklig i T1), inkludert i prognose.
UIO-Livsvitenskap konvergensmiljø: Restbeløp ikke mottatt i T2, forventes å mottas i 3T. Prognose ikke endret.
Andre inntekter: Avvik mot budsjett skyldes i hovedsak fortsatt etterslep i fakturering, bl.a leie av båt. Prognose ikke endret. Ellers ble en del leiestedinntekter budsjettet under andre inntekter, men er faktisk bokført som nettobidrag, dette er allerede delvis hensyntatt i prognosen.

2. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for kostnader og hvilken betydning dette har for prognosen:

Personalkostnader: 5,5 mill mer enn budsjettet, en stor del pga stillinger og forlengelser ikke budsjettet. I stor grad allerede hensyntatt i prognosen, ellers mindre endringer.
Internhusleie: Redusert i endelig fordeling, allerede hensyntatt i prognose. Ingen resultatteffekt.
Investeringer: 2,4 mill høyere enn budsjettet pga periodiseringer og noe høyere nivå på investeringene. Ikke endret i prognose.
Andre driftskostnader: 6,4 mill lavere enn budsjettet. 0,6 mill pga forsinket oppstart for Dyreavdelingen, 1 mill pga innfasingsmidler CEES ikke brukt. Annet avvik pga periodisering og underforbruk tom 2T, men det er forventet at dette i stor grad vil hente seg inn i 3T.

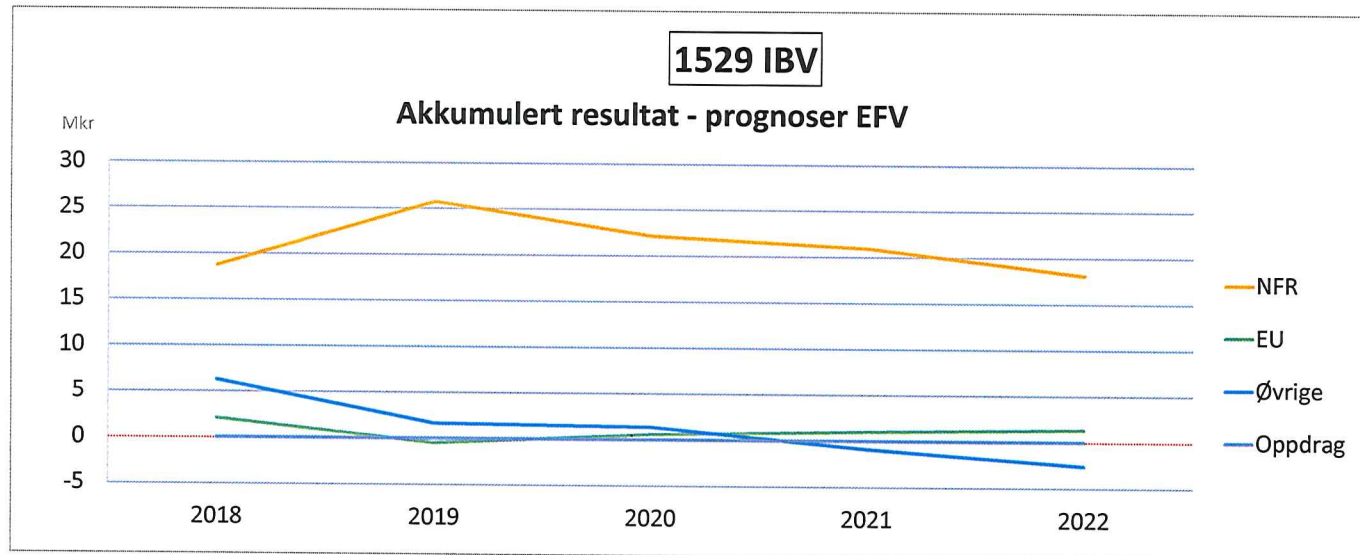
3. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for nettobidrag (herunder leiested) og hvilken betydning dette har for prognosen:

Leiested: 2,2 mill høyere enn budsjett, ligger opprinnelig budsjettet under andre inntekter. Allerede hensyntatt i prognose. Noe etterslep i fakturering av leiesteder og seksjonsleiesteder, vil være ajour i 3T.
Øvrig nettobidrag, ex leiested: 6,4 mill høyere enn budsjett pga periodiseringer.

Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser					
	EFV	2T-2016				2T-2017	2T-2018	2018	2019	2020	2021
Inntekter											
Bevilgning fra KD											
Tilskudd fra NFR	- 84 540	- 105 311	- 92 487	- 86 408	6 080	- 132 513	- 133 066	- 122 000	- 116 426	- 116 156	- 620 161
Tilskudd fra EU		- 7 789	- 7 039	- 10 126	- 3 088	- 11 004	- 3 919	- 6 179	- 8 558	- 7 152	- 36 811
Tilskudd fra andre	- 21 077	- 11 844	- 7 776	- 10 435	- 2 659	- 18 188	- 20 520	- 23 902	- 24 424	- 20 665	- 107 699
Andre inntekter	1 410	- 409	54	- 3 460	- 3 515	- 514					- 514
Sum inntekter	- 104 207	- 125 354	- 107 248	- 110 429	- 3 181	- 162 219	- 157 505	- 152 080	- 149 408	- 143 973	- 765 185
Kostnader											
Fastlønn	34 689	39 145	35 798	33 326	- 2 472	62 800	61 277	55 177	52 296	48 132	279 682
Feriepenger, AGA og pensjon	15 312	17 083	15 642	15 018	- 624	27 420	27 279	24 568	23 274	21 388	123 929
Variabel lønn	898	1 119	437	1 168	732	808	276	223	120		1 428
Offentlige refusjoner	- 2 311	- 3 517	- 470	- 3 102	- 2 633	- 3 484	- 457				- 3 941
Andre lønnskostnader	338	734	427	539	113	1 151	1 878	7 192	8 437	13 689	32 347
Sum personalkostnader	48 926	54 564	51 834	46 949	- 4 885	88 695	90 253	87 160	84 127	83 209	433 444
Internhuseleie											
Investeringer	3 708	5 204	3 704	3 285	- 419	9 009					9 009
Andre driftskostnader	17 695	22 983	18 906	14 290	- 4 616	34 510	30 816	30 116	32 409	31 038	158 889
Sum driftskostnader	21 403	28 187	22 610	17 576	- 5 034	43 519	30 816	30 116	32 409	31 038	167 898
Sum kostnader	70 329	82 751	74 444	64 525	- 9 919	132 213	121 069	117 276	116 536	114 247	601 342
Årets resultat før prosjektbidrag	- 33 878	- 42 603	- 32 804	- 45 904	- 13 100	- 30 005	- 36 436	- 34 805	- 32 872	- 29 726	- 163 843
Egenandel	- 42 008	- 55 356	- 24 923	- 23 465	1 458	- 41 711	- 45 344	- 39 898	- 34 897	- 29 538	- 191 388
Internt finansiert frikjøp (BOA)	16 310	24 784	7 482	8 953	1 471	13 028	13 306	11 651	8 955	7 517	54 458
Leiested internt		600	1 232	426	- 806	1 947	1 581	640	319		4 487
Overhead (int. finansiert)	26 122	30 220	15 722	14 097	- 1 626	27 217	30 322	27 301	25 407	22 303	132 549
Kontrollsum	424	247	- 487	11	498	481	- 134	- 307	- 216	282	106
Eksternt finansiert frikjøp	525	153	253	- 154	- 406	204	317	249	162		932
Overhead (ekst. finansiert)	14 407	16 362	16 705	19 925	3 220	29 498	31 282	31 154	27 964	26 831	146 729
Leiested	1 236	1 649	2 340	4 145	1 805	5 166	6 390	6 534	7 917	6 917	32 925
Avsluttede prosjekter	582	- 395		245	245	50	- 1 210				- 1 160
Sum nettobidrag prosjekter	17 174	18 016	18 810	24 173	5 362	35 398	36 646	37 632	35 826	34 030	179 532
Årets resultat	- 16 703	- 24 586	- 13 994	- 21 732	- 7 738	5 393	210	2 827	2 955	4 304	15 688
Overført saldo fra i fjor	- 59 119	- 41 891	- 32 532	- 32 532		- 32 532	- 27 139	- 26 929	- 24 102	- 21 148	
Akkumulert resultat	- 75 823	- 66 477	- 46 525	- 54 263	- 7 738	- 27 139	- 26 929	- 24 102	- 21 148	- 16 843	

Årets resultat per type:

NFR	- 19 354	- 26 938	- 18 152	- 21 377	- 3 226	- 5 078	- 7 008	3 597	1 181	2 867
EU	5 522	- 2 238	- 1 789	- 2 451	- 662	1 430	2 595	- 1 059	- 464	- 315
Øvrige	- 2 873	4 587	5 947	2 059	- 3 888	8 864	4 623	289	2 237	1 752
Oppdrag	1	3		37	37	177				



Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser					
	EFV - NFR	2T-2016	2T-2017	2T-2018		2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Inntekter											
Bevilgning fra KD											
Tilskudd fra NFR	- 84 200	- 104 938	- 92 379	- 85 753	6 626	- 131 406	- 132 431	- 121 610	- 116 208	- 116 156	- 617 810
Tilskudd fra EU											
Tilskudd fra andre	- 175	- 325	- 151	- 143	8	- 1 479	- 876	- 33	- 250	- 100	- 2 738
Andre inntekter	- 108	- 314	148	- 83	- 231	- 16					- 16
Sum inntekter	- 84 483	- 105 577	- 92 383	- 85 979	6 404	- 132 901	- 133 307	- 121 643	- 116 458	- 116 256	- 620 565
Kostnader											
Fastlønn	24 635	28 076	27 492	24 635	- 2 857	47 598	49 447	44 259	39 311	38 398	219 012
Feriepenger, AGA og pensjon	10 824	12 146	12 059	11 081	- 977	20 804	22 063	19 744	17 520	17 070	97 201
Variabel lønn	550	590	384	603	219	496	276	223	120		1 116
Offentlige refusjoner	- 1 942	- 1 740	- 454	- 2 864	- 2 410	- 3 244	- 403				- 3 647
Andre lønnskostnader	123	488	- 194	392	585	68	798	5 845	6 504	11 607	24 822
Sum personalkostnader	34 191	39 560	39 286	33 847	- 5 439	65 722	72 181	70 072	63 454	67 075	338 503
Internhusleie											
Investeringer	3 630	5 150	3 704	2 478	- 1 226	8 808					8 808
Andre driftskostnader	13 055	18 307	14 807	8 994	- 5 814	25 014	21 330	23 422	25 777	24 436	119 978
Sum driftskostnader	16 685	23 457	18 512	11 472	- 7 040	33 822	21 330	23 422	25 777	24 436	128 786
Sum kostnader	50 876	63 017	57 798	45 319	- 12 479	99 544	93 510	93 493	89 232	91 511	467 290
Årets resultat før prosjektbidrag	- 33 607	- 42 560	- 34 585	- 40 660	- 6 075	- 33 357	- 39 796	- 28 150	- 27 226	- 24 746	- 153 275
Egenandel	- 34 659	- 48 611	- 19 303	- 17 629	1 674	- 30 611	- 35 495	- 31 658	- 25 147	- 22 110	- 145 022
Internt finansiert frikjøp (BOA)	16 010	24 459	7 269	8 537	1 268	12 497	12 726	10 772	7 334	5 802	49 131
Leiested internt		300	1 050	301	- 749	1 759	1 581	640	319		4 299
Overhead (int. finansiert)	19 021	23 906	10 480	8 679	- 1 801	16 647	21 265	20 245	17 494	16 308	91 960
Kontrollsum	373	54	- 503	- 111	392	292	77	- 1		- 1	368
Eksternt finansiert frikjøp	300	- 29	115	- 690	- 805	- 633	183	219	162		- 68
Overhead (ekst. finansiert)	12 332	13 893	14 665	15 940	1 276	24 239	27 371	26 529	22 130	22 289	122 558
Leiested	1 221	1 553	2 157	3 958	1 802	4 367	5 191	4 999	6 115	5 324	25 997
Avsluttede prosjekter	27	151		185	185	14	- 34				- 20
Sum nettobidrag prosjekter	14 254	15 621	16 433	19 282	2 849	28 280	32 788	31 746	28 407	27 613	148 834
Årets resultat	- 19 354	- 26 938	- 18 152	- 21 377	- 3 226	- 5 078	- 7 008	3 597	1 181	2 867	- 4 440
Overført saldo fra i fjor	- 26 169	- 13 250	- 13 661	- 13 661		- 13 661	- 18 738	- 25 746	- 22 149	- 20 969	
Akkumulert resultat	- 45 523	- 40 189	- 31 812	- 35 038	- 3 226	- 18 738	- 25 746	- 22 149	- 20 969	- 18 101	

EFV - NFR

Det bes kommentert under dersom prognosene viser uventet/uvanlig utvikling.

1. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for inntekter og hvilken betydning dette har for prognosen:

Mottatt mindre inntekter enn budsjettet på 6,4 mill. kr i T2. Avvik skyldes i hovedsak feil periodisert inntekt for prosjekt 144396 245928/F50 Norwegian Advanced Light Microscopy Imaging Network (Fyscell), faktura sendes til MedFak på slutten av året. Påvirker ikke langtidsprognosen.

2. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for kostnader og hvilken betydning dette har for prognosen:

Mindre forbruk på 12,4 mill. kr hvorav 5,4 mill. kr gjelder personalkostnader samt 7 mill. kr gjelder drift.

Personalkostnader: Avvik skyldes i hovedsak forsinkelser ved ansettelse i flere prosjekter. Dette spiller med lavere inntekter og vil heller ikke ha virkning på lang sikt.

Driftskostnader: Avvik skyldes hovedsakelig:

- Forsinket aktiviteter i flere prosjekter hvorav prosjekt144283 249062/F60 Norwegian Research School in Infection Biology gjelder største del .
- Forsinket innkjøp av utstyr, prosjekt 143851 221734/O30 The Aqua Genome project
- Langtidssykemelding/oppsigelser, flere prosjekter

-Sekvenseringsutgifter som ikke er bokført enda, prosjekt 190650 234328 Adaptation or plasticity as response to large scale translocations
Ellers mindre avvik.

3. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for nettobidrag og hvilken betydning dette har for prognosen:

Avvik på 2,66 mill. kr i T2 skyldes hovedsakelig at leiested ble budsjettet som drift men regnskapsført som leiested.

Enhet: 1529 IBV EFV-EU	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser					
	2T-2016	2T-2017	2T-2018			2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Inntekter											
Bevilgning fra KD											
Tilskudd fra NFR											
Tilskudd fra EU		- 7 789	- 7 039	- 10 079	- 3 041	- 10 957	- 3 881	- 6 179	- 8 558	- 7 152	- 36 726
Tilskudd fra andre	- 2 167	- 49	364		- 364	1 041					1 041
Andre inntekter	2 669	- 12									
Sum inntekter	503	- 7 850	- 6 674	- 10 079	- 3 405	- 9 916	- 3 881	- 6 179	- 8 558	- 7 152	- 35 685
Kostnader											
Fastlønn	2 124	3 333	2 180	3 372	1 192	4 647	2 944	2 304	3 721	3 026	16 641
Feriepenger, AGA og pensjon	946	1 498	946	1 467	522	2 028	1 309	1 024	1 654	1 345	7 360
Variabel lønn	55	171		87	87	45					45
Offentlige refusjoner	- 53	- 666		- 79	- 79	- 103	- 53				- 157
Andre lønnskostnader	181	79	178	109	- 70	351	503	331	428	649	2 261
Sum personalkostnader	3 254	4 415	3 304	4 956	1 652	6 968	4 703	3 659	5 803	5 019	26 152
Internhusleie											
Investeringer	30	39									
Andre driftskostnader	1 260	881	1 054	1 920	865	3 222	2 402	886	845	583	7 938
Sum driftskostnader	1 290	921	1 054	1 920	865	3 222	2 402	886	845	583	7 938
Sum kostnader	4 544	5 336	4 358	6 876	2 518	10 189	7 105	4 545	6 648	5 603	34 090
Årets resultat før prosjektbidrag	5 046	- 2 514	- 2 316	- 3 204	- 887	273	3 224	- 1 634	- 1 910	- 1 549	- 1 595
Egenandel	- 892	- 906	- 1 128	- 1 307	- 179	- 2 667	- 3 471	- 2 642	- 3 752	- 2 825	- 15 355
Internt finansiert frikjøp (BOA)							153	207	628	505	1 492
Leiestad internt											
Overhead (int. finansiert)	879	1 030	1 169	1 307	138	2 985	3 318	2 434	3 124	2 319	14 181
Kontrollsum	- 12	124	41		- 41	318					318
Eksternt finansiert frikjøp		171				23	23	13			60
Overhead (ekst. finansiert)	489	651	487	731	244	860	524	562	1 446	1 234	4 625
Leiestad		2		33	33						
Avsluttede prosjekter		- 671		- 12	- 12	- 45	- 1 176				- 1 221
Sum nettobidrag prosjekter	476	276	527	752	225	1 157	- 630	575	1 446	1 234	3 782
Årets resultat	5 522	- 2 238	- 1 789	- 2 451	- 662	1 430	2 595	- 1 059	- 464	- 315	2 187
Overført saldo fra i fjor	- 8 976	- 2 960	- 3 537	- 3 537		- 3 537	- 2 107	487	- 571	- 1 035	
Akkumulert resultat	- 3 453	- 5 197	- 5 326	- 5 988	- 662	- 2 107	487	- 571	- 1 035	- 1 350	

EFV-EU

Det bes kommentert under dersom prognosene viser uventet/uvanlig utvikling.

1. Kommentartil vesentlige budsjettavvik for inntekter og hvilken betydning dette har for prognosen:

Mottatt høyere inntekter enn budsjettet, ca 3 mill. kr. Avvik skyldes hovedsakelig to prosjekter (651076 765042 ViBrANT - Viral and BacteRial Adhesin Network og 651077 741332 Mycolndoor - Deciphering the mycobiome of indoor (EVOGENE)) som opprinnelig ikke var budsjettet. Dette er oppdatert i prognose for 2018.

2. Kommentartil vesentlige budsjettavvik for kostnader og hvilken betydning dette har for prognosen:

T2 har merforbruk på 2,5 mill kr, hvorav 1,6 mill. kr gjelder personalkostnader og 0,8 mill. kr gjelder drift. Dette skyldes i hovedsak feil periodisering.

3. Kommentartil vesentlige budsjettavvik for nettobidrag og hvilken betydning dette har for prognosen:

Ingen vesentlige avvik

Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser						
	EFV-ØVRIGE	2T-2016				2T-2017	2T-2018			2018	2019	2020
Inntekter												
Bevilgning fra KD												
Tilskudd fra NFR	- 340	- 373	- 108	- 655	- 547	- 1 108	- 635	- 390	- 218			- 2 351
Tilskudd fra EU				- 47	- 47	- 47	- 38					- 85
Tilskudd fra andre	- 18 735	- 11 470	- 7 989	- 10 292	- 2 303	- 17 750	- 19 644	- 23 869	- 24 174	- 20 565		- 106 002
Andre inntekter	- 1 061	220	- 93	- 3 377	- 3 284	- 437						- 437
Sum inntekter	- 20 135	- 11 623	- 8 191	- 14 372	- 6 180	- 19 342	- 20 317	- 24 259	- 24 392	- 20 565		- 108 875
Kostnader												
Fastlønn	7 930	7 638	6 127	5 318	- 808	10 556	8 886	8 614	9 265	6 709		44 028
Feriepenger, AGA og pensjon	3 541	3 389	2 638	2 470	- 168	4 579	3 907	3 800	4 100	2 973		19 359
Variabel lønn	293	339	53	478	425	246						246
Offentlige refusjoner	- 317	- 1 111	- 16	- 159	- 143	- 137						- 137
Andre lønnskostnader	33	167	442	39	- 403	732	577	1 016	1 505	1 434		5 264
Sum personalkostnader	11 481	10 423	9 244	8 146	- 1 098	15 976	13 370	13 430	14 870	11 115		68 760
Internhusleie												
Investeringer	25	14		807	807	201						201
Andre driftskostnader	3 342	3 784	3 044	3 368	324	6 259	7 084	5 808	5 786	6 019		30 956
Sum driftskostnader	3 367	3 798	3 044	4 175	1 131	6 460	7 084	5 808	5 786	6 019		31 157
Sum kostnader	14 848	14 221	12 288	12 321	33	22 436	20 454	19 238	20 656	17 134		99 917
Årets resultat før prosjektbidrag	- 5 287	2 598	4 097	- 2 050	- 6 147	3 094	136	- 5 021	- 3 736	- 3 431		- 8 958
Egenandel												
Internt finansiert frikjøp (BOA)	300	316	213	416	204	531	428	671	994	1 210		3 834
Leiested internt		300	182	125	- 57	188						188
Overhead (int. finansiert)	6 212	5 273	4 073	4 111	37	7 530	5 738	4 621	4 788	3 676		26 354
Kontrollsum	54	50	- 24	123	147	- 184	- 211	- 306	- 216	282		- 635
Eksternt finansiert frikjøp	205	1	138	517	380	706	111	17				833
Overhead (ekst. finansiert)	1 587	1 772	1 554	3 244	1 690	4 378	3 388	4 064	4 388	3 307		19 524
Leiested	14	79	183	153	- 29	799	1 199	1 536	1 802	1 593		6 928
Avsluttede prosjekter	555	87		72	72	72						72
Sum nettobidrag prosjekter	2 415	1 989	1 850	4 109	2 259	5 770	4 487	5 310	5 973	5 183		26 723
Årets resultat	- 2 873	4 587	5 947	2 059	- 3 888	8 864	4 623	289	2 237	1 752		17 765
Overført saldo fra i fjor	- 23 622	- 25 555	- 15 150	- 15 150		- 15 150	- 6 286	- 1 664	- 1 374		863	
Akkumulert resultat	- 26 495	- 20 968	- 9 203	- 13 091	- 3 888	- 6 286	- 1 664	- 1 374		863		2 615

EFV-ØVRIGE

Det bes kommentert under dersom prognosene viser uventet/uvanlig utvikling.

1. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for inntekter og hvilken betydning dette har for prognosen

Mottatt høyere inntekter enn budsjettet, ca 6 mill. kr. Dette skyldes hovedsakelig mottatte inntekter for prosjekt 212130 Bruk av biologiske legemidler (BMB) som ikke opprinnelig var budsjettet. Dette har blitt korrigert i prognosen.

2. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for kostnader og hvilken betydning dette har for prognosen

Ingen vesentlige avvik.

3. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for nettobidrag og hvilken betydning dette har for prognosen

Avvik skyldes feil periodisert ekst. finansiert overhead.

Enhet: 1529 IBV EFV-OPPDRAG	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser				
	2T-2016	2T-2017	2T-2018		2018					Sum
<i>Inntekter</i>										
Bevilgning fra KD										
Tilskudd fra NFR										
Tilskudd fra EU										
Tilskudd fra andre										
Andre inntekter	- 91	- 304				- 60				- 60
Sum inntekter	- 91	- 304				- 60				- 60
<i>Kostnader</i>										
Fastlønn		98								8
Feriepenger, AGA og pensjon		48				8				8
Variabel lønn		20				21				21
Offentlige refusjoner										
Andre lønnskostnader										
Sum personalkostnader		167				29				29
Internhusleie										
Investeringer	24									
Andre driftskostnader	38	10		9	9	16				16
Sum driftskostnader	62	10		9	9	16				16
Sum kostnader	62	177		9	9	45				45
Årets resultat før prosjektbidrag	- 29	- 127		9	9	- 15				- 15
<i>Egenandel</i>										
Internt finansiert frikjøp (BOA)		9								
Leiested internt										
Overhead (int. finansiert)	10	10				55				55
Kontrollsum	10	19				55				55
Eksternt finansiert frikjøp	20	10		19	19	107				107
Overhead (ekst. finansiert)		47		10	10	21				21
Leiested		15								
Avsluttede prosjekter		38				9				9
Sum nettbidrag prosjekter	30	130		29	29	192				192
Årets resultat	1	3		37	37	177				177
Overført saldo fra i fjor	- 352	- 126	- 184	- 184		- 184	- 7	- 7	- 7	- 7
Akkumulert resultat	- 352	- 123	- 184	- 147	37	- 7	- 7	- 7	- 7	- 7

EFV-OPPDRAG

Det bes kommentert under dersom prognosene viser uventet/uvanlig utvikling.

1. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for inntekter og hvilken betydning dette har for prognosen:

2. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for kostnader og hvilken betydning dette har for prognosen:

3. Kommentar til vesentlige budsjettavvik for nettbidrag og hvilken betydning dette har for prognosen:

Enhet: 1529 IBV	Regnskap		Budsjett	Regnskap	Avvik	Prognoser					
	Leiested	2T-2016	2T-2017	2T-2018		2018	2019	2020	2021	2022	Sum
<i>Inntekter</i>											
Bevilgning fra KD	- 2 000	- 900		- 872	- 872						
Tilskudd fra NFR											
Tilskudd fra EU											
Tilskudd fra andre		- 19		- 564	- 564						
Andre inntekter	- 3	- 9 515	- 6 637	- 3 909	2 728	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 34 775
Sum inntekter	- 2 003	- 10 434	- 6 637	- 5 345	1 292	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 6 955	- 34 775
<i>Kostnader</i>											
Fastlønn		31		564	564	687	549	549	549	549	2 884
Feriepenger, AGA og pensjon		17		201	201	298	244	244	244	244	1 275
Variabel lønn		15		8	8						
Offentlige refusjoner											
Andre lønnskostnader				21	21						
Sum personalkostnader		62		794	794	985	793	793	793	793	4 158
Internhusleie											
Investeringer	681	3 674	200	4 494	4 294	2 500	100	300	100	300	3 300
Andre driftskostnader	271	5 648	7 113	6 489	- 624	10 670	10 670	10 670	10 670	10 670	53 350
Sum driftskostnader	952	9 322	7 313	10 983	3 670	13 170	10 770	10 970	10 770	10 970	56 650
Sum kostnader	952	9 385	7 313	11 777	4 464	14 155	11 563	11 763	11 563	11 763	60 808
Årets resultat før prosjektbidrag	- 1 051	- 1 049	677	6 432	5 756	7 200	4 608	4 808	4 608	4 808	26 033
Egenandel			659		- 659	988	1 055	300	200		2 543
Internt finansiert frikjøp (BOA)											
Leiested internt		- 600	- 659	- 1 618	- 959	- 988	- 1 055	- 300	- 200		- 2 543
Overhead (int. finansiert)		500		500	500						
Kontrollsum		- 100		- 1 118	- 1 118						
Eksternt finansiert frikjøp											
Overhead (ekst. finansiert)											
Leiested	- 1 156	- 1 350	- 2 365	- 3 948	- 1 584	- 6 638	- 5 587	- 4 498	- 3 450	- 3 100	- 23 274
Avsluttede prosjekter											
Sum nettobidrag prosjekter	- 1 156	- 1 450	- 2 365	- 5 066	- 2 701	- 6 638	- 5 587	- 4 498	- 3 450	- 3 100	- 23 274
Årets resultat	- 2 207	- 2 500	- 1 688	1 366	3 054	562	- 979	310	1 158	1 708	2 759
Overført saldo fra i fjor		- 6 195	- 5 658	- 5 658		- 5 658	- 5 097	- 6 076	- 5 765	- 4 607	
Akkumulert resultat	- 2 207	- 8 695	- 7 346	- 4 292	3 054	- 5 097	- 6 076	- 5 765	- 4 607	- 2 899	

Ledelsesvurdering 2T-2018

Navn enhet: Institutt for biovitenskap	Stedkode: 1529
Dato: 13. september 2018	Signatur leder: 

1. Innledning

Institutt for biovitenskap (IBV) er organisert i 5 fagseksjoner: Akvatisk biologi og toksikologi (AQUA), Biokjemi og molekylærbiologi (BMB), Fysiologi og cellebiologi (FYSCCELL), Genetikk og evolusjonsbiologi (EVOGENE), og Senter for økologisk og evolusjonær syntese (CEES), hvor den sistnevnte er den desidert største og var et Senter for fremragende forskning fram til høsten 2017. Instituttet har per i dag en fast stab på 50 vitenskapelige og 44 i tekniske stillinger og en administrativ seksjon på 12. Instituttet har ca. 200 midlertidig ansatte i forskjellige rekrutterings- og forskerstillinger. Instituttet har en rekke større og mellomstore infrastrukturer, hvorav to er noder i Nasjonal INFRAstruktur.

2. Vurdering av gjennomført aktivitet

For leders gjennomgang av instituttets viktigste pågående aktiviteter, vises til ledelsesvurdering for 3T-2017 og 1T-2018. Her legges primært vekt på de vesentligste aktiviteter i andre tertial 2018.

De tre nytilsatte FVAene, Ciosk, Eiler og Vindenes, er i full sving i sine nye stillinger i hhv BMB, AQUA og CEES. Fase II i vedtatt bemanningsplan er også initiert i det **en ny 1.amanuensisstilling er utlyst for BMB** (Proteinbiokjemi), samtidig er **1.amanuensisstillingen innen bioinformatikk** (som også blir knyttet til **Senter for bioinformatikk** (SBI) også utlyst. Fakultetsledelsen har utarbeidet en finansieringsnøkkel for SBI hvor instituttens bidrag er spesifisert. Professor Eivind Hovig er tilsatt som SBI-Leder på IFI og vi har allerede hatt flere samtaler om utvikling av dette nye og viktige senteret.

Dette skjer parallelt med flere avganger i både fast vitenskapelig og teknisk stab, hvorav noen tidligere enn antatt. Det ble før sommeren inngått avtale med **leder CEES** (professor Stenseth) om overgang til fakultetet. Dette trer i kraft i September 2018. Ny leder for CEES blir snart utpekt.

Etter at Melteig sluttet i stillingen som **kommunikasjonsrådgiver** (Februar 2018) ble denne stillingen - etter vedtak i styret - utlyst som fast. Ved søknadsfrist 21. mai forelå det 33 søkere, flere godt kvalifiserte og vi har allerede fullført tilsettingsprosessen og **Åslaug Brynildsen** startet i stillingen 15. august.

Stillingen som **leder av dyreavdelingen** er ble også utlyst i 2T, og også her var det flere gode søkere. Etter en grundig prosess, ble **Cathrine Fagernes** (som har vikariert) fast tilsatt i stillingen.

Instituttledelsen og ledergruppen har fortsatt gjennomgangen av instituttets bruk av **vitenskapelige bistillinger**. Pr i dag er det 12 tilsatte (hvorav IBV finansierer tilsammen 1 årsverk fra basis) og det er fremmet forslag og ønsker om 8 nye, samt 4 forlengelser. Dersom alle forslag og ønsker ble innfridd, ville dette (fra 2019) utgjøre 1,8 årsverk. Bruk og fordeling av Iler-stillinger er veldig ujevnt på instituttet (kun 3 av instituttets 5 fagseksjoner har Ilere) og alle basis-finansierte er knyttet til en av seksjonene. Instituttleder er i prosess med ledergruppen for å gjennomgå prioritering og bruk av Iler-stillinger både på kort og lengre sikt.

En av instituttets forskere er i finalen for **ERC Consolidator Grant**, og i august ble det levert 3 søknader om **ERC Advanced Grants**. Fire søkere forbereder også nye søknader om **ERC Starting Grants**. Det ble

også levert en rekke søknader til Forskningsrådets frist i dag (13.9), bl.a. til MILJØFORSK, KLIMAFORSK og Digitalt Liv (BIOTEK).

Arbeidet med skisser (7) til NFRs program for **nasjonal INFRASTRUKTUR** fortsetter og instituttleder har levert sine anbefalinger til fakultetsledelsen. Søknadsfrist er 15. oktober.

Arbeidene med **oppussing av laboratorier, dyrestall og undervisningsrom** fortsetter. Siden Eskeland (partner i SFF/CanCell) flytter til MedFak, er det bebudet at IBV selv må bære en større del av den nå fullførte oppussingen av arealene tiltenkt dette formål. Disse arealene vil nå bli meget attraktive ved rekruttering av nye stillinger til instituttet. Forøvrig er vi kritiske til de mange endringene (store og små) som oppstår i prosjekter i regi av EA. En essensiell komponent i dyrestallen (UPS) ble f.eks. utelatt av EA uten at instituttet ble konsultert, og instituttet må nå selv bære kostnaden. Dette skaper helt unødvendig usikkerhet i vår planlegging og budsjettering og kan lede til forsinkelse i ferdigstilling av prosjektene. Det er sendt "bekymringsmelding" til fakultetsledelsen om disse forholdene.

Instituttet foretar nå også en grundig gjennomgang av **arealbruk og behov i KB-hus** med tanke på evt. avhending av arealer. IBVs arealbehov må imidlertid sees i lys av både behov på kort sikt og lengre sikt, da vi regner med at en del av instituttets aktivitet vil flyttes til **Livsvitenskapsbygget (LV-bygg)**. Instituttleder har sendt innspill om tentative dimensjonerende tall til fakultetsledelsen.

3. Vurdering av økonomisk status

For **2T 2018** endte IBV **totalt** med et **høyere resultat** på 21,2 mill, dette er 11,8 mill høyere enn budsjettert.

Basis endte med et negativt resultat på 0,6 mill, som er 4,1 mill høyere enn budsjettert. Avvikene mot budsjettet kan hovedsakelig forklares av lavere driftskostnader og høyere nettobidrag enn budsjettert i perioden. Dette blir delvis balansert ved at personalkostnadene er høyere enn budsjettert (men se mer om dette nedenfor). I tillegg er det et avvik på *Andre inntekter* som skyldes etterslep i fakturering av leiesteder.

EFV endte med et positivt resultat på 21,7 mill, dette er 7,7 mill bedre enn budsjettert. Avvikene på EFV skyldes i hovedsak periodiseringer og forsinket aktivitet.

I endelig fordeling var KD-inntekten 4,2 mill lavere enn budsjettert for 2T (6,6 mill pr år), hovedsakelig pga reduksjon av **husleie**. Husleiekostnadene er redusert tilsvarende slik at dette ikke gir resultateffekt. Prognosen er allerede korrigert.

Det akkumulerte resultatet for 2T 2018 er 87,7 mill, hvorav basis står for 33,5 mill. Av dette består **11,4 mill av eksternt bundne midler**, en reduksjon fra 1T 2018 på nesten 1 mill.

Det har denne perioden vært gjort store endringer i prognosen.

Antall **forventede KD-stipendiatstillinger** er fra 2019 blitt redusert med 2-3 stillinger/pr år, dvs 10 årsverk for femårsperioden 2018-2022. Inntektsprognosen er derfor nedjustert med 9 mill pga dette men det bidrar også til en reduksjon i forventede lønnskostnader (ca. 6 mill).

Prognosen for personalkostnader er økt med totalt ca. 20 mill for perioden 2018-2022. Årsakene til dette er flere bl.a. at effekten av forventet **lønnsoppgjør for 2018** ser ut til å bli ca. 10 mill høyere enn opprinnelig budsjettert. I tillegg er det lagt inn forventet **lønnsoppgjør i 2019** på 2,5%, noe som gir en ekstra kostnad på totalt 12 mill for femårsperioden. Dette skjer samtidig som vi har fått signal om at inntektssiden (rammetildeling) ikke vil bli tilsvarende justert (altså *ingen lønns- og priskompensasjon*) men holdes nominelt konstant (2018-tall). **Dette vil i såfall innebære en betydelig realnedgang i**

inntekter. I UiOs notat om *Lønns- og prisutvikling (Heitmann, Juni 2018)* er det imidlertid indikert en lønns- og priskompensasjon på 2,4% (mer om dette nedenfor i pkt 4).

Pensjonssatsen er fra 2019 endret fra 12,35% til 13,2%, dette ligger ikke i det opprinnelige budsjettet og gir derfor en merkostnad på ca. 3 mill. Disse økningene i personalkostnadene er noe motvirket av reelle innsparinger på personalkostnadene (i hovedsak pga reduksjon i antall stipendiat-stillinger, ca. 6 mill). Til sammen er dette årsaken til at det akkumulerte resultatet for IBV for perioden 2018-2022 går fra et forventet positivt akkumulert resultat på 12 mill til et **negativt akkumulert resultat på 17,5 mill**. Det er knyttet **stor usikkerhet** til om dette forventede akkumulerte underskuddet er reelt, eller om det vil bli endret ved en lønns- og priskompensasjon i budsjettarbeidet for 2019. Om dette ikke vil bli kompensert vil dette medføre en drastisk endring i instituttets finansielle situasjon med tilsvarende konsekvenser for aktivitetsnivå.

Arbeidet med å få full **oversikt over internt bundne midler fortsetter**, og vi håper å kunne ha kontroll over dette når budsjettarbeidet for 2019 skal gjennomføres. Det vil da være mulig å mer nøyaktig kunne fastsette instituttets reelle økonomiske handlingsrom.

Instituttet ønsker at en større andel av midlene som reelt er til rådighet blir tatt i bruk. Instituttet vil derfor i 2018 og fremover ha et sterkere fokus på dette. Instituttet fortsetter den generelle gjennomgangen av den økonomiske situasjonen for å sikre at grunnlaget for økonomistyring, budsjett og fremtidige prognoser er best mulig.

4. Vurdering av vesentlige økonomiske usikkerhetsfaktorer

Det har det siste halve året dukket opp flere **uforutsette usikkerhetsfaktorer** som vil kunne påvirke instituttets finansielle situasjon i vesentlig grad. De viktigste er:

- **Konsekvensene av lønnsoppgjørene for 2018 og 2019** vil øke lønnskostnadene betydelig. I skrivende stund råder det stor usikkerhet om hvor stor effekten vil bli. I tillegg kommer en større endring i pensjonssatsene (ca 3 mill). Vi har fått signaler om at disse endringer i lønn og pensjonskostnader ikke vil bli kompensert. I et notat om lønns- og prisutvikling pr juni-2018 (av Per Heitmann) er det dog lagt til grunn en justering av rammene i 2019 på 2,4%. Om denne satsen benyttes på fremtidige KD-inntekter ville instituttets akkumulerte resultat for 2018-2022 endt med et underskudd på ca. 2 mill.
- Rektor har bebudet innføring av **større rammekutt** for å dekke omfattende kostnader relatert til bl.a. bygninger og pålagt IKT-infrastruktur. MNS store suksess i SFF-IV medfører også betydelig kostnader.
- Som nevnt i tidligere rapporter, råder det stor usikkerhet knyttet til dekning av **publikasjonskostnader** i det NFR har endret sine regler. Det blir nå kun anledning til å få dekket kostnadene ved publisering open access; golden path. Det er usikkerhet rundt størrelsen på kostnaden, men det kan beløpe seg til 1-1,5 mill pr år. Dette er enda ikke lagt inn i prognosen. Selv om vi deler intensjonen og målsetningen om overgang til open access-publisering så fort som mulig, er det fortsatt et godt stykke fra at publisering innen biovitenskap kan gjøres 100% open access, særlig dersom man samtidig har et mål om å publisere på det høyeste internasjonale nivå. Vi finner derfor helt urimelig at instituttene alene skal bære kostnadene med overgang open access.

Tilsammen tilfører dette så **store usikkerhetsmomenter i våre prognoser** for 2019-2022 at de må betraktes som høyst tentative. Det som imidlertid synes sikkert, er at instituttets finansielle situasjon vil forverres betraktelig. Vi ser nå for oss en signifikant realnedgang i inntekter parallelt med en betydelig

økning i lønnsutgiftene. Selv om instituttet har et potensial for å øke aktivitet og inntekter fra EFV, særlig dersom vi lykkes i våre anstrengelser for å få suksess i konkurransen om midler fra EU/ERC, skal det ganske mye til å veie opp de negative prognosene vi nå ser.

Det er åpenbart **ikke mulig å beregne gode prognoser** med det grunnlaget vi har per i dag og med de prognoseverktøyene vi har til rådighet. Like fullt vil vi i arbeidet med budsjett for 2019 og framover måtte forberede nedbemanning og medfølgende endringer i aktivitetsnivå.

Vi er kjent med at disse forhold og betraktninger er ikke unike for vårt institutt.

Til: Instituttstyret ved Institutt for biovitenskap

Sakstype: Vedtakssak
Saksnr.: V-sak 18/2018
Møtedato: 25.10.2018
Notatdato: 18.10.2018
Saksbehandler: Rein Aasland

Sakstittel: Reduksjon av årlig overføring av annumsmidler

Bakgrunn:

Fra IBVs økonomirapporter går det fram at instituttets forskere akkumulerer betydelige annumsmidler fra år til år. Disse opptrer i regnskapene som *internt bundne midler*. Pr i dag summerer dette seg til ca 8 MNOK (av dette utgjør 15 konti 5,5 MNOK). Annumsmidler skrives i hovedsak fra: i) fordelte midler fra seksjonen (opprinnelig fra årlig tildeling fra institutt- til seksjonsnivå); ii) driftsmidler til master og KD-stipendiater; iii) PES-midler.

Det er flere grunner til at det ikke er ønskelig eller forsvarlig å akkumulere og overføre så store beløp, først og fremst at i) vedvarende overføring av oppsparte midler gir ikke faglige resultater og ii) i en situasjon med endringer i enhetenes rammebetingelser og UiOs innføring av generelle rammekutt, kan slike midler bli inndratt.

Det er derfor ønskelig å redusere overføring av ubrukte annumsmidler til et akseptabelt nivå, f.eks. til 2,5 MNOK innen utgangen av 2019. For å oppnå dette ønsker instituttleder å iverksette tiltak for å redusere disse overføringene som følger:

1. Alle ansatte med akkumulerte annumsmidler større enn 75 KNOK bes om å sette midlene i bruk slik at restsum ved utgangen av 2019 ikke overstiger 75 KNOK. Pr. dags dato er det 40 konti med mer enn 75KNOK. Overskytende midler pr 1.1.2020 overføres til seksjonen. Samme prinsipp vil gjelde i påfølgende år.
2. Dersom midler ønskes brukt over en periode som strekker seg utover 2019, må dette være særskilt begrunnede, konkrete faglige formål, skriftlig godkjent av seksjonsleder.
3. Noen typer midler som er overført til annumskonti kan ha vært øremerket spesifikke formål, f.eks. PES-midler, driftsmidler til stipendiater og MA-studenter. Slike midler skal benyttes til det de er tiltenkt og innenfor det tiltenkte tidsrom.

Forslag til vedtak:

Instituttleder gis fullmakt til å utforme og iverksette denne ordningen basert på de innspill som fremkom i styremøtet

Ledelsens HMS- gjennomgåelse IBV 2017 - TILTAKSPLAN



Enhet: Institutt for Biovitenskap

Dato: 18.06.2018

Leder: Rein Aasland

HMS-koordinator: Kathrine Schou

Andre deltakere (navn og stilling):

Maren Onsrud, kontorsjef,
Ann Elisabeth Mellbye, HR-rådgiver

Behandlet i LAMU: JA, 18.06.2018

Behandlet i IBV-styret: NEI, Høst 2018

Sjekkliste	Kommentarer / tiltak	ANSVAR	PRIORITET LAMU	Status	Ref.
a) resultater av interne revisjoner og vurderinger av samsvar med lovbestemte krav og med andre krav som organisasjonen pålegger seg					
2.1. Intern vurdering av samsvar: Oppfølging av Internrevisjon ledelsen gjennomgåelse	Bruk av avvikssystemet for rapportering av vernerunde avvik for en bedre oppfølging etter vernerunden.				t#2.1.1
2.1.2. Intern vurdering av samsvar: Oppfølging av Internrevisjon REK	Bruk av avvikssystemet for rapportering av REK avvik for en bedre oppfølging etter vernerunden.				t#2.1.2
2.1.2. Intern vurdering av samsvar: Oppfølging av Internrevisjon REK	Bruk av REK-oversikt IBV for å holde oversikt over REK-aktivitet ved instituttet. I tillegg skal alle godkjente prosjekter beskrives i Helseforsk.				t#2.1.2
2.1.4. Intern vurdering i form av vernerunde	Alle avvik vernerunde rapporteres i CIM Alle avvik følges opp i CIM				t#2.1.4
2.1.5. Intern vurdering etterlevelse av HMS rammeverk	Bedre løsning på presentasjon av HMS-regelverk: Det bør være enklere å finne relevant informasjon for den enkelte ansatt. Ny webløsning slik som på UiB.				t#2.1.5
2.1.6. Intern vurdering risikovurdering	På vernerunden i seksjon AQUA ble det avdekket at seksjonen har rekke gode SOPer men de finnes bare lokalt i seksjonen og er ikke del av vår database. Hadde disse blitt inkludert hadde mest sannsynlig målet for 2017 vært nådd. I 2018 bør man følge opp hvordan disse SOP blir del av IBV felles database for SOPer. (2.1.6)				t#2.1.6
2.1.6. Intern vurdering risikovurdering	Alle GHS08 kjemikalier i bruk skal være risikovurdert. Fokus for avvik 2018-2019. Risikovurderinger minst 60 nye SOP og 60 oppdateringer av eksisterende SOPer. Sjekker status underveis kvartalsvis eller i hvert semester. Særlig prioritert er: Stoffer som er eksplosive, Stoffer på kandidatlisten (https://echa.europa.eu/candidate-list-table), CMR stoffer kategori 1A og 1B, CMR stoffer kategori 2, Allergener, Akutt giftige Kan man finne ut når kjemikalier ble lagt inn i Eco? Er det samsvar mellom nye kjemikalier og nye SOP'er? Alle SOP'er i bruk skal oppdateres til ny mal anno 2018 i løp av 2019-2020. Risikovurdering i kurs: HMS på kurs, jobbe systematisk med emneansvarlig. (Ansvar: Pilot med Tone og Ida Marie BIOS1110)				t#2.1.7
2.1.8. Intern vurdering av CLP	På året vernerunde ble det også avdekket at ikke alle kjemikalier er merket iht CLP. Ny vernerunde høsten 2018 for å sjekke at dette er rettet opp.				t#2.1.8

Sjekkliste	Kommentarer / tiltak	ANSVAR	PRIORITET LAMU	Status	Ref.
2.1.9. Intern vurdering av REACH	Utarbeide en strategi for «hvordan forholder vi oss til stoffer i vedlegg XIV, XVII og XIV»				t#2.1.9
2.1.9. Intern vurdering av bruk av Cytostatika	Kartlegge bruk av cytostatika. Hvordan registrerer dette? Etterspørre en UiO policy mhp cytostatika				t#2.1.10
2.1.12. Intern vurdering av bruk av substitusjon	Hvilke stoffer er viktig å fokusere på? Vurdere hvilke GHS08 kjemikalier som IKKE er kritisk for forskningen, fordi det finnes gode alternativer Kartlegge hvilke kjemikalier benyttes på kurs? Vurdere på hvilket nivå, BIOS1xxx, BIOS2xxx, BIOS3xxx, BIOS4xxx kan man introdusere slike kjemikalier.				2.1.11
2.1.12. Intern vurdering av bruk av substitusjon	Hvilke risikoreduserende tiltak kan vi gjøre for å redusere risiko?				t#2.1.12
2.1.13. Intern vurdering av risikovurdering felt utdanning	Påse at risikovurdering av feltarbeidet inngår i planlegging av kurs og at denne informasjonen gjøre tilgjengelig.				t#2.1.13
2.1.13. Intern vurdering av risikovurdering felt forskning	Økt bevissthet om registrering av forskningsfeltarbeid hos forskere, ledere, VO, lab-managere og HMS-i				t#2.1.14
2.1.13. Intern vurdering av risikovurdering felt - opplæring	Ansatte måp på linje med studenter få opplæring feltarbeid. MN-HMS arbeider med dette.				t#2.1.15
2.1.14. Intern vurdering av importtillateker	Økt bevissthet om registrering av dette hos forskere, ledere, VO, lab-managere og HMS-i				t#2.1.16
2.1.15. Intern vurdering av obligatorisk HMS-opplæring modul 1-10	Alle ledere må ta modul 5.				t#2.1.17
2.1.16. Intern vurdering av beredskap	Ingen godt system for oppfølging av dette.				t#2.1.18
2.1.16. Intern vurdering av risikovurdering av MSc oppgaver	Ingen godt system for oppfølging av dette. Samordningsavtaler for eksterne masteroppgaver mellom UiO/IBV og ekstern aktør. Finnes de eller er dette et MN-fak avvik?				2.1.19
2.1.16. Intern vurdering av obligatorisk HMS-opplæring sikkert arbeid - Brannvern, Labsikkerhet, gass og verneutstyr	Ønskelig med ROS analyse – Finse, Drøbak, Båt				t#2.1.20
2.1.16. Intern vurdering av obligatorisk HMS-opplæring sikkert arbeid - Labsikkerhet, gass og verneutstyr	Ingen godt system for oppfølging av dette. Opplæring HMS og brannvern må inn i mottak av nye ansatte og studenter. MN-HMS arbeider med en EHMS-løsning for alle ansatte, som for studenter istedenfor klasseromundervisningen				t#2.1.21
b) HMS-deltakelse					

2.2.1 Verneombudets deltagelse i HMS-arbeidet.		Involverer VO mer i HMS arbeidet ved å invitere til HMS-møter og andre møter 2-4 i året.				2.2.1
c) relevante henvendelser fra eksterne samarbeidspartnere, inklusive klager						
2.3 Relevante henvendelser fra eksterne interesse parter, inklusive klager	Ingen					
d) organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon						
2.4.1. Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon- Statistikk for sykefravær IBV	Det er viktig at HR portalen brukes også av de vitenskapelige for rapportering av sykefravær.					t#2.4.1
2.4.2 Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon- Statistikk uønskede hendelser	Doble antall avvik ved å gjøre flere ROS analyser og gå flere vernerunder.					t#2.4.2
2.4.2 Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon- Statistikk uønskede hendelser	Fokus bør være at alle avvik settes i behandlet innen 5 arbeidsdager slik at så få som mulig avviker i status åpen					t#2.4.3
2.4.6 Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon- Vernerunder	Vernerunder bør gjennomføres minst en gang i året Vurdere behov for andre kartlegginger.					t#2.4.4
2.4.8 Organisasjonens arbeidsmiljøprestasjon- BHT	Følge opp innmeldte BHT tjenester, særlig fokus allergi utvikling og vaksinasjon. Undersøke om ansatte kan man velge eller ikke om man skal ha helseundersøkelser Undersøke tilbakemelding fra BHT om hvem som har vært på undersøkelser.					t#2.4.2