

# Årsrapport 2023



# Innhold

I. Styrets beretning .....	1
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall .....	3
III. Årets aktiviteter og resultater .....	5
Mål 1: Styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig grunnleggende, banebrytende forskning.....	5
Mål 2: Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter.....	11
Mål 3: Styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn, nasjonalt og globalt .....	19
IV. Rapportering om styring og kontroll .....	28
V. Vurdering av framtidssutsikter .....	38
VI. Årsregnskap .....	

Vedlegg: UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2023

# List of Signatures

Page 1/1



## Styrets beretning.pdf

Name	Method	Signed at
Akram, Qaisar Farooq	BANKID	2024-03-13 11:31 GMT+01
Frantzen, Eirik	BANKID	2024-03-14 13:48 GMT+01
Østby, Marianne Midthus	BANKID	2024-03-12 15:46 GMT+01
MARIA STRÖMME	BANKID	2024-03-12 15:09 GMT+01
Kreis, Isabel Viola	BANKID	2024-03-12 14:55 GMT+01
Clemet, Kristín	BANKID	2024-03-12 14:38 GMT+01
Falkum, Ingrid Lossius	BANKID	2024-03-14 10:37 GMT+01
Tynkkynen, Solveig Martha	BANKID	2024-03-14 10:17 GMT+01
Stølen, Svein	BANKID	2024-03-14 08:23 GMT+01
Arntzen, Sivert	BANKID	2024-03-13 14:05 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 3426469B4F8C45ADB5A75DBD75D19F95

# I. Styrets beretning

## Resultater og høydepunkter fra 2023

Universitetsstyret er UiOs øverste organ og har ansvar for at UiO holder høy kvalitet og drives effektivt og i overensstemmelse med lover og regler. Styret har hatt syv møter i 2023 og har blant annet vedtatt nye retningslinjer for studentmedvirkning, regler for ansettelse og opprykk i professor- og førsteamanuensisstillinger, revidert tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering, tildelt UiOs priser og vedtatt budsjett og studietilbud. På bakgrunn av endringer i universitets- og høyskoleloven har styret vedtatt innføring av studieavgifter for studenter fra land utenfor EU/EØS og Sveits. Styret har også fått orienteringer om, og diskutert utviklingen av, UiOs formidlings- og kultursatsing i sentrum, UiOs Bærekraftshus og UiOs deltakelse i Kunnskapsbyen i Oslo.

I 2023 trådte UiOs nye utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet i kraft. I årsrapporten gjennomgås UiOs resultater og utvikling mot avtalens mål i detalj. Vi vil derfor her kun knytte noen overordnede betraktninger til de samlede resultatene for 2023.

Universitetet i Oslo er et ledende europeisk forskningsuniversitet. De siste årene har UiO befestet sin sterke posisjon, blant annet gjennom å være blant de tre fremste universitetene i Norden, i antall prosjekter fra det europeiske forskningsrådet ERC og ved tildeling av fem av ni nye nasjonale sentre for fremragende forskning (SFF).

Universitets- og høyskolesektoren utfordres nå av strammere budsjetter. Generelt sett har UiO fortsatt god utvikling og kan vise til sterke resultater, men det vil være vanskelig å opprettholde dette nivået, dersom den direkte og indirekte finansieringen av UiO svekkes ytterligere. Vi ser allerede at antallet søknader til Forskningsrådet har gått ned, og denne utviklingen bekymrer. I dag er UiO ledende på konkurransearenaer hvor kvalitet er det viktigste tildelingskriterium. Dette er sentralt for utvikling av nye ideer, forskningsresultater og metoder som vil flytte forskningsfronter fremover. Samtidig må UiO posisjonere seg for fremtiden. I 2023 er det særlig arbeidet med karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase, forskerutdanningen, midlertidighet og IPR-politikken. Dette arbeidet vil fortsette i 2024.

UiO har høye søkertall, men har et potensiale for å øke både studiepoengproduksjon og gjennomføring på bachelornivå. UiO gjør det svært godt på nasjonale konkurransearenaer for utdanning, og er en attraktiv partner i internasjonalt utdannings samarbeid. Arbeidet med å fornye studieprogramporteføljen for økt fleksibilitet og tverrfaglighet er godt i gang, og flere nye studietilbud er lansert. Studieporteføljearbeidet vil kreve stor innsats også i 2024.

Arbeidet i universitetsalliansene The Guild og Circle U. gir sterke bånd til noen av kontinentets beste universiteter og er i tillegg plattformer for globalt samarbeid. Samarbeidet mellom The Guild og det afrikanske universitetsnettverket ARUA har i 2023 ført til etableringen av 20 «Africa-Europe Clusters of Research Excellence». Klyngene bygger på likeverdige og langsiktige samarbeid og skal drive nyskapende forskning innen sentrale samfunnsutfordringer.

Året har, som for resten av samfunnet, vært preget økt geopolitisk ustabilitet, samt krig og konflikt i Ukraina og Gaza. UiO har etablert flere tiltak for forskere og studenter som har fått sitt arbeid





avbrutt av krig og konflikt, herunder studietilbud og arbeidspraksis. Økt spenning internasjonalt bidrar til mer usikkerhet rundt det globale forskningssamarbeidet, samt utfordringer knyttet til IT-sikkerhet. UiO har stor oppmerksomhet på ansvarlig internasjonalt samarbeid for å opprettholde utdannings- og forskningssamarbeid under mer krevende internasjonale forhold.

Det forventes at også 2024 vil bli preget av større usikkerhet enn vi tradisjonelt har vært vant til i vår sektor. Dette gjelder eventuelle fremtidige reduksjoner i bevilgningen, pris- og lønnsvekst og utviklingen for energikostnader. UiO vil i årene som kommer stå overfor betydelig kostnadsforpliktelse til bygg, herunder kostnader til Livsvitenskapsbygget og betaling for sykehusarealer. De store økonomiske forpliktelsene knyttet til Livsvitenskapsbygget og ny økt husleie i sykehus vil ikke være mulig å dekke innenfor gjeldende bevilgningsramme uten at det blir gitt mer kompensasjon for husleiekostnader.

Internasjonalt knyttes usikkerheten til en demokratisk tilbakegang i verden. UiO har viet, og vier, stor oppmerksomhet til arbeidet for å styrke akademiske verdier, både nasjonalt og internasjonalt. Dette er et arbeid som vil fortsette med uforminsket kraft. En gruppe forskere ved UiO skrev i 2023 en rapport for Europaparlamentet om tilstanden for akademisk frihet i Europa. Rapporten viser en negativ utvikling i en rekke land. Utilbørlig politisk press og mer nærgående former for styring av forskningen og kunnskapsutviklingen fra ulike aktører pekes på som den største utfordringen. Her vil UiOs tverrfaglige satsing UiO: Demokrati, som startet sitt arbeid i 2023, også gi viktige bidrag.

Flere potensielt krevende politiske prosesser vil også prege UiO og styrets arbeid i 2024, blant annet stortingsmeldingen om forskningssystemet, opptakssystemet og profesjonsutdanningene, samt ny eksportkontrollforskrift. UiO analyserer implikasjonene av prosessene enkeltvis og samlet for å få godt grunnlag for videre arbeid med disse sakene. I tillegg vil det, i året som kommer, bli utviklet en ny intern fordelingsmodell.

Styrets medlemmer:

Svein Stølen (styreleder)  
Finn-Eirik Johansen  
Ingrid Lossius Falkum  
Isabel Viola Kreis  
Marianne Midthus Østby  
Sivert Arntzen  
Solveig Martha Tynkkynen  
Kristin Cemet  
Eirik Frantzen  
Maria Strømme  
Qaisar Farooq Akram



## II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

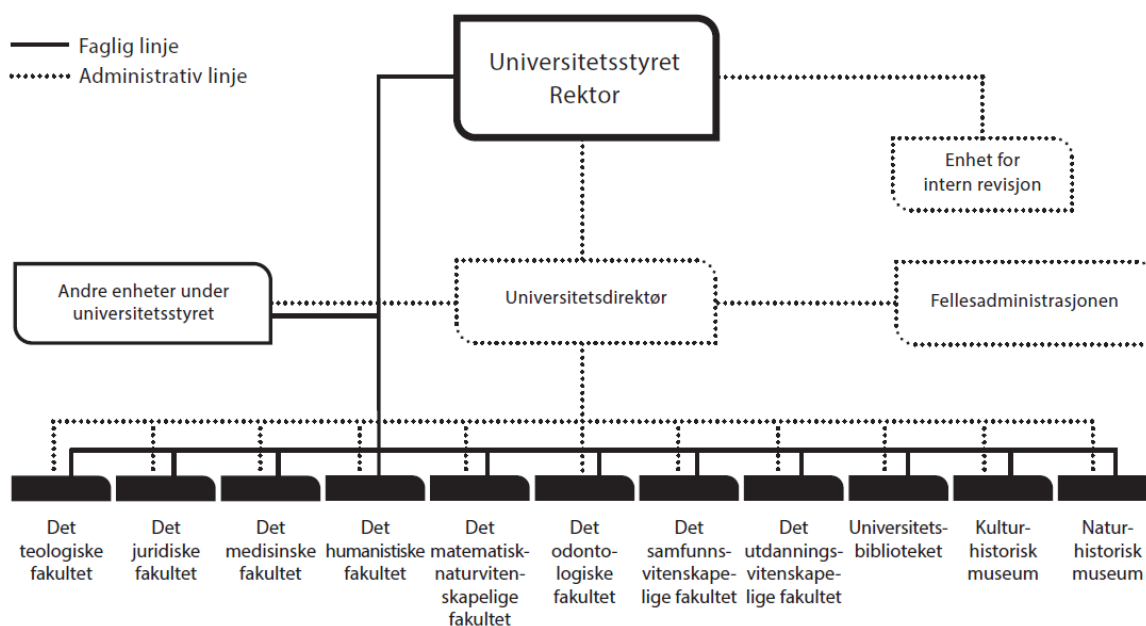
Universitetet i Oslo (UiO) har i over to hundre år undersøkt, utfordret og formet det norske samfunnet og utviklet kunnskap av verdi for hele verden. Kvaliteten og bredden i forskning og utdanning plasserer UiO i en nasjonal særstilling og utgjør grunnlaget for UiOs posisjon som et europeisk ledende forskningsintensivt breddeuniversitet.

UiOs sterke posisjon er bygget på høy faglig kvalitet og kollegiale verdier, og UiO skal ha et åpent og inkluderende fellesskap for studenter og ansatte.

Verden står overfor utfordringer som krever innsats fra hele det globale samfunnet, enten det handler om klima, krig og konflikt eller bærekraftige løsninger for vår planet. UiO skal ta ansvar for å bidra til løsninger gjennom vårt samfunnsoppdrag: å utdanne høyt kvalifiserte studenter, drive langsiktig grunnleggende forskning og arbeide for at kunnskap tas i bruk.

Figur 1 - Organisasjonskart

### Organisasjonskart



UiO er underlagt Kunnskapsdepartementet, og universitetsstyret er UiOs øverste organ. Styret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet, og for at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med gjeldende regelverk.

Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to universitetsmuseer, Universitetsbiblioteket og flere sentre<sup>1</sup>. UiO har i tillegg en fellesadministrasjon med funksjoner studie- og forskningsadministrasjon, økonomi og virksomhetsstyring, eiendomsforvaltning, informasjonsteknologi, kommunikasjon og personal- og organisasjon.

## Utvalgte hovedtall

Nedenfor vises utvalgte hovedtall for UiOs virksomhet. UiO har en sterk forskningsprofil og har nær halvparten av ERC-tildelingene i Norge og litt over halvparten av sentrene for fremragende forskning. Sterke forskningsmiljøer gir UiO de beste forutsetninger for å tilby forskningsbasert utdanning av høy kvalitet, og UiO har en tredel av sentrene for fremragende utdanning. I overkant av en fjerdedel av alle norske doktorgrader blir avlagt ved UiO.

Tabell 1 – Utvalgte hovedtall

<b>FORSKNING</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
EU-midler (beløp i mill. kroner)	187	222	248	323	356
Forskningsrådsmidler (beløp i mill. kroner)	1 003	943	1 053	1 217	1 236
Publiseringspoeng per vitenskapelige årsverk	1,86	1,85	1,86	1,73	*
Doktorgrader	483	497	428	424	427
Sentre for fremragende forskning	Vertisinstitusjon 10 (av totalt 19) Partner: 1				
<b>UTDANNING</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Studenttall	26 880	26 450	25 960	25 385	25 341
Kvalifiserte førstevalgsøkere til grunnstudier	16 343	19 345	17 796	15 913	16 897
Studiepoeng (egenfinansierte 60 stp. enh.)	17 819	18 569	17 973	17 067	17 252
Studiepoeng per student	44	46,7	45,4	43,9	44,5
Uteksaminerte kandidater	4 935	5 300	5 120	5 195	4912
Sentre for fremragende utdanning	Vertisinstitusjon 4 (av totalt 12) Partner: 1				
<b>KUNNSKAP I BRUK</b>	<b>2023</b>				
Innovasjonsaktivitet (via selskapet Inven2)	57 ideer, 54 patentsøknader og 6 lisensavtaler				
Sentre for forskningsdrevet innovasjon	Vertisinstitusjon 2 (av totalt 39) Partner: 10				
Forskningssentre for miljøvennlig energi	Vertisinstitusjon 1 (av totalt 11) Partner: 6				
Kulturhistorisk museum	113 114 besøkende / undervisningsopplegg for 622 skoleklasser				
Naturhistorisk museum	212 717 besøkende / undervisningsopplegg for 744 skoleklasser				
Universitetsbiblioteket	1,3 millioner besøkende				
<b>ÅRSVERK OG INNTEKTER</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Totalt antall årsverk	6 595	6 685	6 969	7 093	7 210
herav vitenskapelige årsverk	3 853	3 876	4 054	4 141	4 194
herav adm/tekniske årsverk	2 742	2 809	2 915	2 951	3 015
Totale inntekter (beløp i mill. kroner)	8 151	8 420	8 711	8 987	9 530
herav bevilgning	5 732	6 084	6 284	6 080	6 421
herav bidrags- og oppdragsinntekter	1 816	1 787	2 029	2 502	2 652
herav øvrige inntekter	603	549	398	405	457

Kilde: DBH, Forskningsrådet, DIKU og UiO

\*Data for denne indikatoren foreligger først 1. april 2024

<sup>1</sup> Senter for utvikling og miljø, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Den internasjonale sommerskole, LINK – Senter for læring og utdanning

### III. Årets aktiviteter og resultater

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet (KD) er basert på prioriteringer i Strategi 2030. Utviklingsavtalen er UiOs gjeldende styringsdokument i avtaleperioden 2023-2026. Utviklingsavtalen er innrettet slik at den understøtter Strategi 2030 og KDs sektormål. Kapittelet gir en gjennomgang av måloppnåelse og utvikling på mål og styringsparameterne i avtalen, og gjennom dette også KDs sektormål.

## Rapportering på utviklingsavtalen

### Mål 1 – Styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig grunnleggende, banebrytende forskning

Det er viktig for UiO å styrke og videreutvikle den uavhengige, langsiktige og nyskapende grunnforskningen, og at nasjonale og europeiske rammevilkår legger til rette for dette. UiO arbeider målrettet for å styrke grunnpilarene for kvalitet i forskningen, ivareta institusjonell autonomi og akademisk frihet, og for å bidra til et godt kunnskapsgrunnlag for en opplyst og konstruktiv samfunnsdebatt. Dette er grunnlaget for at UiO kan fortsette å være i den internasjonale forskningsfronten og delta i den globale kunnskapsutviklingen.

I 2023 har UiO lyktes godt innenfor en betydelig bredde av forskningsområder. Universitetet har et stort antall forskningsmiljøer ved alle fakulteter som er fremragende i internasjonal sammenheng. UiO er i en ledende posisjon i Norge når det gjelder tildelinger fra Forskningsrådets og EUs virkemidler hvor fremragende kvalitet er det viktigste kriterium. Publiseringsaktiviteten har stabilisert seg på et høyt nivå, også nivå 2-publikasjoner, og omtrent 80 % av vitenskapelige artikler er åpent tilgjengelige. Nær 60 % av UiOs publikasjoner er internasjonale sampublikasjoner.

UiO har i 2023 hatt fokus på implementering av vedtatt standard for forskningsintegritet. Fagfolk ved universitetet har utviklet et tverrfaglig kurs i forskningsintegritet for postdoktorer og fast vitenskapelig ansatte som har vært pilotert i flere runder med gode tilbakemeldinger. Et annet kvalitetsfremmende tiltak har vært en forsterket satsing på tiltak for karriereutvikling for forskere i tidlig fase.

UiO arbeider for å øke forskningssamarbeidet med institusjoner utenfor Europa. UiO er, sammen med andre universiteter i The Guild, i ferd med å bygge et unikt forskningssamarbeid med afrikanske universiteter. Generelt bidrar økt spenning internasjonalt til mer usikkerhet rundt det globale forskningssamarbeidet.

En del endringer i de nasjonale rammevilkårene bærer noe preg av at nyskapende grunnforskning og globalt samarbeid nedprioriteres. I statsbudsjettet prioriteres utdanning, og Forskningsrådets budsjett for langsiktig og grunnleggende forskning er på stedet hvil. Det gjenstår å se hvordan endringene i EU-insentivene i finansieringsmodellen vil påvirke interessen for å konkurrere om EU-midler fremover. Redusert finansiering av samarbeid med UiOs prioriterte land og regioner, som utsettelse av utlysning av INTPART-programmet, gjør at arbeidet med å finne alternative finansieringskilder for globalt forskningssamarbeid blir enda viktigere enn før. Den samlede effekten av disse endringene i den nasjonale forskningspolitikken vil vise seg i årene fremover.



# 1. Verdensledende forskermiljøer innen alle større fakultet og enheter

Fagfellevurdering av vitenskapelig arbeid og publikasjoner er det nærmeste vi kommer en helhetlig forståelse av kvalitet i forskningen. Derfor tar vi utgangspunkt i Forskningsrådets nasjonale fagevalueringer, hvor internasjonalt sammensatte ekspertpaneler vurderer forskningskvaliteten ut ifra ett spekter av faktorer, blant annet publiseringsmønstre og forskningens originalitet og samfunnsverdi. Forskningsrådets nyere fagevalueringer av rettsvitenskap (2021), samfunnsvitenskap (2018), utdanningsvitenskap (2018) og humaniora (2017) viser at UiO har noen av de sterkeste forskningsmiljøene i Norge innenfor disse fagområdene. Flere miljøer får høyeste karakter, som betyr at forskningen betraktes som internasjonalt fremragende.

Forskningsrådets fagevalueringer av medisinske og naturvitenskapelige fag er alle over 10 år gamle. Vi tar derfor utgangspunkt i fagmiljøer som har fått tildelt Senter for fremragende forskning (SFF) av Forskningsrådet og som lykkes med å hente konkurransebaserte eksterne midler for fremragende forskning, fra Norges forskningsråd (FRIPRO-ordningen) og fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon (ERC).<sup>2</sup>

Tabell 2 gir en oversikt over disse fagmiljøene, men det er viktig å fremheve at dette ikke nødvendigvis er en uttømmende liste og det ikke utelukker at det er andre miljøer og enkeltforskere ved UiO som er fremragende i internasjonal sammenheng.<sup>3</sup>

Tabell 2: Fremragende forskningsmiljøer ved UiO

FAGDISIPLIN	ENHET	NFR fagevaluering <sup>4</sup>	SFF	ERC	FRIPRO
<b>Det samfunnsvitenskapelige fakultet</b>					
Samfunnsøkonomi	Institutt for økonomi	✓		✓	✓
Sosiologi	Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi/TIK	✓		✓	
Sosialantropologi	Sosialantropologisk institutt	✓		✓	✓
Statsvitenskap <sup>5</sup>	Institutt for statsvitenskap/ARENA	✓		✓	✓
Psykologi	Psykologisk Institutt			✓	✓
<b>Det humanistiske fakultet</b>					
Estetiske studier/Rytme, tid og bevegelse	Institutt for musikkvitenskap/Senter for tverrfaglig forskning på rytme, tid og bevegelse	✓	RITMO	✓	✓
Lingvistiske og nordiske studier	Institutt for lingvistiske og nordiske studier/Senter for flerspråklighet	✓	MultiLing		✓
Kulturstudier og orientalske språk	Institutt for kulturstudier og orientalske språk	✓		✓	✓

<sup>2</sup> Forskningsrådet er i gang med ny runde av evalueringer av livsvitenskap, naturvitenskap, teknologi, medisin og helsefag. Ny evaluering av humaniora og samfunnsvitenskap er planlagt med oppstart i 2025.

<sup>3</sup> Ett fagområde som ikke er med i tabellen, men som likevel ligger på høyt på Shanghai-rangeringen (som primært måler forskningskvalitet) er media og kommunikasjon ved HF-fakultetet (51-75. plass i verden).

<sup>4</sup> Fagmiljøer som har fått karakteren «fremragende» i Forskningsrådets fagevalueringer.

<sup>5</sup> Institutt for Statsvitenskap fikk samlet karakteren 4 i fagevalueringene, men begge forskningsgruppene som ble vurdert (ARENA og Comparative Institutions and Regimes) fikk karakteren 5 (fremragende).

Arkeologi, konservering og historie	Institutt for arkeologi, konservering og historie	✓		✓	✓
Filosofi	Institutt for filosofi, ide- og kunsthistorie og klassiske språk	✓		✓	✓
<b>Det teologiske fakultet</b>					
Religion og teologi		✓		✓	
<b>Det juridiske fakultet</b>					
Offentlig rett	Institutt for offentlig rett/Pluricourts	✓	Pluricourts	✓	
Kriminologi/ rettsosiologi	Institutt for kriminologi og rettsosiologi	✓		✓	✓
<b>Det utdanningsvitenskapelige fakultet</b>					
Utdanningsforskning		✓	CREATE	✓	✓
<b>Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet</b>					
Matematikk Maskinlæring	Matematisk Institutt		INTEGRAT <sup>6</sup>		✓
Geofag	Institutt for geofag		CEED PHAB	✓	✓
Astrofysikk	Institutt for teoretisk astrofysikk		RoCS	✓	✓
Kjemi	Kjemisk Institutt		Hylleraas	✓	✓
Biovitenskap	Institutt for biovitenskap			✓	✓
<b>Det medisinske fakultet</b>					
Kreftforskning Immunologi Embryologi Psykatri Molekylærbiologi Genetikk	Institutt for klinisk medisin		PRIMA CRESCO NORMENT CanCell	✓	✓
Biohybridteknologi Maskinlæring/KI	Institutt for medisinske basalfag		HTH INTEGRAT	✓	✓

Å bygge fremragende forskningsmiljøer er arbeid som foregår over flere år, og som krever langsiktige og forutsigbare økonomiske rammer og forskningspolitiske prioriteringer. Det arbeidet inkluderer tilgang til ressurser, fasiliteter og støtteapparat, rekruttering av talenter og karrierstøtte, integritet i forskningen, og ikke minst god ledelse og kultur som fremmer banebrytende forskning.

Status i 2023 er at UiO har en stor bredde av forskermiljøer og forskere som hevder seg på et høyt internasjonalt nivå. ERC-aktiviteten er høy og stabil sammenlignet med 2022<sup>7</sup>, og for SFF-tildelinger har UiO hatt fremgang i 2023 sammenlignet med tidligere runder.<sup>8</sup> UiO har 10 av 19, eller mer enn halvparten av alle SFF-er i Norge. UiO er fornøyd med status og utvikling på denne styringsparameteren, og en viktig oppgave fremover vil bli å befeste og bygge videre på denne posisjonen.

<sup>6</sup> INTEGRAT ledes av Det matematiske-naturvitenskapelige fakultetet, med Det medisinske fakultet som partner.

<sup>7</sup> 74 av 116 UiO ERC-søknader fra 2023 er fortsatt under evaluering. I 2023 ble det sendt 116 søknader fra UiO sammenlignet med 110.

<sup>8</sup> I 2023 fikk UiO tildelt fem av ni norske SFF-er, sammenlignet med fem av ti i forrige runde (2017), og fire av 13 i runden før det (2013).

## 2. Nordens tre beste universiteter på ERC-tildelinger

Det europeiske forskningsrådet (ERC) prioriteres svært høyt ved alle enheter, og 31 % av søknadene som sendes fra UiO til Horisont Europa er til ERC. UiO har nær halvparten av alle ERC-prosjektene i Norge, og målt i bevilgning er vi på andre plass i Norden. I Norden er det kun Københavns Universitet som mottar mer midler enn oss fra ERC i Horisont. Ved utgangen av 2022 lå UiO på tredjeplass, men tallene er små og forskjellen mellom andre og femteplass liten. Samfunnsvitenskap og humaniora utmerker seg fremdeles med gode resultater, men det er også i de siste årene en positiv tendens for medisinske og naturvitenskapelige fag. Hovedtyngden av tilslagene er blant de yngre forskerne, men det er også relativt god aktivitet blant de etablerte miljøene. Det er stabile søkertall til Advanced Grant.

Tabell 3: ERC-tildelinger til Norden i Horisont Europa (2021-2023)

UNIVERSITET	BEVILGNING €	ANTALL ERC-TILDELINGER
Københavns Universitet	78 088 385	40
Universitet i Oslo	44 396 313	27
Lunds Universitet	42 281 981	28
Helsinki Universitet	41 366 703	24
Danmarks Tekniske Universitet	39 199 145	25
Karolinska Institutet	29 984 515	18
Aarhus Universitet	28 015 601	16
Stockholms Universitet	25 782 275	13
Uppsala Universitet	23 697 927	13
Gøteborgs Universitet	19 659 431	13

UiO har fått sine to første «ERC-Proof of Concept» på henholdsvis Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet. Disse midlene skal bidra til at resultater fra tidligere ERC-prosjekter bringes videre ut i samfunnet.

Måloppnåelsen på ERC er god, UiO er blant de tre beste i Norden i 2023, og aktiviteten sammenlignet med 2022 er stabil. ERC er det viktigste instrumentet for UiO og prioriteres høyt på alle nivåer. Samtidig som det også er et av de mest attraktive virkemiddele for forskermiljøene ved universitetet, vil det fremdeles være høyt på agendaen fremover. Så langt i Horisont har ikke Storbritannia og Sveits kunnet delta i disse utlysningene, men er fullverdige deltakere fra og med 2024. Storbritannia og Sveits hadde flest ERC-prosjekter i Horisont 2020, og en kan anta at konkurransen blir tøffere fremover når de kan søke igjen.

## 3. Økt suksess i Forskningsrådets tematiske utlysninger og i Horisont Europas pilar II Samfunnsutfordringer

### *Norges Forskningsråd – tematiske utlysninger*

UiO henter betydelige midler fra Forskningsrådet, og lykkes særlig godt på grunnforskningsrelaterte programmer og satsinger som Senter for fremragende forskning, FRIPRO og nasjonal infrastruktur. Søknader til tematiske utlysninger er også viktige, og UiO har som ambisjon å lykkes bedre på dette området.

Det er en betydelig nedgang i søknader fra 2022 til 2023, som er i tråd med den generelle nedgangen i søknader til Forskningsrådet, som flere universiteter erfarte i 2023. Det antas at nedgangen delvis kan forklares med usikkerheten knyttet til Forskningsrådets økonomi og pålagt utsettelse av Forskningsrådsprosjekter. Suksessraten i 2023 er forholdsvis høy på tematiske utlysninger (74 %), sammenlignet med FRIPRO hvor den er 5-7 %, og betydelig høyere enn i 2022. UiO henter mest midler innen «Velferd og utdanning» og «Demokrati og global utvikling», og også en del innen «klima og miljø» og «energi og transport».

Det er potensiale for å øke UiOs søknader og bevilgning i Forskningsrådets tematiske utlysninger. Fremover vil det tilrettelegges for at flere av UiOs forskere skal søke.

Tabell 4: UiOs deltagelse i Forskningsrådets tematiske utlysninger<sup>9</sup>

Forskningsrådets porteføljeområde	2022			2023		
	Søknader	Suksessrate (%)	Bevilgning (1000 kr)	Søknader	Suksessrate (%)	Bevilgning (1000 kr)
Demokrati og global utvikling	10	60	53 642	1	100	12 000
Energi og transport	3	100	31 503	3	67	15 993
Helse	10	20	6 072	2	50	3 057
Klima og miljø	16	56,3	33 574	15	73,3	25 557
Velferd og utdanning	14	78,6	88 253	4	75	25 611
Muliggjørende teknologier	26	34,6	22 649	5	100	13 205
Mat og bioressurser	0	0	0	0	0	0
Samisk	1	1	12 000	1	1	10 000
Innovasjon	2	0	0	7	4	6 500
<b>SUM</b>	<b>82</b>	<b>50%</b>	<b>247 793</b>	<b>38</b>	<b>73,7</b>	<b>111 923</b>

#### Horisont Europa: Pilar II Samfunnsutfordringer

Tre fjerdedeler av bevilgningene til UiO fra Horisont Europa kommer fra Pilar I, men Pilar II er også viktig for mange miljøer. Satsingen på Pilar II er en viktig del av UiOs handlingsplan for Horisont Europa. Sammenlignet med de tre siste årene i Horisont 2020 sendes det nå flere søknader til Pilar II. Spesielt gjelder dette klynge 4 «Digital, Industry and Space». Tilslaget til denne klyngen øker, og om lag 30 % av midlene som UiO mottar innenfor Pilar II kommer fra klynge 4. Tilsvarende andel av bevilgningen kommer fra klynge 1 «Health», hvor UiO de siste årene har hatt en stabil høy deltagelse. Innenfor klynge 5 «Climate, Energy and Mobility», har deltagelsen vært økende og UiO har stabil deltagelse i klynge 2 «Culture and creativity».

UiO har dermed prosjekter innen alle klyngene i Pilar II. Det er en viss økning i antall samarbeidsprosjekter som ledes fra UiO. Tilslagsprosenten i Pilar II er noe lavere enn tidligere, men fremdeles god. UiOs tilslagsprosent er noe lavere enn gjennomsnittet i Norge (27,5 %), og UiO burde derfor ha potensiale til å hente mer midler.

<sup>9</sup> Forskerprosjekter, kompetanse – og samarbeidsprosjekter, koordinerings- og støtteaktiviteter, internasjonale utlysninger og annet 2022 og 2023 fordelt på porteføljeområder/temaområde. Oversikten er oppdatert i desember 2023, og er ikke uttømmende. Det må tas høyde for upresisiteter i kategorisering. Det har vært endringer i porteføljeinndelingen til Forskningsrådet, og inndelingen er laget med tanke på å følge utviklingen framover.



Det sendes flere søknader i 2023 sammenlignet med mange tidligere år, og UiO har prosjekter innen alle klyngene. Flere prosjekter ledes av UiO, og måloppnåelsen vurderes derfor å være god. Samtidig kan antall søknader svinge mye fra ett år til neste, både fordi tallene er små, og fordi tilslag i Pilar II er avhengig av utlysninger som er relevante for forskningsområdet og det rette konsortiet. Mange enkeltforskere søker også flere ganger, og det er derfor færre som søker enn de totale tallene gir inntrykk av. En prioritering fremover vil være å mobilisere både flere og bredere enn det gjøres i dag.

Tabell 5: UiOs deltakelse i Pilar II fordelt på klynge/temaområde<sup>10</sup>

Klynge	2022		2023	
	Søknader	Tilslag	Søknader	Tilslag
1. Helse	25	6	38	
2. Culture, Creativity and Inclusive Society	9	1	6	2
3. Civil Security for Society	2	1	5	
4. Digital, Industry and Space	32	5	15	1
5. Climate, Energy and Mobility	4	3	8	1
6. Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture and Environment	4	1	0	0
<b>Sum</b>	<b>76</b>	<b>17</b>	<b>72</b>	<b>4</b>

## 4. Implementert helhetlig kompetanseprofil for rekruttering og opprykk til vitenskapelige stillinger, herunder fulgt opp nye standarder for karriereutvikling og støtte. Arbeidet kobles til tilsvarende prosesser i Europa.

### *Helhetlig kompetanseprofil for rekruttering og opprykk*

UiO har vedtatt en ny matrise for vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk, basert på veileder for vurdering av akademiske karriereløp (NOR-CAM). Det er etablert en veileder for sakkyndig komite, og for søkere. Nettsidene er oppdatert og forbedret, og det jobbes videre med å utvikle flere maler som kan understøtte bruken av en helhetlig kompetanseprofil. Arbeidet UiO har gjort er i tråd med hovedprinsippene i den europeiske avtalen «Agreement on Reforming Research Assessment».

### *Karriereutvikling og støtte*

I 2023 er det blitt tatt et tydeligere grep om arbeidet med karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase. Det er blitt opprettet et nettverk for karriereutvikling med representanter fra enhetene, som skal vurdere mulighetene for samarbeid om tilbud på tvers av enhetene. Nettverket utgjør hovedarenaen for å nå målet om å følge opp karrierestandardene.

Karriereutviklingsarbeidet har også resultert i flere operative aktiviteter, blant annet pilotprosjekter i individuell karriereveiledning og i gruppeveiledning. Det vil bli vurdert hvordan disse ulike tiltakene eventuelt kan skaleres opp og inngå som et fast tilbud til målgruppene for hele UiO. I det videre arbeidet vil i tillegg utvikling av et rammeverk for karriereutvikling for UiO, utarbeidelse av felles

<sup>10</sup> Oppdatert i desember 2023. Resultatet av 45 søknader i 2023 er ikke klart.

UiO-mal for karriereplaner og utvikling av verktøy for egenvurdering av ferdigheter være prioriterte områder.

UiO arbeider systematisk med å styrke og profesjonalisere forskningsledelsen gjennom årlige forskningslederprogram. Programmene skal støtte arbeidet med å utvikle dynamiske og konkurransedyktige forskningsmiljøer ved UiO som både har strategisk kraft og godt arbeidsmiljø. I 2023 var det over dobbelt så mange søkere som antall plasser på «Research Leadership programme – Starting level (RLP-Start)», for forskere som er nye i lederrollen. I 2024 vil det bli gjennomført både Forskningslederprogrammet «Consolidating level» som er for erfarne forskningsledere, og et RLP-Startprogram.

I 2023 har viktige tiltak blitt gjennomført, både når det gjelder vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk og karriereutvikling og støtte. UiO er fornøyd med at implementeringen av standardene for karrierestøtte er blitt mer konkretisert og systematisert, og vil jobbe videre for å øke antallet karrierestøttende aktiviteter ved enhetene.

## Mål 2 – Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten og for utviklingen av framtidrettede lærings-, undervisnings- og vurderingsformer. UiO er godt i gang med arbeidet og ser resultater på alle de prioriterte områdene i utviklingsavtalen:

- I 2023 har UiO arbeidet mye med å etablere nye karrieretjenester for studenter, og vi ser en rekke eksempler på tiltak for forskningsnærhet og praksiskoblinger i studietilbudene.
- Det er etablert ulike former for pedagogiske og tekniske støttetjenester ved alle fakultetene, som arbeider komplementært og i samarbeid med sentrene for fremragende utdanning.
- Alle fakultetene har fleksible og/eller desentraliserte studietilbud og videreutdanningstilbud som gir store yrkesgrupper tilgang til utdanning selv om de bor utenfor Oslo.
- Circle U.-alliansen har fått støtte til ny prosjektperiode fra 2023 til 2027 og intensiverer arbeidet med utprøving av nye måter å samarbeide internasjonalt på.

En del av resultatene i 2023 er knyttet til arbeid som startet opp før planperioden. I 2023 har UiO lagt vekt på å videreutvikle strukturene for utdanningsutvikling, slik at UiO de neste årene kan jobbe mer samlet og systematisk med tiltakene i utviklingsavtalen. Dette gjelder både UiOs felles prosess for utdanningsporteføljen, pedagogiske og tekniske støttetjenester og verktøy for tverrfaglighet. UiO har etablert et nettverk og en nettside for kunstig intelligens i utdanningene hvor de pedagogiske og tekniske støttetjenestene samarbeider. Det er også utlyst midler til KI-utvikling i utdanningene.

Verden står overfor utfordringer som vil kreve innsats fra hele det globale samfunnet. Som et internasjonalt orientert breddeuniversitet har UiO særlige forutsetninger for å lykkes med å utvikle sterke tverrfaglige og innovative miljøer. Gjennom samarbeid på tvers av faglige, institusjonelle og nasjonale grenser skal vi utvikle kunnskap som bidrar til en bærekraftig verden. I dette arbeidet er vi kritisk avhengig av tett og godt samarbeid med det globale akademiske fellesskapet. Circle U. er et svært viktig verktøy i dette arbeidet. Alliansens arbeid går langt utover det tradisjonelle

internasjonaliseringsarbeidet, og det blir dermed mer krevende og komplekst å koordinere alliansens arbeid og realisere alliansens høye ambisjoner.

Et godt fungerende studentdemokrati er et viktig verktøy for at studentene kan bidra i arbeidet med utviklingen av UiOs utdanningskvalitet og læringsmiljø. UiO vedtok i 2023 nye retningslinjer for studentmedvirkning, etter en utredning i tett samarbeid med Studentparlamentet. De nye retningslinjene beskriver oppretting av studentorganer og UiOs tilrettelegging for disse, studentenes representasjonsrett, studentorganenes høringsrett og føringer for opplæring av studenttillitsvalgte. Retningslinjene har blitt godt mottatt og vil være et godt grunnlag for å styrke studentdemokratiet.

UiOs resultater for 2023 innen utdanningsområdet er stabile sammenlignet med 2022. Antall registrerte studenter høsten 2023 er på samme nivå som høsten 2022. Antall studiepoeng per student øker svakt fra 43,92 i 2022 til 44,49 i 2023 (1,3 %), men er fremdeles lavere enn pandemiårene 2020 og 2021. Antall 60-studiepoengs enheter øker fra 17 065 i 2022 til 17 248 i 2023 (1,1 %), men produksjonen er lavere enn både siste år før pandemien og pandemiårene. Andelen studenter på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid går tilbake, mens den tilsvarende andelen for masterutdanninger er stabil. UiOs resultater i Studiebarometeret er gode, og vi ser blant annet at en stor andel av studentene velger UiO fordi universitetet har et godt faglig omdømme.

Søkertallene til grunnutdanninger øker med 7,1 % fra 2022 til 2023 og er tilbake på samme nivå som før pandemien. I masteropptaket for nordiske søkere og søkere bosatt i Norge steg søkertallene med 1,4 % og er på et høyere nivå enn før pandemien. Med 3 førstevalgsøkere per studie plass til grunnutdanninger og 2,7 førstevalgsøkere per studie plass til masterutdanninger, har UiO et godt grunnlag for å fylle utdanningskapasiteten vår, selv om søkertallene varierer en del mellom utdanningene.

Antallet avlagte doktorgrader er stabilt, med 424 i 2022 og 427 i 2023. Antallet nye ph.d.-avtaler økte jevnt i årene 2019-2022, men vi har ennå ikke fullstendige tall for 2023. Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år har gått vesentlig ned fra 2022 til 2023, noe som kan skyldes konsekvensene av pandemiperioden.

## **5. Etablere nye former for forskningsnærhet og praksiskoplinger i utdanningstilbudet, som styrker studentenes arbeidslivsferdigheter og kunnskap om egen kompetanse**

UiO etablerte høsten 2023 nye karrieretjenester for studenter, etter at studentsamskipnaden SiO avsluttet et mangeårig samarbeid. UiO har utviklet tilbudet «Finn din fremtid», som skal bidra til å øke studentenes forståelse av egen kompetanse og kunnskap om fremtidige jobbmuligheter, samt støtte opp om programmenes arbeidslivsrelevans. En pilot ved SV-fakultetet har så langt hatt over 6000 studenter oppmeldt til karriereemnene, og studenter fra Det teologiske fakultet har deltatt fra høsten 2023. Det er besluttet at karriereemnene skal videreutvikles til et tilbud for alle studenter ved UiO. Dette skal være et digitalt tilbud i kombinasjon med fysiske kurs og veiledning for de som har behov. Kurstilbudet skal føre til aktiv læring og tydelig progresjon gjennom studietiden. Det skal bidra til å gi studentene en styrket bevissthet rundt egen kompetanse, verdier, mål og motivasjon, bidra til å gjøre dem godt rustet til å møte et arbeidsliv i stadig utvikling.

Det gjøres et bredt og kontinuerlig arbeid ved UiO med å utvikle nye praksiskoblinger, og flere av fakultetene har utviklet nye emner med praksis i 2023. TF tilbyr for første gang et praksisemne for studenter på bachelornivå, utenfor profesjonsutdanningen. Det juridiske fakultet (JUS) tilbyr et nytt valgemne i rettsvitenskapsstudiet som inneholder praktisk trening på prosedering i retten. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) har utviklet et eget løp i bachelorgraden med en 80-gruppe som er mer orientert mot praksis og et løp utenfor academia. SV jobber med nye praksisbaserte emner som skal tilbys fra høsten 2024. To eksempler på mer overordnet og systematisk arbeid finner vi ved Det humanistiske fakultet (HF) og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN):

- Som del av HF's utdanningsstrategi har flere institutter startet utviklingsarbeidet med helhetlig integrert arbeidslivsrelevans i studiene gjennom bruk av praksisundervisere, praksiselementer, avtakerpanel, involvering av alumni og tydeligere karrierekompetanse for å styrke studentenes og underviserens kontakt med arbeidslivet.
- Ved MN er Ignite UiO et initiativ for å tilrettelegge for en studentkultur der studenter stimuleres til å sette teori ut i praksis. Det er etablert et avansert skaperverksted for studentprosjekter i Vilhelm Bjerknes' Hus. Studenter inviteres til å komme med egne prosjekter, alt fra å gjennomføre et enkelt eksperiment, til å bygge en robot eller løse gåten om liv.

Circle U.-alliansen har arbeidet målrettet med økt arbeidslivsrelevans, blant annet gjennom studentledede innovasjonsprosjekter i tett samarbeid med assosierte partnere. Tverrfaglige team av studenter fra ulike institusjoner har over tid jobbet med aktuelle utfordringer som er utviklet av våre samarbeidspartnere i arbeidslivet. Alliansen har etablert grupper av kvinnelige studententreprenører med fokus på erfaringsdeling og mentorering. Alle prosjektene har involvert studenter fra UiO, og flere av studentene som har deltatt på nyskapende aktiviteter har tatt med seg konseptene tilbake til UiO og anvendt metodikken i andre kontekster.

Fakultetene og fagmiljøene gjør mye godt utviklingsarbeid knyttet til praksiskoblinger i utdanningsstilbudet, og arbeidet blir stadig mer systematisk og når større studentgrupper. I det videre arbeidet vil UiO prioritere arbeid med nye former for forskningsnærhet i utdanningstilbudet.

## 6. Gjennomføre et kontinuerlig innovasjonsarbeid innen nye undervisnings-, lærings- og vurderingsformer

UiO har de siste årene lagt stor vekt på å styrke støttetjenestene for utdanningsutvikling for å nå ut til flest mulig ansatte og studenter med kompetanse og veiledning. På UiO-nivået er LINK – Senter for læring og utdanning et tverrfaglig senter som gjennom videreutvikling av undervisning bidrar til studentenes læringsutbytte. LINK tilbyr kurs, seminarer og veiledning om teknologi og pedagogiske perspektiver. Senteret sikrer kunnskapsdeling og skaper felles møteplasser på tvers av fakultetene. De siste årene er det dessuten etablert støttemiljøer ved alle fakultetene.



Tabell 6: Fakultetenes støttemiljøer

Fakultet	Type*	Kort beskrivelse
Det teologiske fakultet	UiO	Prosjektet DEMPED skal bidra til å øke kompetansen og kapasiteten på digital pedagogikk og legge til rette for kapasitetsbygging blant undervisere og i støttestrukturer. Prosjektet har til hensikt å styrke fakultetets kapasitet til produksjon av undervisningsvideoer og helhetlig digital læringsdesign.
Det juridiske fakultet	SFU	Senter for erfaringsbasert juridisk læring (CELL) arbeider med å utvikle nye undervisningsformer innenfor juridiske fag. Målet er bedre læring for studentene og studenter som er bedre forberedt på arbeidslivet.
Det medisinske fakultet	SFU	Senter for bærekraft i helseutdanningene (SHE) skal utvikle og implementere utdanning og kurs som rustet studentene til å bli globalt bevisste helsearbeidere, og gi helsefag- og medisinstudenter verktøy til å ta bærekraftige beslutninger i arbeidshverdagen.
	UiO	Enhet for helsevitenskapelig pedagogikk (HELP) samler og optimaliserer ressursene som brukes til å støtte opp om utvikling og forskning relatert til utdanning, e-læringsressurser og digital eksamensgjennomføring ved fakultetet.
Det humanistiske fakultet	UiO	HF:Studio er et læringscenter og støttemiljø for ansatte ved Det humanistiske fakultet. HF:Studio tilrettelegger for at undervisere kan utvikle undervisningsopplegg med høy kvalitet ved bruk av IKT, og utveksle erfaringer og innovative løsninger med kolleger.
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	SFU	Senter for tverrfaglig utdanning (INT-ED) er et samarbeid mellom HF, MN og SV med støtte fra UV. Senteret har som mål å inkludere studentene i utvikling av nye tverrfaglige prosesser. Denne kompetansen er viktig for å løse fremtidig utfordringer som vil kreve samarbeid og kritisk tenking på tvers av disipliner.
	SFU	Senter for beregningsorientert realfagsutdanning (CCSE) jobber med å gjøre programmering og realistiske problemstillinger til en integrert del av høyere utdanning og skole.
	UiO	Kompetansesenter for undervisning i realfag og teknologi (KURT) jobber for kvalitet i realfagsundervisningen i hele utdanningsløpet fra skole til universitet. Senteret skal blant annet bringe pedagogisk og fagdidaktisk forskning inn i fakultetets fagmiljøer.
Det odontologiske fakultet	UiO	OD etablerer prosjektet OD-DIGPED, som skal være kjernen i utviklingen av digitale læringsformer ved fakultetet.
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	UiO	EILIN skal fremme studentaktive læringsformer på fysiske og digitale flater. EILIN gir undervisere bistand til små og store utviklingsprosjekter. Satsingen er en fagnær tjeneste som tilrettelegger for erfaringsdeling, kompetanseheving og pedagogisk utviklingsarbeid ved SV-fakultetet, samt tilbyr støtte og hjelp til IT i utdanningen.
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	UiO	IDEA er et ressurscenter som tilrettelegger for innovativ undervisning, pedagogisk forankrede digitale løsninger og forskningsbasert innovasjon i utdanning.
	SFU**	ProTed - Senter for fremragende lærerutdanning skal generere ny kunnskap om undervisning og læring, og sikre lærerstudentene ved UiO og UiT får en forskningsbasert utdanning i integrerte, femårige løp.

\*SFU viser satsinger støttet av ordningen for sentre for fremragende utdanning. UiO viser internt finansierte satsinger.

\*\* ProTed hadde status som senter for fremragende utdanning i to perioder, men er nå internt finansiert.

UiOs digitale læringsmiljø består av mange store og små tjenester hvor det er viktig med god integrasjon. Noen tjenester, som for eksempel Canvas, brukes av store deler av de vitenskapelig ansatte for å formidle til og å kommunisere med studentene. Andre tjenester, som wikitjenesten, er mindre brukt. Det er også grunn til å tro at de mer brukte tjenestene har mange funksjoner og muligheter som i liten grad utnyttes. Samtidig foregår det arbeid på nasjonalt nivå som vil legge føringer for hvordan UiO jobber med digitalt læringsmiljø. I 2023 har UiO gjennom Prosjektet digitalt læringsmiljø 2030 undersøkt hvordan vi bruker det digitale læringsmiljøet vi har i dag, hvilke muligheter vi har for bedre bruk, og hvordan vi skal jobbe for å gjøre det best mulig i årene fremover. Prosjektet ga to overordnede anbefalinger:

- Å forenkle det digitale læringsmiljøet, for å sikre forutsigbarhet og oversiktighet for både studenter og ansatte. UiO bør dempe veksten i det komplekse digitale læringsmiljøet for å gjøre det enklere å navigere i for alle involverte. Dette kan oppnås gjennom standardisering og maler, selv om det kan oppleves som begrensende for de som bruker verktøyene.
- Å se bruk av digitale verktøy i sammenheng med hvordan læringsutbyttet for studenter kan økes. UiO bør sørge for at digitale verktøy som investeres i, brukes til å støtte og fremme studentenes læring. Det er viktig å sette av tilstrekkelige ressurser og kompetanse til å utforme undervisning som bruker disse verktøyene på en pedagogisk måte. Det er ikke nok å bare ha tilgang til digitale verktøy, de må også brukes på en måte som gir verdi for studentene og styrker deres læringsprosess.

Prosjektet understreket behovet for forenkling og kommunikasjon/informasjon om tilbud. UiO har utviklet appen «Mine Studier» som nå brukes av nesten 90 % av studentene. Denne appen gir studentene oversikt over egen studiehverdag og et oversiktlig verktøy for digital navigering.

Prosjektet gir i tillegg en rekke tematiske anbefalinger som retter seg mer direkte mot sluttbrukerne, altså studenter og ansatte ved universitetet. Prosjektet er ett av svarene på risikoen for at UiO ikke har godt nok tilpassede IT-verktøy eller tilstrekkelig IT-kompetanse til å understøtte aktivitetene og utviklingsarbeidet vårt, noe som kan gi dårligere utbytte for ansatte og studenter.

UiOs ambisjoner knyttet til utforskende og nyskapende læringsformer stiller store krav til både de ansattes og studentenes motivasjon og engasjement. Nettopp derfor er det systematiske arbeidet med støttetjenester og veiledningstilbud viktig, både pedagogisk og teknisk. I det videre arbeidet er det sentralt å legge til rette for at utviklingskapasiteten hos vitenskapelig ansatte, støttemiljøene og ledelsen på alle nivå holder tritt med ambisjonene, og for at ansatte og studenter får tilstrekkelig rom til å sette seg inn i og ta i bruk de nye læringsformene fullt ut.

## **7. Øke antallet fleksible (herunder livslang læring) og tverrfaglige studietilbud, inkludert spissede regionale utdanningstilbud**

UiO har i 2023 arbeidet med en ny, felles prosess for arbeidet med UiOs utdanningsportefølje. Ambisjonen er å ta et mer aktivt, dialogisk og helhetlig grep om styringen av UiOs utdanningsportefølje som tar hensyn til UiOs strategiske mål, faglig utvikling, vurderinger av samfunnets kompetansebehov og myndighetenes signaler, søkergrunnlag og studentenes gjennomføring.

Dagens prosess reflekterer en situasjon med stor grad av stabilitet og inkrementelle endringer i utdanningsporteføljen, eksempelvis justeringer innen samme fagområde. I den grad det skjer større endringer i utdanningsporteføljen, er det vanligvis en konsekvens av tilførte ressurser. Det trengs rom for å diskutere større endringer, for eksempel studietilbud som berører flere enheter, omprioriteringer på tvers av enheter, opp- og nedbygginger av fagområder mm. UiO etablerer derfor en ny prosess med et nytt årshjul som legger bedre til rette for koordinering både vertikalt og horisontalt ved UiO, og som åpner for reorienteringer som er faglig nødvendige og forventet av samfunnet.

Tverrfaglighet står sentralt i UiOs utdanninger, og UiO skal utdanne kandidater som er i stand til å se alternative perspektiver og anvende kunnskap på nye områder. I 2023 har en arbeidsgruppe anbefalt at UiO tydeliggjør og forenkler administrative rutiner for samarbeid mellom institutter og fakulteter samt kompensere for merkostnader ved tverrfakultær utdanning. Økonomiske virkemidler vurderes og inngår også i arbeidet med ny intern fordelingsmodell som følge av endringene i det nasjonale finansieringsystemet. For å bidra til mer tverrfaglighet har UiO etablert to nye typer studietilbud:

- Sertifikater på bachelornivå er korte studietilbud på bachelornivå som kan tas innenfor rammene av et bachelorprogram, enten blant emnene i programmet eller i tillegg. Begrepet «sertifikat» skal signalisere at studietilbudet gir studentene tilleggskompetanse på et annet felt enn det som ligger i deres ordinære studieløp. UiO etablerte i 2023 et sertifikat innen bærekraft, og er i ferd med å etablere tilbud innen digitalisering og innovasjon.
- Honours-sertifikater er tverrfaglige studietilbud på masternivå som tas i tillegg til et ordinært studieprogram. Det retter seg mot studenter fra ulike fagområder og tar i bruk deres ulike fagbakgrunner. På samme måte som honours-programmet, vil honours-sertifikat rette seg mot særlig motiverte studenter som ønsker et ekstra utfordrende studieløp. «Honours» signaliserer også her at dette kommer i tillegg til studentenes ordinære studieløp og faglige fordypning, og at det gir påbyggingsmulighet og ekstrakompetanse. I tillegg til det eksisterende honours-sertifikatet innen miljøhumaniora, har UiO i 2023 etablert honours-sertifikater innen bærekraftig helseutdanning og livsvitenskapinnovasjon, og er i ferd med å etablere et fjerde innen demokrati.

Alle fakultetene utvikler ulike former for fleksible studietilbud og videreutdanningstilbud, også regionale tilbud. Noen eksempler:

- TFs «Andrekarriere desentralisert profesjonsstudium i teologi (ADAPT)», finansiert av HK-dir, jobber med tilrettelegging av profesjonsutdanningen i teologi. Utdanningen skal kunne tas både som campusstudium og som fjernstudium på andrekarriere-løp. ADAPT vil utvikle en erfaringsbasert master i teologi og fleksible emner i teologi som møter utdanningsbehovet til dem som vil bli prest i Den norske kirke som sin andre karriere.
- JUS har gjennomført EVU-tilbud for ikke-jurister innen helserett, den digitale velferdsstat og arbeidsrett. Tilbudene har vært del av UiOs internfinansierte studieportefølje som del av de midlertidige studieplassene tildelt over revidert nasjonalbudsjett 2020.
- MED etablerer UiO Campus Sør, en desentral studiemodell hvor noen medisinstudenter skal ta deler av sin utdanning ved Sørlandet sykehus. Høsten 2023 startet de 10 første studentene på modul 6 (femte studieår), og ved full implementering skal studenter ta fjerde og femte studieår på Sørlandet sykehus. Høsten 2023 startet en utredning om å utvide den

desentrale utdanningen til også å omfatte medisinstudiets sjette studieår, samt å utvide antall studenter. Initiativet for etablering av medisinstudium i Innlandet fortsetter i dialog med helseforetakene og NTNU.

- HF har etablert et samlings- og nettbasert EVU-tilbud for kulturforvaltere av museer, arkiver, biblioteker, kirker, kommuner og andre aktører som har forvaltningsansvar for løse kulturminner i samarbeid med relevante aktører i arbeidslivet. Målet er å imøtekomme et stort kompetansebehov innen beredskaps- og krisehåndteringsplaner med tanke på brann, vann og en markant økning i hendelser med ekstremvær som forårsaker store skader.
- MN ved Fysisk institutt og Naturfagsenteret har etablert et nytt studietilbud i naturfag for lærere på 60 studiepoeng fordelt på fire emner. Dette er videreutdanning som støttes via Utdanningsdirektoratets ordning Kompetanse for kvalitet (KfK). De to første emnene ble gjennomført i 2023, de neste to gjennomføres i 2024, med deltakelse fra hele landet.
- OD avholder en rekke etterutdanningskurs for tannleger og tannpleiere, dels på egen hånd og dels i samarbeid med de respektive fagforeningene. ODs omfattende spesialistutdanningsprogram innen periodonti oppnådde i 2023 akkreditering av European Federation of Periodontology. I 2023 ble det for eksempel opprettet et nytt etterutdanningskurs for tannpleiere om den basale forståelsen av en oral undersøkelse, i regi av Institutt for Oral biologi.
- SV har startet et arbeid med å utvikle en desentralisert profesjonsutdanning i psykologi i Innlandet sammen med Psykologisk institutt, og i samarbeid med MED og Helse Sør-Øst.
- UV videreutvikler praktisk pedagogisk utdanning (PPU) på deltid for å gjøre det mer tilgjengelig også for studenter som bor langt unna campus. Det er jobbet med utvikling av hybrid undervisning, og det har vært fokus på å legge til rette for at studenter som deltar i undervisning digitalt og de som deltar på campus opplever likeverdige muligheter for læring.

UiOs kapasitet er i stor grad utnyttet, så etablering av nye studietilbud forutsetter nedprioritering andre tilbud. UiO har noe ubenyttet kapasitet, særlig på masternivå, men det er krevende å sette den i aktivitet på andre fagområder eller enheter. Det er mer krevende å etablere nye tilbud enn å flytte kapasitet mellom eksisterende tilbud, så arbeidet med utdanningsporteføljen skal blant annet legge bedre til rette for at UiO klarer å snu seg raskt nok for å møte egne faglige ambisjoner og samfunnets forventninger.

## 8. Fornye arbeidet med internasjonalt utdanningssamarbeid og studentmobilitet

UiO koordinerer Circle U., en europeisk universitetsallianse som består av UiO og åtte andre forskningsintensive breddeuniversiteter, samt 44 assosierte partnere fra ulike sektorer som universitetssykehus, kommunale og regionale myndigheter, innovasjonsbedrifter og forskningsinstitutter. Til sammen har alliansen nærmere en halv million studenter og 65 000 ansatte. Det treårige pilotprosjektet ble avsluttet i 2023, og Circle U. ble tildelt finansiering for fire nye år. Ny periode går fra 1. november 2023 til oktober 2027. Et godt rammeverk for styring av alliansen har vært hovedprioritet i den innledende fasen, og dette videreføres og utvikles i ny periode.

Circle U.-prosjektet er en viktig satsning for UiO, og er avgjørende for å teste ut nye mobilitetsformater og nye læringsformer gjennom felles undervisningstilbud, infrastrukturer og forskningsfelleskap mellom partneruniversitetene. Alliansen har også en langsiktig ambisjon for samarbeid som strekker seg ut over prosjektperioden. Sentrale elementer er en sterkere kobling mellom utdanning, forskning og innovasjon, utvikling av digitalt utdanningssamarbeid, større bruk av studentaktive læringsformer og integrering av ulike former for mobilitet på alle nivåer i utdanningene.

Tverrfaglig utdanning til studenter skal gis gjennom Circle U. Open Campus, et sentralt grep i den nye prosjektperioden. Alliansen har etablert et «Academic chair Programme», hvor over 60 «academic chairs» fra alle partneruniversitetene bidrar til å utvikle den faglige aktiviteten i alliansen. De deltar i kunnskapsklynger for klima, demokrati og global helse samt bidrar til initiativer som Student-Led Sustainable Innovation, pedagogisk innovasjon i en læringslab. Det er nylig vedtatt å etablere en fjerde kunnskapsklynge knyttet til kunstig intelligens. The Circle U. Chair Academy skal bidra til å koble utdanning og forskning og utvikle studentaktive læringsformer innenfor de tematiske områdene. Alliansen har gjennomført en rekke felles faglige aktiviteter for studenter og ansatte.

For programperioden 2021-2027 introduserte Erasmus+ finansiering for opphold med varighet på 5-10 dager. I 2023 har UiO sendt 60 studenter på korttidsmobilitet, en økning fra 22 studenter i 2022. I 2023 var 70 % av denne aktiviteten knyttet til partnere i universitetsalliansen Circle U. Det har vært tilnærmet samme økning i korttidsmobilitet for innreisende studenter ved UiO. I 2022 hadde vi 28 studenter, mens vi mottok 60 studenter i 2023.

Den multilaterale utvekslingsavtalen som ble signert i 2022 mellom partnerne i Circle U.-alliansen har gitt økt mobilitet i alliansen både for korttidsopphold og semestermobilitet for studenter, ulike former for undervisning og opplæringsmobilitet for ansatte. UiO var tidlig ute med å ta i bruk blandet mobilitetsopphold (BIP), og har blant annet sendt studenter på sommerskoler og andre aktiviteter i Circle U.-alliansen som svarer til kravene til korttidsmobilitet. Studentene får stipend gjennom Erasmus+ for disse aktivitetene. For aktiviteter som ikke dekker kravene til korttidsmobilitet, har studenter og ansatte fått et eget, nyetablert reisestipend fra Circle U.-alliansen.

I 2023 arrangerte UiO for andre gang sommeremnet «Evidence and Democracy in Times of Crises», et tverrfaglig tilbud til masterstudenter ved Circle U.-institusjonene. Emnet hadde både digitale elementer og en fysisk samling, og la til rette for finansiering gjennom ordningen for korttidsmobilitet i Erasmus+-programmet. Tilsvarende sommerskoler ble arrangert i Berlin og Paris. Gjennomføringen av disse sommerskolene har vært viktig for å teste ulike formater innenfor internasjonalt emnesamarbeid og innovative læringsformer.

Erasmus+ tilbyr et program for tilleggsstipend for studenter med færre muligheter. Programmet skal bidra til inkludering, og kategoriene som gir tilleggsstipend er studenter med barn, studenter med flyktningstatus, og studenter med funksjonsnedsettelse eller kroniske sykdommer. Høsten 2022 introduserte HK-dir nye retningslinjer for tilleggsstipendene. Det førte til en langt enklere søknadsprosess enn tidligere, og i 2023 fikk 18 studenter tildelt dette stipendet. Tidligere har UiO kun mottatt 1-2 slike søknader per år.

Muligheten for ekstra støtte til grønne reiser på utvekslingsopphold ble også lansert i 2022, og 46 studenter benyttet seg da av denne muligheten. Søknadsfristen for høsten 2023 er fortsatt ikke ute, men hittil har UiO mottatt 44 søknader. Det endelige antallet er dermed ikke klart, men vi regner med en liten økning fra 2022.

Circle U.-alliansens arbeidsområde er svært bredt, og alliansens ambisjoner er høye. Det er en risiko for at alliansen ikke klarer å realisere ambisjonene sine på grunn av det store og komplekse koordineringsbehovet på tvers av institusjonene. Dette er derfor et viktig fokusområde når alliansen går inn i ny prosjektperiode. Framover blir det også en sentral oppgave å tilpasse internasjonaliseringsarbeidet til de nye kravene og forventningene til klima og bærekraft – både de vi møter fra samfunnet og de vi pålegger oss selv – og til studentenes egne ønsker og prioriteringer.

Etter at det ble bestemt at det skal innføres studieavgift for studenter fra land utenfor EU/EØS og Sveits som tar høyere utdanning på norske læresteder, er det behov for å gjennomgå hvordan UiO arbeider med internasjonalisering på utdanningsfeltet. Vi har mange års erfaring med å tenke strategisk rundt internasjonalisering, med å fremme UiOs sterke fagmiljøer overfor partneruniversiteter og internasjonale studenter og med å legge til rette for utveksling. Vi har derimot lite eller ingen erfaring med å drive målrettet rekruttering av betalende studenter internasjonalt. UiO har derfor startet arbeid med en ny handlingsplan for internasjonalisering. Handlingsplanen blir ventelig ferdig våren 2024 og skal ha samme tidshorisont som utviklingsavtalen, det vil si til 2026.

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

UiO er en nøkkelinstitusjon i det norske demokratiet og bidrar med utdanning av kandidater til samfunns- og arbeidsliv, samt med å utvikle uavhengig forskning av høy kvalitet og sikre et kunnskapsreservoar for framtiden. For å ivareta den rollen som UiO har, må prinsippet om akademisk frihet holdes levende. Det er en forutsetning for at UiO kan bidra til en kunnskapsbasert og bærekraftig samfunnsutvikling.

Kontinuerlig formidling, dialog og samarbeid med aktører nasjonalt og globalt er viktig for utvikling av ny kunnskap, og for å bidra til at kunnskap blir tatt i bruk. UiOs arbeid med å utvikle dialog- og formidlingsarenaen Domus Bibliotheca, samt utvikling av møteplasser i samarbeid med andre aktører gjennom foreningen Kunnskapsbyen i Oslo (Oslo Science City) fører til at vi når nye målgrupper og styrker samspillet med et bredt spekter av samfunnsaktører.

Gjennom samarbeid med andre forskningsintensive universiteter i Europa søker UiO å påvirke utviklingen av rammevilkår for fri forskning og høyere utdanning i Europa. Dette arbeidet har blitt forsterket i 2023. Særlig er interesseorganisasjonen The Guild of European Research-intensive Universities en effektiv og sterk aktør på de arenaer der europeisk politikk for forskning og høyere utdanning formes. UiO har stått sentralt i arbeidet med the Guild.

Nasjonalt har UiO gitt innspill til en rekke politikkinisiativ fra regjeringen. UiO har også vært aktiv i forberedelsene til den kommende meldingen om det norske forskningssystemet.

UiOs klima- og miljøstrategi gjennomsyrrer alle innsatsområder. UiOs forskere er sentrale samarbeidspartnere i internasjonale og nasjonale forskningsmiljøer som overvåker utviklingen,



forsker på løsninger, betingelser og tiltak som må iverksettes for å redusere den globale oppvarmingen. Flere utdanninger tar opp i seg bærekraftperspektiver. Ved å være ambisiøse for egen grønn drift ønsker UiO å gå foran i endringsarbeidet. UiO opprettet Norges første studentdrevne «Grønne kontor» i 2023. «Grønt kontor» er en møteplass og kontaktpunkt for studenter og ansatte som har ideer og innspill til hvordan UiO kan bli mer bærekraftig.

Innovasjonskulturen hos studenter og ansatte styrkes med ulike innsatsfaktorer som møteplasser, veiledning, såkornmidler, inkubatorer, og ulike tjenester som tilrettelegger for utvikling av nye næringer, nye løsninger og metoder, og forbedrede tjenester. UiOs bygg og eiendommer på Blindern og i Gaustadbekkdalen, utvikles for å legge bedre til rette for innovasjon, faglig samarbeid og læringsmiljø. UiOs aktivitet som kommer i det nye Livsvitenskapsbygget vil gi grobunn for nye samarbeidsflater med Oslo universitetssykehus, og både nasjonale og internasjonale aktører i Kunnskapsbyen i Oslo.

Universitetsmuseene er sentrale formidlingsarenaer. Begge museene har hatt økt publikumstilstrømning i 2023. Naturhistorisk museum ble kåret til årets museum av Norsk museumsforbund. Juryen begrunnet prisen med at museet formidler betydningen av klima, mangfold og bærekraft for livet på jorda, og at NHM med sine utstillinger tar på alvor å være et museum i sin samtid. Byggingen av det nye Vikingtidsmuseet er i gang og vil ivareta de unike gjenstandene, samt bidra til å formidle historie og kultur for generasjoner fremover.

## 9. Tydeliggjort en rolle i å styrke akademisk frihet og kunnskapens betydning for demokrati og samfunn

UiOs ledelse og forskere deltar i en rekke aktiviteter og driver aktiv formidling og dialog med aktører som påvirker rammevilkårene for akademisk frihet og satsing på forskning nasjonalt og globalt. UiO har i 2023 gjennomført mange arrangementer med akademisk frihet som tema, inkludert den norske lanseringen av Scholars at Risk-rapporten “Free to Think 2023” som dokumenterer angrep på akademisk frihet, universiteter, forskere og studenter globalt. Med tilbud om nye kurs, har UiO-studenter fått mulighet til å involvere seg i praktisk arbeid for å fremme akademisk frihet og støtte fengslede forskere.

UiO legger stor vekt på akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir konkret bistand til truede forskere gjennom programmer som Scholars at Risk og Students at Risk. I 2023 hadde UiO plass til seks truede forskere, flest plasser i Norge, og det er bestemt at dette nivået vil opprettholdes ut 2025. De europeiske samarbeidene innenfor The Guild og Circle U. jobber sammen for å fremme akademisk frihet i Europa. En gruppe forskere ved UiO har skrevet en rapport for Europaparlamentet om tilstanden for akademisk frihet i Europa. Rapporten viser en negativ utvikling i en rekke europeiske land.

Nasjonalt har UiO i 2023, gjennom høringsinnspill, formidling og dialog vært med å forme debatten og bidratt med forslag for å sikre akademisk frihet i utviklingen av blant annet ny universitets- og høyskolelov og endringer i det nasjonale forskningssystemet. Systemer som redelighetsutvalg, opplæring i forskningsintegritet og standarder for forskningsetikk er viktige som et forsvar mot påvirkning og ivaretagelsen av forskningens troverdighet. I 2023 implementerte UiO Standarder for forskningsintegritet og oppdaterte retningslinjene for forskningsetikk. Forum for forskningsetikk,

som springer ut av Forskningskomiteen, bidrar også til at samtalen om aktuelle forskningsetiske spørsmål holdes levende.

Lanseringen av UiOs nye tverrfaglige satsing UiO:Demokrati i 2023 markerer universitetets fremste strategiske initiativ innen demokratiforskning og -utdanning. UiO:Demokrati styrker også forskning på dette området som allerede pågår ved UiO. Satsingen bidrar til å tydeliggjøre kunnskapens rolle for demokrati og samfunn. UiO:Demokrati har hatt full aktivitet i 2023, blant annet med etablering av fire forskergrupper. En av gruppene studerer forholdet mellom vitenskap og demokrati. UiO:Demokrati har i 2023 også hatt vedvarende og langsiktig fokus på samfunnskontakt og formidling av forskning.

I 2023 har forskere fra UiO utarbeidet en tilstandsanalyse<sup>11</sup> av det norske demokratiet på vegne av Kommunal- og distriktsdepartementet. Analysen presenterte også et rammeverk for å følge hvordan demokratier utvikler seg.

UiO har utviklet Domus Bibliotheca på Universitetsplassen. Domus Bibliotheca skal være Norges største scene for dialog, forskningsformidling og samfunnsdebatt. I 2023 har aktiviteten økt vesentlig med over 10 000 besøkende på 170 ulike arrangementer. Flere arrangementer har omhandlet akademisk frihet, rammevilkår, kunnskapens betydning i samfunnet, norsk språk osv. I tillegg har populære serier og konsepter vært ubehagelige samtaler, Hjernen, Dilemmaer i rettsstaten, Demokratiets tilstand og Demokratifrokoster.

UiOs forskere deltar aktivt i små og store utredningsarbeid og kommisjoner, som for eksempel Ekstremismekommisjonen og Sannhets- og forsoningskommisjonen som omhandler forhold som kunnskap, samfunnsutvikling, menneskerettigheter og utenforskap. I 2023 er det blitt avholdt flere arrangementer i tilknytning til slike prosesser for å belyse temaer kunnskapsbasert.

I forbindelse med kommunevalget ble alle partier invitert til å ha stand på Fredrikkeplassen, der også Oslo kommune hadde en valgbo. UiO laget innhold til mange ulike formidlingskanaler rettet mot studenter med oppfordring om å bruke stemmeretten.

## 10. Campuser er utviklet på en måte som styrker faglige samarbeid, og legger til rette for bedre samspill med andre sektorer nasjonalt og internasjonalt.

Campusutvikling er et strategisk virkemiddel for å nå universitets mål på kort og lang sikt. Masterplan for UiOs eiendom skal bidra til å sette overordnede føringer fra offentlige myndigheter, UiOs Strategi 2030 og samarbeidet med foreningen Kunnskapsbyen Oslo (Oslo Science City) ut i live.

UiO utvikler både det faglige samarbeidet og eiendomsprosjekter sammen med øvrige medlemmer i foreningen Kunnskapsbyen i Oslo. Utviklingen av det eiendomsfaglige samarbeidet innebærer å arbeide for hensiktsmessige rammer i kommunale planer, og enkeltprosjekter på tomter der UiO enten har hjemmel eller direkte interesse.

---

<sup>11</sup> [https://www.sv.uio.no/isv/forskning/prosjekter/tilstandsanalyse-av-det-norske-demokratiet/publikasjoner/tinde\\_2023\\_rapport\\_endelig\\_version.pdf](https://www.sv.uio.no/isv/forskning/prosjekter/tilstandsanalyse-av-det-norske-demokratiet/publikasjoner/tinde_2023_rapport_endelig_version.pdf)

Sentralt i Kunnskapsbyen Oslo er utviklingen av fire faglige gravitasjonsfelt innen demokrati og inkludering, livsvitenskap og helse, klima, energi og miljø og digitalisering og beregningsvitenskap. Å etablere møteplasser mellom universitetet og målgruppene er et viktig virkemiddel for å legge til rette for bedre samspill. I 2023 har UiOs tverrfaglige satsing, UiO:Livsvitenskap, samlet aktører innen helsenæringen til Livsvitenskapskonferansen. I tillegg har det vært konferanser om kunstig intelligens og grønn omstilling.

Livsvitenskapsbygget realiseres som et samlet anlegg for kjemi, farmasi og livsvitenskap og laboratoriemedisin for hhv. UiO og Oslo universitetssykehus HF. Livsvitenskapsbygget vil være en viktig innsatsfaktor for å videreutvikle det faglige samarbeidet innenfor mange områder, både nasjonalt og internasjonalt. Det arbeides med utvikling av kultur og organisasjonsmodeller for driften av Livsvitenskapsbygget for å sikre at UiO lykkes med ambisjonene sine. I 2023 er det arbeidet med innplassering av utstyr og fagmiljø i Livsvitenskapsbygget.

Grunnarbeidene til det nye Vikingtidsmuseet er i gang, og alle planer er tilpasset for å realisere det nedskalerte prosjektet VTM2. Prosjekt Vikingtidsmuseet ferdigstilte i 2023 sikringen av de tre skipene og tre sleder som skal bli stående på Bygdøy mens byggearbeidene foregår. Oppdaterte fremdriftsplaner fra Statsbygg viser at byggeprosjektet vil være ferdigstilt sommeren 2027. Utstillingsprosjektet ved Kulturhistorisk museum følger planlagt fremdrift, og har gjennom 2023 utviklet detaljert design for utstillingen.

Campus i sentrum er i 2023 utviklet for å forsterke Universitetsplassen som arena for kulturformidling og samfunnsdebatt. Formidlings- og debattarenaen, Domus Bibliotheca, er utviklet for åpne universitetet for flere målgrupper. I 2023 er universitetets aula gjort mer tilgjengelig for publikum med flere omvisninger, «Åpen aula»-arrangementer, lansering av audioguide og nye nettsider om Munchs malerier. Dette har ført til økt publikumstilstrømning, og over 10 000 har benyttet seg av tilbudet i 2023. UiO har også forsterket satsingen på kultur i samarbeid med en rekke aktører i kulturlivet. Konsertprogrammet i Universitetets Aula er utviklet for å nå et bredere publikum.

## **11. Ambisjonen i helhetlig klima- og miljøstrategi er realisert**

Universitetet i Oslo vedtok i 2022 en helhetlig klima- og miljøstrategi. Strategien setter ambisiøse mål for universitetet, og er fulgt opp gjennom en omfattende tiltaksplan som revideres årlig. UiOs tiltaksplan for klima- miljø og bærekraft omfatter hele organisasjonens virksomhet og er inndelt i områdene forskning og innovasjon, undervisning, grønn campus og kommunikasjon og samfunnskontakt. Under følger rapportering for hver av elementene i klima- og miljøstrategien.

### *Forskning og innovasjon*

UiO har internasjonalt ledende forskning om klima og miljø innen en lang rekke fag, fordelt på fakulteter, sentre og UiOs tre tverrfaglige satsinger. Utvikling av forskningen skjer i fagmiljøene. Som et ledd i klima- og miljøstrategien arbeider UiO for å styrke tverrfaglig forskning og samarbeid innen klima, miljø og bærekraft. Fra 2023 er det tilrettelagt for midlertidig samlokalisering i lokaler i sentrum for tverrfaglige forskningsgrupper.

Forslaget om opprettelsen av et Bærekrafthus er det viktigste tiltaket for å styrke forskning og utdanning på bærekraftområdet. Bærekrafthuset skal bli en tverrfaglig arena for å utvikle innovativ

undervisning og løsningsorientert samfunnsdialog om sentrale bærekrafttemaer – som tap av naturmangfold, klimaendringer og energiomstilling, samt betydningen av kjønn, mangfold, helse og inkludering for en rettferdig omstilling.

### Utdanning

UiO skal gi alle studenter tilbud om forskningsbasert undervisning om klima, miljø og bærekraft, gjerne integrert i eget fagfelt. I 2023 har flere fakulteter og enheter styrket og fornyet undervisningen om klima, miljø og bærekraft. UiO har etablert et «bærekraftsertifikat<sup>12</sup>» åpent for alle studenter på bachelornivå. I 2023 er det opprettet 11 5-studiepoengsemner fra en rekke fagfelt. Det er i tillegg utviklet et nytt honours-tillegg på masternivå innen bærekraftig helse, i tillegg til honourstillegget Environmental Humanities and Sciences.

UiO vil i de kommende årene ytterligere redusere de administrative barrierene for tverrfakultært samarbeid og tydeliggjøre mulighetene, samt tilby alle deltakere i universitetspedagogiske kurs didaktikk om bærekraft. Vi skal også utrede muligheten for å etablere tverrfakultære bachelor- og masterprogrammer innen klima, miljø og bærekraft.

### Grønn campus

UiO har vedtatt at klimagassutslippene skal reduseres med minst 50 prosent innen 2030 sammenliknet med 2018-nivå. UiO legger årlig frem klimagassregnskap, og følger utviklingen på enhetsnivå. Klimaregnskapet for 2022 viser 8 prosent reduksjon av utslippene sammenliknet med 2018-nivå.

Tabell 7- UiOs klimagassregnskap for 2022 (tall for 2023 blir tilgjengelig i mai 2024)

Mål for 2030 Sammenlignet med data fra 2018	Andel av UiOs utslipp i 2022	Resultat 2022 Sammenlignet med 2018-nivå
Reduksjon av totalt klimagassutslipp: Minimum 50% reduksjon		-8%
Reiser: 50% kutt i utslipp fra tjenestereiser	18%	-33%
Energi: 30% lavere energibruk på campus	26%	-21%
Bygg: Bærekraftig vedlikehold og klimavennlig nybygg	22%	+58%*
Avfall: Kaste mindre, kildesortere mer	1%	-17%**
Tjenestekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	8%	-38%
Varekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	26%	+1%*

\*Skyldes hovedsakelig store renovasjonsprosjekter og ferdigstilling av Eilert Sundts og Brøggers hus.

\*\* Reduksjon sammenlignet med 2021. Mangler data i denne kategorien fra 2018-2020.

For å nå målet må vi jobbe ytterligere innenfor flere områder: energibruk, innkjøp av varer og tjenester, tjenestereiser og avfallshåndtering. I 2023 er det arbeidet systematisk med å gjøre innkjøpene mer bærekraftige. UiO har innført en ny rammeavtale for catering som innebærer at maten skal være sunn, klima- og miljøvennlig og sosialt bærekraftig. Med den nye avtalen er det estimert at klimagassutslippene fra mat vil reduseres med over 60 %. For å redusere utslipp på tjenestereiser arbeides det med å utvikle en ny reisepolicy. En ny anskaffelsesstrategi for å redusere forbruket er under utarbeidelse, og det arbeides med digitale løsninger for å øke gjenbruken av møbler og annet utstyr.

<sup>12</sup> <https://www.uio.no/studier/program/berekraftsertifikat/oppbygging>

### *Kommunikasjon og samfunnskontakt*

UiO skal være en aktiv dialogpartner og formidler av forskningsbasert kunnskap, og gjennom denne samfunnskontakten bidra til grønn omstilling. Det ble i 2023 gjennomført en rekke åpne arrangementer med bærekraft som tema i Klimahuset og Domus Bibliotheca. Podkasten «Sofies grønne skifte» om klima og natur ble lansert<sup>13</sup> og det ble laget ny digital portal for UiOs bærekraftarbeid<sup>14</sup>. UiO forsterket samarbeidet med Kunnskapsbyen Oslo og gjennomførte en konferanse om rettferdig omstilling med vekt på samfunnsvitenskapelig kunnskap for å forstå hvordan nødvendige grønne omstillingsprosesser kan gjennomføres med tilstrekkelig legitimitet. Det er forberedt to store arena-konferanser om grønn og digital energi og klimatilpasning i 2024.

UiO leder Nasjonal komité for Agenda 2030 i UH-sektoren og er en aktiv bidragsyter i Partnerforum, i Oslo kommunes nettverk Næring for klima, Næringslivets klimaledere Skift og i Norsk klimastiftelse. Disse nettverkene er meget viktige for erfaring- og kunnskapsutvikling om grønn omstilling.

## 12. Styrket kulturen for innovasjon og entreprenørskap blant studenter og ansatte

UiO skal arbeide for at kunnskap tas i bruk, og legge til rette for innovasjon og entreprenørskap som bidrar til løsninger på samfunnsutfordringer, grønn omstilling, og verdiskaping i både privat og offentlig sektor. Gjennom den strategiske satsingen «Innovasjonsløftet», har UiO jobbet systematisk i 2023 med å styrke kulturen for innovasjon og entreprenørskap blant studenter og ansatte.

Arbeidet med en ny handlingsplan for innovasjon ble satt i gang i 2023 og den forventes fremlagt for universitetsstyret våren 2024. Den nye planen vil erstatte den strategiske satsingen på innovasjon gjennom «Innovasjonsløftet».

Etableringen av Veksthuset for verdiskaping i regi av Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, har vært et viktig tiltak for å styrke innovasjonskulturen ved UiO. Samlokalisering av Veksthuset og andre satsinger ved UiO i Forskningsparken i 2023 har lagt til rette for økt samarbeid som vil bidra positivt i det videre arbeidet med innovasjon.

Gjennom Veksthuset settes forskere og faglig linje ved UiO i sentrum av innovasjonsarbeidet. Forskere kobles tett på innovasjonsøkosystemet rundt UiO både gjennom rådgivning og møteplasser. Enheten har nådd ut til flere nye miljøer ved eierfakultetene, men også ved øvrige fakulteter, særlig gjennom å forvalte utlysning og tildeling av UiOs sentrale innovasjonsmidler.

Det kom inn 63 søknader til utlysningen av UiOs sentrale innovasjonsmidler i 2023, som er en stor økning fra 28 søknader i 2022. De 63 søknadene fordelte seg på seks fakulteter. Det var også gode søkertall til utlysningene i UiOs toårige innovasjonsprogrammer – SPARK Norway (helserelatert livsvitenskap) og SPARK Samfunnsinnovasjon. SPARK Norway så en økning i søknader fra 2022 til 2023, og SPARK Samfunnsinnovasjon, som ble lansert som en pilot i 2021, ble besluttet videreført med årlige utlysninger fra 2023.

---

13 <https://www.uio.no/om/aktuelt/podkast/sofies-gronne-skifte/>

14 <https://www.uio.no/om/klima-miljo/index.html>

### *Studentinnovasjon*

Gjennom studentforeningen Insj UiO, har UiO støttet tilrettelegging for søknader til StudentEntreprenørskap (STUD-ENT) for utvikling og kommersialisering av idéer og løsninger. For UiO var det i 2023 en nedgang i søknader, men liten oppgang i innvilgete prosjekter. Insj UiOs veiledning for studentgründere har hatt et lavere aktivitetsnivå i 2023 enn normalt grunnet utskiftninger i organisasjonen, men det er etablert flere studentinnovasjonsforeninger ved UiO som har en positiv utvikling.

Veksthuset samarbeider med studentinnovasjonsforeninger ved UiO, blant annet gjennom et internship-program som tilbyr studenter sommerjobb i bedrifter. Programmet mottok et høyt antall søknader i 2023. Veksthuset er også leder for et nytt prosjekt støttet av Innovasjon Norge der UiO samarbeider med andre universiteter og høyskoler i Oslo for å styrke innovasjonskulturen blant studenter i regionen.

UiO har i 2023 satt i gang flere prosesser for å styrke innovasjon og entreprenørskap blant ansatte og studenter, som forventes å gi resultater i form av økt aktivitet fremover. UiO arbeider blant annet med utvikling av et nytt sertifikat innen samfunnsinnovasjon på bachelornivå. Det har vært en positiv utvikling i den operative støtten til studentinnovasjon ved UiO, med flere nye aktører og initiativer, og i søknader til UiOs interne finansieringsordninger for innovasjon, både når det gjelder antall og faglig bredde.

På bakgrunn av denne utviklingen, er UiO i gang med å vurdere hvordan arbeidet med studentinnovasjon bør organiseres for at det samlede tilbudet skal være koordinert, oversiktlig og lett tilgjengelig for studentene.

Det er fortsatt stort potensial for å involvere flere fagmiljøer og enheter ved UiO i innovasjonsaktiviteter. Den nye handlingsplanen for innovasjon er et viktig tiltak for å styrke innovasjons- og entreprenørskapskulturen ved hele universitetet, og planen vil i stor grad bestemme retning og prioriteringer i det videre arbeidet.

## **13. Styrket og videreutviklet de europeiske nettverkene The Guild og Circle U., samt styrket samarbeidet globalt**

The Guild har intensivert sitt påvirkningsarbeid mot neste rammeprogram for forskning, FP10. Nettverket jobber også politisk opp mot kommende Erasmusprogram i tillegg til European Universities-ordningen. Guild jobber kontinuerlig for styrking av grunnforskningens vilkår, universiteter som frie og inkluderende institusjoner, samt utvikling og formidling av kunnskap som bidrar til å løse de store samfunnsutfordringene. UiOs ledelse og forskere deltar aktivt i ulike fora, og i 2023 har ansvarlig internasjonalt samarbeid, digitalisering, grønn omstilling, og ansvarlig bruk av kunstig intelligens i forskningen stått høyt på dagsorden.

### *Satsning på samarbeid med Afrika*

I 2023 har The Guild hatt stor fremgang i sitt engasjement og samarbeid med afrikanske partnere. Det tidligere etablerte samarbeidet mellom Guild og det afrikanske universitetsnettverket ARUA har i året som gikk ført til etableringen av 20 felles forskningsklynger, definert som «Africa-Europe Clusters of Research Excellence» (CoRE). Klyngene bygger på langsiktige mål om likeverdige



samarbeid og nyskapende forskning på sentrale samfunnsutfordringer som folkehelse, grønn omstilling, innovasjon og teknologi, og på forskningskapasitet.

Sammen med Universitetet i Pretoria leder UiO klyngene «Health, Gender and Sexualities» og «Politics of Sustainable Development». I tillegg er UiO partner i tre andre klynger på områdene fornybar energi, pandemiberedskap og fredsforskning.

Etableringen av forskningsklyngene er en unik milepæl. UiO har vært sentralt i etableringen og har gjennom styreledelse i The Guild stått i spissen for samtaler med nasjonale og internasjonale organer om nytenkning i forskningssamarbeidet mellom det globale sør og det globale nord. Arbeidet videre blir å sikre at klyngene får en god oppstart, stabile arbeidsvilkår og bærekraftig finansiering.

Parallelt med utviklingen av klyngene har The Guild og ARUA vært i dialog med myndigheter og forskningsfinansører i EU, FN og nasjonalt for å invitere til nytenkning rundt kunnskapsutviklingen mellom det globale sør og det globale nord, med klyngesamarbeidet som utgangspunkt.

UiOs samarbeid med afrikanske universiteter er fra før betydelig. Gjennom Norges program for kapasitetsutvikling innen høyere utdanning og forskning (NORHED II), leder UiO seks prosjekter som samlet involverer 16 afrikanske partneruniversiteter.

#### *Annet globalt forskningssamarbeid*

UiO jobber for å øke samarbeidet utenfor Europa, og samarbeider med en rekke land. Samarbeidet omfatter institusjonssamarbeid, annet formalisert forsknings- og utdanningssamarbeid og uformelt forsker-forsker samarbeid. UiO legger stor vekt på akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir også konkret bistand til truede forskere gjennom programmer som «Scholars at Risk».

I 2023 har UiO hatt stor oppmerksomhet på ansvarlig internasjonalt samarbeid (AIS). Målet er styrket internasjonalt samarbeid samtidig som akademisk frihet opprettholdes og nasjonal sikkerhet ikke blir truet. UiO har gjennom året jobbet målbevisst med bevisstgjøring og utarbeiding av hensiktsmessig praksis i samsvar med de nasjonale retningslinjene for ansvarlig internasjonalt samarbeid. UiO har særlig hatt fokus på eksportkontroll. Gjennom året har både UiO ledelse bidratt med innspill på ulike arenaer nasjonalt, og i EU, hvor AIS har vært tematisert. Kina er definert som høyrisikoland av norske sikkerhetsmyndigheter. Dette berører forskningssamarbeidet, og det er viktig for UiO at forskningssamarbeidet med kinesiske institusjoner ikke svekkes, men utvikles videre med økt vekt på sikkerhet, men uten at dette går ut over den akademiske friheten.

Mens UiOs globale forskningssamarbeid har vært vellykket i 2023, spesielt satsingen på samarbeid med Afrika, har hindrene for internasjonalt samarbeid økt. Forskningssamarbeidet er satt under press på grunn av konflikter og økt spenning globalt. Krigen i Gaza har påvirket forskningsprosjekter ved UiO direkte, og universitetet har jobbet med ordning for mottak av forskere fra Gaza. Fra før har UiO en ordning for mottak av forskere fra Ukraina. Økt kontroll med eksport av kunnskap krever også mer oppmerksomhet rundt hvem UiO samarbeider med, og et krevende regelverk kan stoppe forskere fra å samarbeide med viktige aktører. En prioritering fremover vil bli å sikre at disse eksterne omstendighetene fører til minst mulig hindring for forskningssamarbeid.

Omtale av UiOs arbeid med Circle U. står under mål 2, styringsparameter 8.

## Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

UiO har ingen avsluttede statlige byggeprosjekter i perioden. De to pågående prosjektene for Livsvitenskapsbygget og Vikingtidsmuseet er begge planlagt ferdigstilt i 2027.

Det er etablert et mottaksprosjekt for Livsvitenskapsbygget, organisert som en egen underavdeling i Eiendomsavdelingen. Mottaksprosjektet er et administrativt prosjekt med hensikt å sikre overgangen fra byggeprosjekt til driftsfase; bygget ferdigstilles, anlegget settes i drift, utstyr flyttes inn og installeres, ansatte og studenter flytter inn, UiOs virksomhet er i gang i bygget. Prosjektet vil avsluttes når UiOs virksomhet er på plass og operativ i bygget, etter planen i 2027.

Mottaksprosjektet arbeider tett sammen med fremtidige brukere ved bygget for å sikre gevinstrealiseringsplanen. UiO viser for øvrig til gevinstrealiseringsplanen i byggeprosjektets sentrale styringsdokument.

Det arbeides med etablering av et sentralt styringsdokument for et mottaksprosjekt tilknyttet det nye Vikingtidsmuseet. Dette prosjektet har en annen skala og kompleksitet enn Livsvitenskapsbygget, men det kreves likevel gode forberedelser for å sikre god drift ved åpning, og legge til rette for at byggeprosjektet samfunns- og effektmål vil oppnås. Målsettingen er at prosjektet er etablert i løpet av første halvdel av 2024 som et samarbeid mellom Kulturhistorisk museum og UiO, i tett samarbeid med byggherren Statsbygg.

## Rapportering på midler tildelt over andre budsjettkapitler

Midler tildelt over kap. 226, post 21

UiO har ved Institutt for medier og kommunikasjon (IMK) i 2023 mottatt 260 000 kr i bevilgning fra Kunnskapsdepartementet til et forprosjekt knyttet norsk deltakelse i tredje runde av en internasjonal undersøkelse om barn, unge og mediebruk (EU Kids Online-undersøkelsen). IMK er koordinator for hele undersøkelsen og det europeiske forskernettverket, bestående av 150 forskere fra 35 europeiske land. Midler for 2023 er brukt til frikjøp av nettverkets PI/koordinator samt noe administrativt frikjøp i forbindelse med det forberedende arbeidet, med tilsvarende egenfinansiering fra instituttet, og arbeidet fortsetter i 2024. Utover disse midlene er det tildelt midler fra Barne- og familiedepartementet og Kunnskapsdepartementet i statsbudsjettet for 2024, og det søkes om midler for arbeid med undersøkelsen frem til minst 2028. UiO har i innspill til statsbudsjettet for 2025 prioritert midler til opprettelse av et nasjonalt senter for barn og digitale medier.

## IV. Rapportering om styring og kontroll

Universitetet i Oslo har gjennomgående fokus på å etablere og gjennomføre nødvendige rutiner og kontroller, for å oppfylle kravene i Økonomireglementet §14 og bestemmelsene punkt 2.4 Internkontroll. UiO arbeider kontinuerlig med å styrke internkontrollen, og de fleste tiltakene er knyttet til standardisering og digitalisering av prosesser.

### Overordnet vurdering av internkontroll og risikostyring

2023 er det andre året med nye systemer innen økonomi og lønn. Overgangen har gitt flere utfordringer, men UiO har nå tilfredsstillende økonomisk styring og kontroll med at lover og regler overholdes. Det er fortsatt noen utfordringer som ikke er løst fullt ut i samarbeidet med DFØ. Dette gjelder enkelte betalinger til utland, API integrasjoner og noen utfordringer knyttet til tilganger til våre egne data. Lønssystemet slik det er satt opp dekker kun de arbeidstidsordninger som ligger innenfor fleksitidsavtalen, og ikke de ordningene som ligger innenfor Hovedavtalen. Internkontrollsystemer er etablert for å avdekke og håndtere vesentlig styringssvikt, feil og mangler, blant annet gjennom egne kontrollprogrammer på økonomiområdet.

I 2023 har fast bemanning knyttet til områdene økonomi og lønn økt, og vikarbruk er tatt ned. Dette vil bidra positivt til ytterligere styring og kontroll. UiO har arbeidet med metodikk og verktøy for prosessutvikling, satset på opplæring for fagadministrative roller og forbedringer på nettsider for stipend, betal-meg/innkjøpsprosessen og salgsordre prosessen.

UiO er opptatt av å ha relevant og korrekt styringsinformasjon, og arbeider kontinuerlig for å utvikle kvalitet i beslutningsgrunnlag og rapportering. I 2023 har vi forenklet digital tilgang til styringsinformasjon og nøkkeltall for fakultets- og instituttledelse og gjennomført opplæring om bruk. Dette vil også være med å styrke internkontrollen.

UiOs internrevisjon skal evaluere og bidra til å forbedre risikostyring, kontroll og virksomhetsstyring. I 2023 er det levert følgende rapporter: oppfølging av UiOs klima og miljøstrategi, UiOs eierstyring, ansvarlig internasjonalt samarbeid, UH/UiO sak og arkivprosjektet, mottaksprosjektet livsvitenskapsbygget og regnskapsrevisjoner av prosjekter. Internrevisjonen har også gjennomført løpende rådgivning og bistand innenfor enhetens kompetanseområder. Internrevisjonen oppsummerer sine observasjoner og syn på prosesser for risikostyring, kontroll og virksomhetsstyring i en egen, årlig rapport til styret.

### Risikoområder som kan virke inn på evnen til å nå fastsatte mål og resultater

Store globale endringer med blant annet krig, konflikt og klimautfordringer skaper uforutsigbarhet og påvirker internasjonal og nasjonal politikk og økonomi. Dette øker risikoen knyttet informasjonssikkerhet og digitale trusler, samt ulovlig kunnskapsoverføring. Denne uforutsigbarheten krever evne til raskere omstilling og prioritering.

UiO vurderer at den generelle økonomiske risikoen for universitetet har økt. Begrenset inntektsutvikling kombinert med sterk prisvekst og høye kostnader knyttet til overtakelse av Viktingtidsmuseet, Livsvitenskapsbygget og arealer i Oslo Universitetssykehus, gir dårligere rammevilkår for universitetet. Arbeidsmarkedet er stramt, og det er risiko for at UiO ikke evner å

rekruttere, beholde og utvikle kompetente medarbeidere. Å ta godt vare på ansatte og studenter er avgjørende for å lykkes med vårt samfunnsoppdrag, og krever at vi greier å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø for alle.

Et økende trusselbilde, kompleksitet i IT og det økte omfanget av IT-tjenester gjør det stadig mer utfordrende å finne den riktige balansen mellom informasjonssikkerhet og fleksibilitet, ha kontroll på mangfoldet av IT-tjenester og tilgangen til disse. UiO har stor oppmerksomhet både på hendelseshåndtering og forebyggende arbeid i IT-sikkerhetsarbeidet, herunder personvern.

Digitaliseringen gir store muligheter, men det er risiko knyttet til å ta i bruk større IT-løsninger og utnytte disse på best mulig måte. Risikoen for UiO er nå særlig knyttet til store fellesløsninger for sektoren, slik at kostnadene holdes under kontroll, og vi greier å realisere gevinster/effekter. Det er også en risiko for at vi ikke har godt nok tilpassede IT-verktøy eller tilstrekkelig IT-kompetanse til å understøtte aktivitetene og utviklingsarbeidet vårt, noe som kan gi dårligere utbytte for ansatte og studenter.

UiOs ambisjoner innen forskning henger tett sammen med fremtidig Forskningsrådsfinansiering og relevante utlysninger for UiO. En reduksjon i Forskningsrådsmidler vil ha konsekvenser for å opprettholde eksisterende og utvikle nye fremragende forskningsmiljøer. UiOs ERC-prosjekter har store budsjetter, og dersom aktiviteten eller suksessen går ned, vil det være vanskelig å kompensere for disse. For å holde tritt med fagområdenes utvikling som er både teknologi- og datadrevet, er det nødvendig for fremragende forskningsmiljøer å ha tilgang til god forskningsinfrastruktur. Det er risiko for brudd på forskningsetikkloven, men UiO arbeider for å forbedre systemer og opplæring.

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten og for utviklingen av framtidrettede lærings-, undervisnings- og vurderingsformer, men dette krever tilstrekkelig utviklingskapasitet hos vitenskapelig ansatte, støttemiljøene og ledelsen på alle nivåer. Bruken av utforskende og nyskapende læringsformer stiller større krav til de ansattes og studentenes motivasjon og engasjement, og de trenger tilstrekkelig rom til å sette seg inn i og ta i bruk de nye læringsformene. UiOs utdanningskapasitet er dessuten fullt utnyttet, og det er en risiko for at gode initiativ ikke lar seg realisere fordi det mangler ressurser.

## Oppfølging av mål- og resultatkrav

Universitetsstyret fastsetter prioriteringer basert på føringer gitt fra Kunnskapsdepartementet gjennom tildelingsbrev og etatsstyring og UiOs «Strategi 2030», som viser hvordan universitetet ønsker å utvikle virksomheten i den neste tiårsperioden. Utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet inngår i tildelingsbrevet, og er et særlig viktig styringsredskap. Utviklingsavtalen er innrettet slik at den understøtter Strategi 2030 og sektormålene. Avtalen følges opp i form av årlige vurdering av resultater og videre planer for å realisere målene.

Fakulteter, museer, universitetsbibliotek og UiOs sentre rapporterer tertialvis om gjennomføring, oppnådde resultater og økonomi i henhold til føringer som er gitt i enhetsvise disponeringsskriv. Rapporteringen følges opp i styringsdialoger mellom rektor, universitetsdirektør og fakultetsledelse. Dette sammenfattes i tertialvise rapporter til universitetsstyret.

UiO har etablert en ordning med utviklingsplaner med fakulteter og tilsvarende enheter. Formålet med utviklingsplanene er å identifisere og iverksette tiltak på strategisk viktige områder for den enkelte enhet. Planene utarbeides i dialog mellom universitetsledelsen og fakultetsledelsen.

## Kvalitet i regnskapsinformasjon

Kvaliteten i regnskapsinformasjonen vurderes å være relevant og pålitelig og gir et rettviseende bilde av regnskapet for 2023 for UiO. Vi opplever nå at vi er i stabil drift etter overgangen til DFØ og nytt økonomisystem. I 2023 har vi jobbet systematisk med kompetanseheving for forvaltning av økonomiprosessene, for gjennom prosessforvaltningen å øke kvaliteten i regnskapet og skape en mer effektiv arbeidsflyt.

Bestillings- og fakturasystemet har fortsatt enkelte åpne utviklingssaker, som skulle vært en del av løsningen etter innføringen. Lønn- og refusjoner til ansatte er høyt prioritert, og er i all vesentlighet utbetalt og bokført i korrekt periode, noe som utgjør en stor del av universitetets kostnader.

## Dokumentasjon av internkontrollen utover regnskaps- og anskaffelsesområdet

UiO har et godt etablert sett av regler og rutiner for internkontroll utover regnskaps- og anskaffelsesområdet. Internkontrollen omfatter informasjonssikkerhet, personvern, helse, miljø, sikkerhet og beredskap i tillegg til kvalitetssystem for utdanningsvirksomhet og medisinsk og helsefaglig forskning. Det rapporteres mer detaljert om noen av disse områdene under «Rapportering på andre forutsetninger og krav».

## Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

UiO hadde ingen vesentlige merknader fra Riksrevisjonen.

## Rapportering på andre forutsetninger og krav

### Kandidatmåltall

Kunnskapsdepartementet har fastsatt kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. I 2023 oppfyller UiO kandidatmåltallene for lærerutdanning, medisin og tannpleie. Tabellen viser resultatene i 2023 sammenlignet med måltallene:

Tabell 8 - Kandidatmåltall og UiOs resultater

Utdanning	Måltall 2023	Resultat 2023	Avvik 2023
Farmasi (femårig masterprogram)	55	52	-3
Klinisk ernæring (femårig masterprogram)	32	21	-11
Lærerutdanning (femårig integrert)	109	193	84
Medisin (seksårig profesjonsutdanning)	200	206	6
Odontologi (femårig masterprogram)	62	53	-9
Praktisk-pedagogisk utdanning (ettårig)*	293	166	-127
Psykologi (seksårig profesjonsutdanning)	112	92	-20
Tannpleie (treårig bachelorprogram)	20	24	4

Kilde: UiO. \*Om lag halvparten av opptaksrammen for PPU er satt av til deltidsvarianten over tre semestre.

Både klinisk ernæring, odontologi og psykologi har tiltak for å styrke gjennomføringen. Det omfatter å følge opp førsteårsstudenter, arrangere identitetsskapende faglige og sosiale aktiviteter samt gi god oppfølging videre i studieløpet, også om karrieremuligheter. Fakultetene vurderer også fortløpende mulighetene for overbooking, etterfylling og innpassingsopptak.

Farmasøytisk institutt tilbyr fra høsten 2023 et eget 2-årig studieløp til kandidater med master i farmasi fra land utenfor EU/EØS. Gjennom emner og en masteroppgave kan de oppfylle regelverket i Norge og EU, og kan kvalifisere seg til å få autorisasjon som provisorfarmasøyt i Norge. Kandidatene er med på å kompensere for frafall blant ordinære farmasistudenter, og effekten vil vi kunne se i 2025.

For praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) har antallet søkere falt kraftig etter at krav om master trådte i kraft. Dette innebærer at det er færre som starter opp, og dermed også færre som fullfører. UiO har testet tiltak som løpende opptak fram mot studiestart, for å fange opp flere søkere. I tillegg er praktisk-pedagogisk utdanning på deltid gjort mer fleksibelt for å kunne passe for flere potensielle søkere.

## Lærlinger

UiO hadde 19 lærlinger ved utgangen av 2023, en økning på 6 lærlinger sammenlignet med 2022. 15 av lærlingene var nye i 2023. 5 lærlinger sluttet i 2023, hvorav 3 etter fullførte og avsluttede læreløp. 1 lærling gikk over i videre arbeidsforhold ved UiO. 2 lærlinger sluttet forut for tiden etter avtale mellom partene.

Tabell 9 - Lærlinger ved UiO i 2023 fordelt på lærefag

Lærefag	Antall
Anleggsgartner	1
Gartner	2
Byggdrifter	4
Finmekaniker	4
Laboratorie	1
Dataelektroniker	4
IT-drift	3
IT-utvikler	5
<b>Total</b>	<b>19</b>

UiO er tilknyttet Utdanningsetaten ved Fagopplæringen i Oslo kommune. I tillegg samarbeides det med opplæringskontor som Senter for opplæring i anleggsgartnerfaget, Opplæringscenter for naturbruksfag og Opplæringscenteret for visuell kommunikasjon. UiO vurderer samarbeid med opplæringskontoret for statlige virksomheter, som formidler læreplasser til departementet og andre statlige virksomheter.

UiO ønsker å øke antall nye lærlingeplasser, og i 2023 har vi foretatt en kartlegging av hvilke lærefag det kan være aktuelt å tilby læreplass i. I tillegg til eksisterende læreplasser kan det være aktuelt å tilby ytterligere 1-2 læreplasser i følgende fag: Dataelektroniker, finmekaniker, IT-drift, Service og administrasjon, mediedesign/innholdsproduksjon, visuell kommunikasjon og teknisk glassblåsing.

Andre tiltak som vurderes for å øke antall lærlinger er å gjennomføre møter med fagledere og veiledere samt møter med representanter for Utdanningsetaten i Oslo kommune og OK stat. Det

vurderes videre utarbeidelse av en rutinebeskrivelse for arbeidet med lærlinger for ledere, fagledere og instruktører samt etablering av en egen nettside med informasjon om lærlingordningen ved UiO. Noen av UiOs enheter som tilbyr læreplasser tar imot elever fra videregående skole i praksis. Slik utprøving kan være fordelaktig for begge parter ifht. senere rekruttering til læreplasser.

UiOs kandidater er de viktigste bidragsyterne til kunnskapsoverføring til samfunnet, og fakultetene arbeider systematisk med praksis og arbeidslivsrelevans. UiOs fremste kjennemerke skal være en tett kobling mellom forskning og utdanning. De fleste studentene har praksisopplæringen sin i arbeidslivet, for eksempel i helsevesenet, i skoleverket eller i en bedrift. UiO legger også vekt på at studentene skal få trene på arbeidsmetoder og få erfaring med å bruke forskningsbasert kunnskap på måter de vil trenge i sitt framtidige arbeid. Mange utdanninger har laboratoriearbeid og andre former for praktisk trening, og noen utdanninger har også intern praksis i tillegg til ekstern praksis, for eksempel odontologi- og psykologiutdanningene.

## Redusere konsulentbruken

UiOs kjøp av konsulent tjenester innen ulike fagområder varierer over tid, og avhenger av aktivitetsnivå og særskilte satsinger. For perioden 2019-2023 fordeler konsulentkostnader kjøpt over UiOs rammeavtaler seg slik:

Tabell 10 – UiOs kostnader til konsulent tjenester kjøpt over rammeavtale

Konsulent tjenester	2019	2020	2021	2022	2023
Kommunikasjons-tjenester og mediebyrå tjenester	3 683 196	2 877 949	4 404 003	9 293 656	8 660 801
Advokattjenester	4 012 061	2 873 067	4 933 186	3 266 481	5 705 882
Økonomiske tjenester	3 404 600	16 784 018	11 954 036	8 241 823	20 246 112
Organisasjons- leder og medarbeiderutvikling	11 186 057	6 354 889	7 910 816	6 564 248	8 956 850
Rekrutteringstjenester	2 541 170	2 297 795	1 498 375	2 845 939	2 716 625
<b>Totalt</b>	<b>24 827 085</b>	<b>31 187 718</b>	<b>30 700 415</b>	<b>30 212 146</b>	<b>46 286 269</b>

Tabellen gir oversikt over innkomne fakturaer for avtalene og leverandørene UiO har innenfor områder vi definerer som konsulent tjenester. Bruk av konsulent tjenester har gått ned på kommunikasjons- og mediebyrå tjenester og på rekrutteringstjenester. Det er en økning i kostnader knyttet til advokattjenester, økonomiske tjenester og organisasjons-, leder og medarbeiderutvikling.

Økningen i advokattjenester skyldes i hovedsak en økning som følge av behov knyttet til UH Sak, bistand i forbindelse med personalsaker og utskilling av UiOs barnehager. Økning i økonomiske tjenester skyldes bruk av vikarer som følge av vakanser. Vikarer er i all hovedsak avvirket fra og med 2024. UiO har konsulentkostnader bl.a. knyttet til pågående sektorprosjekter på IT-området (UH Sak og BOTT økonomi og lønn), og økt konsulentbruk må også sees i sammenheng med nasjonale fellesprosjekter som er innført.

I 2023 var i underkant av 9 mill. kr. knyttet til kjøp av kommunikasjonstjenester. Dette dreier seg særlig om tjenester knyttet til studentrekrutteringskampanjer, forskningsformidling og podkastproduksjon, herunder kjøp av annonser, ulike sosiale mediekampanjer og utvikling av filmer. Det jobbes målrettet med å redusere bruken av konsulent tjenester, og det er blant annet rekruttert ett årsverk til arbeid med film. Bruk av kommunikasjonstjenester ble videre adressert i forbindelse med drøfting av midlertidighet i mai 2023.

## Vurdere mulighetene for desentralisert arbeid

UiOs desentrale aktivitet er del av UiOs kjernevirksomhet, utdanning og forskning. Under rapportering på utviklingsavtalens mål 2, styringsparameter 7, omtaler vi UiOs arbeid med desentrale utdanningstilbud.

## Sikkerhet og beredskap

Under følger UiOs rapportering på spørsmål knyttet sikkerhet- og beredskap.

1. UiO har igangsatt arbeidet med kartlegging av egne verdier, men arbeidet er ikke ferdigstilt. UiO planlegger å ferdigstille kartleggingen i 2024.

2. UiO sin overordnede ROS-analyse ble utarbeidet i 2022 med bakgrunn i lokale analyser på UiO, Kunnskapsdepartementets ROS-analyse og åpne nasjonale trusselvurderinger. I 2023 har det vært en omfattende prosess med forankring av analysen og oppfølging av tiltak. I arbeidet med forankring og oppfølging av tiltak er det fremkommet informasjon som tilsier mindre justeringer ved årlig gjennomgang i 2024.

Følgende områder ble identifisert som høyest risiko for virksomheten:

- brann, eksplosjon og masseevakuering
- vold, trusler, sjikane og hatefulle ytringer
- uønsket påvirkning og kartlegging
- ulovlig kunnskapsoverføring og brudd på informasjonssikkerhet

3. UiO legger opp til at alle lokale enheter (fakulteter, museer og universitetsbiblioteket) øver årlig. Tema for disse øvelsen tar utgangspunkt i overordnet ROS-analyse, men tilpasses lokalt. De viktigste læringspunktene for disse øvelsen har vært:

- rolleforståelse internt og eksternt for lokal beredskapsledelse
- jevnlig bruk av krisestøtteverktøy
- mer kunnskap om viktige samarbeidspartnere som politi, Utenriksdepartementet mm

Sentral beredskapsledelse øvde i desember 2023. Det er utarbeidet en evalueringsrapport med tiltak etter øvelsen. Rapporten er behandlet i Sentral beredskapsledelse, og følgende oppfølgingstiltak er vedtatt:

- avklare ansvar for varsling til sentrale aktører ved omfattende bortfall av IT-tjenester
- avklare ansvar for varsling til og oppfølging av eksterne brukere av UiOs IT-tjenester
- revisjon av sentral beredskapsplan med vekt på forenkling
- utarbeide en grovmasket oversikt over avhengigheter over sentrale IT-systemer

4. UiO har på det nærmeste ferdigstilt styringssystem for å ivareta kravene i Sikkerhetsloven for å kunne klarere og autorisere egne ansatte. Vi ser nå på en helhetlig tilnærming mellom de ulike sikkerhetsdomenene for å sikre samordning og for å sikre inngrep med virksomhetsstyring for øvrig.



## Informasjonssikkerhet og personvern

Arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern er et kontinuerlig satsningsområde for UiO. UiO jobber aktivt for å etablere og ivareta rutiner som sikrer at alle behandlinger av personopplysninger ved universitetet er i tråd med personvernregelverket. Det jobbes systematisk med å følge opp og kontrollere arbeidet med personvern, blant annet gjennom årlig internkontroll og stedlige kontroller. I arbeidet med egenutviklede og eksterne IT-tjenester som skal benyttes ved universitetet, er det sentralt at disse oppfyller relevante krav til informasjonssikkerhet og godt personvern, herunder at det gjøres vurderinger av tjenesteleverandører og databehandlere.

Grunnmuren i god IT-sikkerhet er gode driftsrutiner. Ved utgangen av 2022 var det innført tofaktorautentisering på alle interaktive tjenester der brukere kan logge seg på og kjøre programmer på UiO. Dette har drastisk tatt ned risikoen for at kontoer på avveie skal lede til en større hendelse. UiO har hatt stor effekt av å ha gode aktivitetslogger og god deteksjon i IT-systemene. I 2023 er det startet en jobb med å fornye og forbedre disse løsningene. Vi vil i dette arbeidet også samarbeide tettere med flere av de andre i sektoren, som UiB, NTNU og UiT, for å dele erfaringer og tekniske løsninger. En oppnår ikke god informasjonssikkerhet kun med tekniske løsninger, vi ser derfor at det neste store løftet må flyttes til opplæring og informasjon.

HK-dirs hovedanbefaling til UiO etter kartleggingen av arbeid med informasjonssikkerhet og personvern ved UiO i januar 2023, var at «UiO opprettholder og kontinuerlig forbedrer dagens arbeid med informasjonssikkerhet og personvern». Det anbefales at UiO fortsetter å vektlegge opplærings- og kompetansehevende tiltak rettet mot ansatte og studenter samt at det bl.a. utarbeides en tilfredsstillende behandlingsprotokoll for IT-tjenester hvor UiO er databehandler. Arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern er et kontinuerlig satsningsområde for UiO og anbefalingene fra HK-dir er under oppfølging.

## Lønns- og arbeidsvilkår

Anskaffelsesområdet og motvirkning av arbeidslivskriminalitet, organisering, struktur og løpende tiltak for å følge opp anskaffelser ved UiO, er i 2023 i stor grad videreført fra tidligere.

Risikovurderinger gjøres regelmessig og det gis løpende opplæring, bistand, rådgiving og rapportering om innkjøp og avvik ut i organisasjonen til ledere og saksbehandlere. Dette gjøres gjennom faglige forum og besøk i alle enheters administrative ledergrupper to ganger per år.

Anskaffelsesfaglig kompetanse er vektlagt for å stille riktige krav i kontrakt og for å drive forholdsmessig avtaleoppfølging. Mange av anskaffelsesrådgiverne har formalutdanning i offentlige anskaffelser tilsvarende 60 studiepoeng. Samtlige er sertifisert etter nasjonal sertifisering for offentlige innkjøpere, SOA, og flere etter SOA Bærekraft, der arbeidslivskriminalitet er ett av flere tema. Det stilles krav til nyansatte at de skal være sertifisert eller at de sertifiserer seg innen rimelig tid etter ansettelse. Innkjøpere og ledere informeres og skolerer løpende i miljø, etikk og arbeidslivskriminalitet.

UiO har en egen faggruppe for å ivareta samfunnsansvar i anskaffelser, herunder motvirke arbeidslivskriminalitet. Gruppen har som formål å innhente, systematisere og dele kunnskap og teknikker slik at UiO effektivt ivaretar samfunnsansvar i sine anskaffelser. Det er utviklet en rutine for ivaretagelse av samfunnsansvar, der arbeidslivskriminalitet er et av områdene som skal

gjennomgås for hver anskaffelse. Rutinen sikrer at anskaffelsesrådgiverne i samråd med kjøpende enhet identifiserer risiko og tar nødvendige grep for å sikre riktige krav i gjennomføringen av anskaffelsen og i kontraktsteksten, samt oppfølging. UiO stiller krav om lønns- og arbeidsvilkår og begrensning av antall ledd i leverandørkjeden etter gjeldende forskrifter i alle kontrakter der det er pålagt. Eiendomsdirektøren rapporterer årlig på gjennomførte risikovurderinger og kontroller. Disse føres opp på de relevante avdelingenes målkort. Eiendomsavdelingen har de siste årene gjennomført rundt 20 kontroller i året.

Det er utviklet en egen prosedyre for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår, og man benytter seg av et risikostyringsverktøy utviklet av DFØ for å vurdere risikoen for brudd på lønns- og arbeidsvilkår. Basert på risikovurderingene kan det gjennomføres dokumentkontroller eller stedlige kontroller. Eventuelle avvik følges opp, og sanksjonering vurderes samt innmelding av avvik til Arbeidstilsynet.

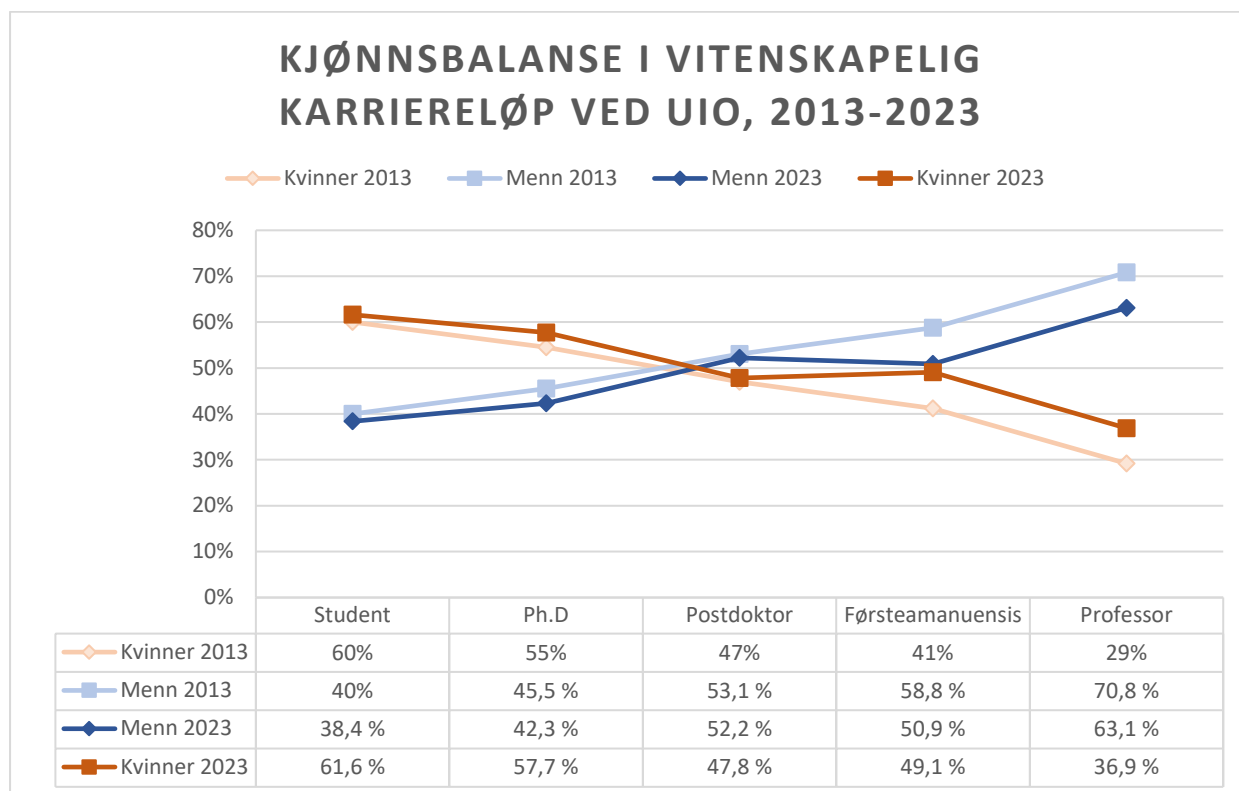
Arbeidet med krav i kontraktene som gir UiO mulighet til tett oppfølging og kontroll av leverandørene, og til å iverksette sanksjoner ved brudd, er videreført ved at samtlige kontrakter er standardisert, oppdatert og kvalitetssikret i samarbeid med de øvrige BOTT-universitetene. Oppdaterte dokumenter vedlikeholdes og publiseres fortløpende på våre web-sider og intranett. Arbeidet med å sikre habilitet i anskaffelsesprosessen er videreført.

## Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er forankret i Strategi 2030 og tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024. Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO, og tema settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. Det er oppnevnt en koordineringsgruppe med ledere ved fakultetene, museene og universitetsbiblioteket, samt representanter fra kjønnsforskningstiljøet, studentene og tillitsvalgte ved UiO. Formålet er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen. I 2023 er det særlig jobbet med å:

- utarbeide mandat for koordineringsgruppen og nettverk for likestilling, inkludering og mangfold
- sammenstille informasjon om virkning av mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer og kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021. Videre tiltak skal utvikles på bakgrunn av informasjonen
- bestille informasjonsgrunnlag basert på registerdata om ansatte og studenter med tall på over- og underrepresentasjon i forhold til den øvrige befolkningen
- starte arbeid med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på UiOs nettsider

Figur 2: Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO 2023



Kilde: DBH

I 2023 er antallet kvinnelig professorer ved UiO økt til 36,9 %. Andel professor i ordinær stilling har økt til 37,22 %, mens andel professor II (bistilling) har gått ned til 33,33 %. Andelen mannlige studenter har gått ned til 38,4 % høsten 2023. Figur 2 viser utviklingen fra 2013 i lyse linjer til 2023 i mørke linjer, i det vitenskapelige karriereløpet mellom kvinner og menn.

Det vises ellers til UiOs likestilling- inkludering og mangfoldsrapport som følger som vedlegg til årsrapporten.

## Avsetninger

UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser per 31.12.23 en akkumulert avsetning på 568 mill. kroner. Av avsetningene er 523 mill. kroner knyttet til vedtatte investeringer, mens 45,5 mill. kroner er avsatt til andre formål. UiO har investeringsprosjekter som går over flere år, og et kontinuerlig behov for oppgradering og vedlikehold av forskningsinfrastruktur og bygningsmassen. I 2023 har UiO har benyttet hele årets bevilgning, og avsetningene har ikke påvirket UiOs måloppnåelse.

## Oppfølging av FNs bærekraftsmål

Det vises til rapportering på UiOs utviklingsavtale.

## Klima og miljø

Det vises til rapportering på UiOs utviklingsavtale mål 3, styringsparameter 11.

## Campusutvikling og større byggeprosjekter

Rom for et fremragende, grønt universitet – og kunnskapsbyen Oslo er Masterplan for UiOs eiendommer. Masterplan har mål og tiltaksplan på kort sikt (2022-2026) og lang sikt (2027-2034). Planen skal bidra til å realisere overordnede mål fra UiOs Strategi2030. Planen følges bredt opp gjennom verdibevarende vedlikeholdstiltak, utvikling av undervisning- og forskningsarealer, oppgradering av formidlingsarenaer og arbeid med å øke attraktiviteten og møteplasser på campusene.

I masterplanen er det omtalt nye satsingsforslag, herunder ny bruk av Nedre Blindern, lokaler for helsefagene, magasinbygg for universitetsmuseene og oppgradering av Historisk museum. Nedre Blindern er omtalt sammen med øvrige satsingsforslag i budsjettinnspill fra UiO.

For fremtidig forsvarlig samlingsforvaltning for universitetsmuseene og innvendig oppgradering av Historisk museum og utbedring av setningsskader, arbeides det med utredninger i tråd med statens prosjektmodell. Kunnskapsdepartementet vil bli orientert når UiO har tilstrekkelig oversikt over behov, alternativer og kostnader. Vedrørende lokaler for helsefagene er arbeidet med samlokalisering av Institutt for helse og samfunn under Det medisinske fakultet startet opp. Etter sonderinger i markedet, tar UiO sikte på å samle instituttet i selvforvaltede arealer.

Gjeldende campusutviklingsplan: <https://www.uio.no/om/strategi/eiendommer/uio-masterplan-eiendom-2021.pdf>

## Oppfølging av Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2023

UiO følger opp Kunnskapsdepartementets strategi for digital omstilling av UH-sektoren gjennom strategisk satsning på IT i utdanningen, IT i forskning, IT infrastruktur og informasjonssikkerhet og gjennom deltagelse i nasjonale prosjekter som realiserer initiativer i planen. UiO vil spesielt nevne prosjektene Datadeling, der universiteters løsning for integrasjonsarkitektur (UH: IntArk) er standard og tas bredt i bruk i UH-sektoren, og prosjektet Nasjonal samordning av masteropptak som UiO leder, samt BOTT-prosjektene.

## Arbeid med norsk språk

UiO skal fremme parallellspråklighet, noe som innebærer at norsk ivaretas som hovedspråk samtidig som det tilrettelegges for språklig mangfold, der engelsk er det primære fremmedspråket. De siste årene har Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet tydeliggjort språkkravet og intensivert språkopplæringen for sine vitenskapelige ansatte. UiO har satt i gang et arbeid for å foreslå en ny språkpolitikk for UiO. Arbeidet skal erstatte UiOs språkpolitiske retningslinjer fra 2010.

Språkrådet teller ved hjelp av sin robot «Målfrid» antall sider på nett med bokmål og nynorsk tekst og påpeker manglende måloppnåelse ift. språkkravene. Vårt nettsted er svært stort, med over 1,2 millioner sider. UiO produserer ikke nok nytt innhold årlig til at det vil påvirke andel nynorsk i særlig grad. Ut fra et brukerorientert perspektiv og et bærekraftperspektiv vil det heller ikke være klokt å gå inn for å øke antall sider med flere hundre tusen sider på nynorsk for å øke andelen nynorsk. En del av nettstedet vårt er beregnet for ansatte. I 2024 starter vi et prosjekt for nytt intranett som vil få et betydelig mindre omfang. Når det gjelder skjema og digitale selvbetjeningsløsninger, har vi

presisert overfor enhetene at disse skal være tilgjengelig både på nynorsk og bokmål. Vi har også oppdatert ressursider på nett slik at kurs og oversetterressurser er lett tilgjengelig for ansatte. I sosiale medier har vi mer innhold på nynorsk i 2023 enn året før.

## V. Vurdering av framtidsutsikter

UiOs Strategi 2030 «Kunnskap – ansvar – engasjement: For en bærekraftig verden» synliggjør UiOs prioriteringer. Fram mot 2030 ønsker UiO å videreutvikle kvaliteten i forskning og utdanning og styrke sin plass i toppsjiktet blant Europas universiteter. UiO skal bygge videre på faglige kvaliteter, kollegiale verdier og organisatoriske styrker og være et åpent og inkluderende fellesskap for studenter og ansatte.

UiO har etablert en utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. Avtalen er utarbeidet med utgangspunkt i UiOs ambisjoner i Strategi 2030 og legger vekt på å utvikle og tydeliggjøre UiOs posisjon som et ledende europeisk universitet. I 2024 vil det arbeides videre med å realisere målene i avtalen.

### UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

Mål 1: Styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig grunnleggende, banebrytende forskning

Det investeres stort i forskning i store deler av verden. Konkurransen om talenter, ideer og prosjektmidler blir stadig mer intens. I denne situasjonen er det viktig at UiO evner å styrke og videreutvikle sin europeiske og internasjonale posisjon. Grunnleggende langsiktig forskning på høyt internasjonalt nivå er UiOs grunnmur. UiO henter midler fra Forskningsrådet, og lykkes godt innen programmer og satsinger for fremragende forskning. UiO lykkes i europeisk konkurranse om tildelinger og virkemidler hvor kvalitet er det viktigste tildelingskriteriet. UiO vil styrke arbeidet innen grunnleggende forskning, samtidig som UiO vil øke sin suksess i bredden av virkemiddelapparatet. De ansattes evner, innsats, kreativitet og integritet er forutsetninger for fremragende og attraktive fagmiljøer med sterke faglige nettverk i det globale forskningssystemet. UiO vil derfor jobbe målrettet med rekruttering og karriereutvikling, som del av UiOs arbeid med å videreutvikle en helhetlig personalpolitikk som bygger på mangfold og inkludering.

Mål 2: Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter  
Gjennom de siste årenes satsing på utdanning har UiO lagt et solid grunnlag for videreutvikling av porteføljen av utdanningstilbud. UiO har flere spissmiljøer på utdanningsfeltet og vil satse systematisk på innovasjon og nyskapning ved alle fakulteter - både for utdanningstilbudene og til metodene for undervisning og studenters læring. Dette vil bidra til å styrke læringsmiljøet og til at studentene lykkes. For å møte studentenes mangfold av faglige ønsker og ambisjoner vil UiO jobbe for å gjøre studietilbudene mer fleksible, og sikre tverrfaglig og problemløsningskompetanse gjennom nærhet til forskning og praksis. UiO vil svare på samfunnets behov for etter- og videreutdanning innen fagområder der UiO har særskilte fortrinn. Vår tids utfordringer krever globale løsninger – ikke minst gjennom at studentene setter sine fag inn i et større samfunnsperspektiv. Sammen med andre forskningsintensive universiteter i den europeiske universitetsalliansen Circle U. vil UiO fornye internasjonaliseringsarbeidet gjennom felles utdanningstilbud og integrerte studieløp på tvers av språk, landegrenser og fag.

Mål 3: Styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn, nasjonalt og globalt. UiO har alltid vært i dialog med samfunnet rundt. UiO vil fremover gjøre mer for å tydeliggjøre kunnskapens betydning for demokrati og samfunn. UiO vil styrke forskning på demokratiets forutsetninger og virkemåte. UiO har også en viktig rolle som forvalter av kunnskap og kulturarv, særlig gjennom universitetsmuseene. UiO vil at kunnskap utviklet ved UiO skal stimulere til nye ideer, metoder, teknologier og tjenester, for å løse samfunnsbehov og bidra til verdiskapning og grønn omstilling. Kunnskapen skal også utfordre etablerte tankemønstre og samfunnets utvikling. Gjennom en målrettet campusutvikling vil UiO bygge ned tersklene for samarbeid mellom academia, arbeidsliv og samfunn. Ved å knytte kompetansemiljøene tettere sammen vil UiO utløse potensialet for innovasjon. Derfor har UiO vært pådriver for å utvikle Oslo Science City. UiO vil bruke sin klima- og miljøstrategi til å styrke UiOs bærekraftarbeid kvalitativt på en måte som sikrer UiOs grunnleggende mål om å fremme uavhengig og langsiktig forskning, samt utdanne faglig sterke, selvstendige, kritisk tenkende studenter som er bevisst sitt samfunnsansvar.

## Fordeling 2024

UiOs inntekter består av tre hoveddeler - ca. 70 % er en direktebevilgning (basis) fra Kunnskapsdepartementet (KD), ca. 20 % er eksternt finansiert bidragsforskning (Forskningsrådet og EU), mens de resterende 10 % er oppdrag av ulik art, samt billettinntekter som er spesielt viktig for museene.

UiO har en vedtatt fordelingsmodell der hovedprinsippet er at så mye som mulig av bevilgningen fordeles til fakulteter og enheter. Bakgrunnen for dette er at prioriteringene skal skje så nær den utøvende virksomheten som mulig. Fakulteter og tilsvarende enheter er dermed finansiert for å kunne ivareta forskning, utdanning og kunnskap i bruk. Med eksisterende prinsipper for rammefordeling kanaliseres ca. 77 % av den samlede bevilgningen til fakulteter og tilsvarende enheter inkludert arealkostnader. UiO benytter en forholdsvis liten andel til sentrale prioriteringer. I 2024 er det vedtatt prioriteringer til institusjonelle tiltak, som samlet sett beløper seg til ca. 8 % (ca. 463 mill. kroner) av KD-bevilgningen.

I fordelingen for 2024 er følgende nye tiltak prioritert:

- Styrking av Forskningsinfrastrukturmidler: 15 mill. kroner  
UiO har et veikart for forskningsinfrastruktur. Veikartet har allerede vist seg å være et nyttig prioriteringsverktøy for UiO i eksterne og interne utlysninger. Veikartet viser også et tydelig etterslep og prioritert behov for fornyelse og oppdatering av utstyr
- Digital transformasjon: 10 mill. kroner  
Masterplanen for IT legger opp til opptrapping av de strategiske satsingene innen IT.
- Satsing på tverrfakultær utdanning: 7 mill. kroner  
UiO står overfor store omstillingsprosesser på utdanningsfeltet som vil medføre at fakultetene må samordne og samarbeide mer for å utvikle økonomisk bærekraftige og faglige attraktive studietilbud.

## Fremtidig finansieringsbehov

Regjeringen forventer at institusjonene selv bidrar fremover ved å gjøre nødvendige omprioriteringer innenfor egen ramme. Det understrekes også at framtidig vekst i utdanningskapasitet innenfor prioriterte områder i mindre grad vil finansieres med økte tildelinger. Det er en økende konkurranse om eksterne midler, og dette krever sterkt fokus på ekstern inntjening, intern prioritering og effektivisering i årene som kommer.

Utsiktene fire-fem år framover tilsier strammere rammer samtidig med at UiO får større interne forpliktelser. UiO vil i årene som kommer stå overfor betydelig kostnadsforpliktelser til bygg, herunder kostnader til Livsvitenskapsbygget og Nedre Blindern, det nye Vikingtidsmuseet og betaling for sykehusarealer. Disse økte forpliktelsene vil ikke være mulig å dekke innenfor gjeldende bevilgningsnivå. UiO har ved utgangen av 2023 et akkumulert mindreforbruk på kun 45 mill. kr (0,7 % av årets bevilgning) etter fratrukk av planlagte investeringer.

# List of Signatures

Page 1/1



## UiO regnskap 2023.pdf

Name	Method	Signed at
Akram, Qaisar Farooq	BANKID	2024-03-13 11:31 GMT+01
Frantzen, Eirik	BANKID	2024-03-14 13:48 GMT+01
Østby, Marianne Midthus	BANKID	2024-03-12 15:45 GMT+01
MARIA STRÖMME	BANKID	2024-03-12 15:09 GMT+01
Kreis, Isabel Viola	BANKID	2024-03-12 14:53 GMT+01
Clemet, Kristin	BANKID	2024-03-12 14:37 GMT+01
Falkum, Ingrid Lossius	BANKID	2024-03-14 10:37 GMT+01
Tynkkynen, Solveig Martha	BANKID	2024-03-14 10:18 GMT+01
Stølen, Svein	BANKID	2024-03-14 08:23 GMT+01
Arntzen, Sivert	BANKID	2024-03-13 14:05 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: EB5DD777FA454A1AB5FE6B37EFEBB9C7





UNIVERSITETET  
I OSLO

UNIVERSITETET I OSLO  
Avlagt årsregnskap 2023  
Ledelseskommentar  
Noter



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
EB5DD777FA454A1AB5FE6B37EFEBB9C7



## Ledelseskommmentarer årsregnskapet 2023

### Universitetet i Oslos formål

Universitetet i Oslo (UiO) har som sin visjon å utfordre kunnskapens grenser og gi den enkelte og samfunnet økt innsikt til å forme fremtiden. UiO ønsker å styrke sin internasjonale posisjon som et ledende forskningsuniversitet gjennom et nært samspill mellom forskning, utdanning, formidling og innovasjon. UiO skal gi høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, utviklingsarbeid og erfaringskunnskap. UiO skal formidle kunnskap om virksomheten og bidra til økt forståelse for vitenskapens metoder og resultater. UiO har et særskilt nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning, og for å bygge opp, drive og vedlikeholde forskningsbiblioteker og museer med vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger.

### 1. Regnskapsavleggelse

Regnskapet er avlagt i henhold til bestemmelsene om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet, statlige regnskapsstandarder og krav fra overordnet departement.

Regnskapet gir etter ledelsens mening et dekkende bilde av Universitetets disponible bevilgninger, regnskapsførte kostnader, inntekter, eiendeler og gjeld.

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

### 2. Omtale av vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap og vurdering av institusjonens drift i perioden

Universitetet gjennomfører i all hovedsak sin aktivitet som planlagt, og i henhold til det oppdraget Kunnskapsdepartementet (KD) har gitt i tildelingsbrevet for 2023.

Inntekter og kostnader i 2023 ligger stabilt på samme nivå som i 2022, med mindre svingninger på enkeltområder.

Samlede driftsinntekter i 2023 er 6% høyere enn for samme tid i 2022 og noe over budsjett. Sum inntekter fra bevilgning er økt med 5,7% sammenlignet med 2022, og er 3% høyere enn budsjett. Økningen i bevilgning skyldes i hovedsak lønns- og prisjustering som følge av vedtatt statsbudsjett samt lavere investeringer i perioden.

Periodens inntekt fra tilskudd og overføringer har økt med 5,3% sammenlignet med året før, og ligger 3% over budsjett. Tilskudd og overføringer fra statlige etater inkludert NFR er på linje med 2022. Inntekt fra tilskudd og overføringer fra diverse bidragsytere og EU har økt med 18,5%.

1. tertial 2022 var fortsatt en periode hvor pandemien påvirket aktiviteten, og økning i periodens inntekt fra tilskudd og overføringer gjenspeiler økt aktivitet ved prosjektgjennomføring etter pandemien.

De samlede driftskostnadene i 2023 er 5,5% høyere sammenlignet med året før, og på linje med budsjett. Bokførte lønnskostnader har økt med 6,1% sammenlignet med 2022, og ligger 2% over budsjettet.

Andre driftskostnader er 6,3% høyere i 2023 enn for 2022 og som budsjettet. Økningen gjenspeiler at reisevirksomheten har økt i forhold til i 2022 som fortsatt var noe preget av pandemien, økte priser på reiser, samt økte kostnader til elektrisitet og fjernvarme og kjøp av tjenester fra andre.





Regnskapet for 2023 viser at virksomhetskapitalen er tilført et resultat for avsluttede oppdragsprosjekter på 25 mill. kroner. Dette er 25 mill. kroner lavere enn i 2022 og på linje med budsjett.

### 3. Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

Reglement for statlige universiteter og høyskolers oppbygging og anvendelse av ubenyttede bevilgninger (avsetninger) skiller mellom avsetninger til investeringer inkludert vedlikehold av eiendom og avsetninger til andre formål. For avsetninger til andre formål er det satt en øvre grense på overføring fra ett år til det neste på 5% av siste års bevilgning fra Kunnskapsdepartementet.

For andre år på rad bruker UiO nå hele bevilgningen. Dette innebærer en stor endring fra årene 2020 og 2021 hvor UiOs mindreforbruk økte med til sammen 490 mill. kroner. Det bokførte mindreforbruket av inntekter fra bevilgning er økt med 21,9 mill. kroner siden årsslutt 2022. UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser per 31.12.23 en akkumulert avsetning på 568 mill. kroner. Av den totale avsetningen av KD-midler på 568 mill. kroner, er 523 mill. kroner knyttet til vedtatte investeringer, mens avsetninger til andre formål er på 45,5 mill. kroner, som tilsvarer 0,7% av årets bevilgning.

UiO har investeringsprosjekter som går over flere år, og et kontinuerlig behov for oppgradering og vedlikehold av forskningsinfrastruktur og bygningsmassen. Det er fortsatt usikkerhet knyttet til hvordan endringene i nivået på energikostnader, endringer i premiemodell til SPK og tilpasning til endringer i bevilgning vil påvirke økonomien. Et så lavt akkumulert mindreforbruk etter fratrukk av avsetninger til investeringer, gjør at vi må følge godt med på utviklingen framover og tilpasse aktivitet med tilhørende økonomiske forpliktelser til årets bevilgning og det akkumulerte resultatet.

Det fordrer en god økonomistyring både på kort, mellomlang og lang sikt. UiO står overfor større økonomiske forpliktelser noen år fram i tid knyttet til økt husleie i Livsvitenskapsbygget og ny økt husleie i sykehus som p.t. ikke vil være mulig å dekke innenfor gjeldende bevilgningsramme uten nye tiltak og endringer. Dette kombinert med lavt mindreforbruk, legger et økt press på UiOs økonomi fremover.

### 4. Investeringer

UiO har en bygningsmasse med kontinuerlig behov for teknisk oppgradering og modernisering. Masterplan for UiOs eiendommer, som ble vedtatt i juni 2021, ligger til grunn for dette arbeidet.

UiO har gjennomført og påbegynt investeringer for 495,8 mill. kroner i 2023. I alt 233,6 mill. kr. er investeringer i eiendomsmassen.

De viktigste investeringsprosjektene sin har vært gjennomført i 2023:

- Oppgradering av I-Lab og utbedring av tak på Kjemibygget
- Domus Medica – oppgradering av lokaler komparativ medisin (dyrestall)
- Annet verdibevarende vedlikehold
- Brukerbehov større vedlikehold





# UNIVERSITETET I OSLO

Planlagte investeringer i 2024 til 2028 på til sammen 443,5 mill. kroner (se tabell på neste side) ble vedtatt av universitetsstyret den 5. desember 2023. Herav er rehabilitering av farmasibygningen det største enkeltprosjektet. Prosjektet er planlagt gjennomført i perioden 2025 – 2028 med en ramme på 250 mill. kr.

Investeringsplan vedtatt av styret 5. desember 2023 (V-sak 47-2023) er oppdatert med 79 mill. kr. knyttet til ubrukte investeringsmidler som ble vedtatt i styremøte den 7. februar 2023 (V-sak 5-2023). Den oppdaterte investeringsplanen vedtas i Universitetsstyret den 12. mars 2024.

Investeringsplan 2024 - 2028	2024	2025	2026	2027	2028	Totalt	Tas med i note 15
Bærekraftshus. Rehabilitering av Farmasibygningen		2 000	10 000	88 000	150 000	250 000	250 000
Større vedlikeholdsinvestering er iht vedtatt årlig plan	150 500	8 200				158 700	150 500
Forskningsinfrastruktur, klasse 1	43 000					43 000	43 000
Gjenstående fra investeringsplan vedtatt 7.februar -V-sak 5-2023.Oppgradering Eilert Sundt hus B og I-Lab og taket på Kjemibygningen.	79 000					79 000	79 000
<b>Totalt</b>	<b>272 500</b>	<b>10 200</b>	<b>10 000</b>	<b>88 000</b>	<b>150 000</b>	<b>530 700</b>	<b>522 500</b>

UiO vil gi de store prosjektene som Livsvitenskapsbygget og Vikingtidsmuseet mye oppmerksomhet både i 2024 og i langtidsperioden da konsekvenser av beslutninger knyttet til disse prosjektene vil ha stor effekt på UiOs økonomi i lang tid fremover. I de to siste årene har kostnader til leide lokaler hatt en prisvekst godt over kompensert lønns- og prisvekst, noe som setter ytterligere press på økonomien.

Det er besluttet at Livsvitenskapsbygget skal inngå i statens husleieordning, og at både UiO og OUS blir leietakere hos Statsbygg. UiO er bekymret for den økonomiske totalrammen for prosjektet og de konsekvensene økte kostnader i byggeprosjektet vil ha for fremtidige husleieforpliktelser. Det arbeides med en fremtidig driftsmodell samt å beregne husleie i forhold til dette. Høye leiekostnader og eventuell manglende kompensasjon vil kunne ha negative konsekvenser for UiOs virksomhet. Det er fortsatt usikkerhet knyttet til kostnader og finansiering av ferdig løsning for Vikingtidsmuseet samt driftskostnadene for nytt bygg.





# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>RESULTAT</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	1	6 429 044	6 080 273
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	2 256 088	2 143 001
Salgs- og leieinntekter	1	784 770	726 599
Andre driftsinntekter	1	59 786	37 226
Sum driftsinntekter		<u>9 529 689</u>	<u>8 987 099</u>
<b>Driftskostnader</b>			
Varekostnader		9 730	14 487
Lønnskostnader		6 364 984	5 997 610
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler		661 777	674 301
Andre driftskostnader		2 447 626	2 302 974
Nedskrivninger	4,5	16	0
Sum driftskostnader		<u>9 484 133</u>	<u>8 989 372</u>
<b>Driftsresultat</b>		<u>45 556</u>	<u>(2 274)</u>
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Finansinntekter		12 749	11 058
Finanskostnader		11 945	10 504
Sum finansinntekter og finanskostnader		<u>804</u>	<u>554</u>
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<u>46 359</u>	<u>(1 720)</u>
<b>Avregninger og disponeringer</b>			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	(21 092)	51 866
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	(25 267)	(50 146)
Sum avregninger og disponeringer		<u>(46 359)</u>	<u>1 720</u>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>EIENDELER</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
<b>A. Anleggsmidler</b>			
<b>I Immaterielle eiendeler</b>			
Programvare og lignende rettigheter		15 861	17 848
Sum immaterielle eiendeler		<u>15 861</u>	<u>17 848</u>
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom		9 321 009	9 470 694
Maskiner og transportmidler		447 448	438 177
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende		505 881	525 512
Anlegg under utførelse		156 325	153 887
Sum varige driftsmidler		<u>10 430 663</u>	<u>10 588 271</u>
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler		31 255	31 255
Sum finansielle anleggsmidler		<u>31 255</u>	<u>31 255</u>
<b>Sum anleggsmidler</b>		<u>10 477 779</u>	<u>10 637 374</u>
<b>B. Omløpsmidler</b>			
<b>I Beholdninger av varer og driftsmateriell</b>			
Beholdninger av varer og driftsmateriell		4 415	4 556
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		<u>4 415</u>	<u>4 556</u>
<b>II Fordringer</b>			
Kundefordringer		357 896	309 146
Andre fordringer		63 135	49 663
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	97 836	79 676
Sum fordringer		<u>518 867</u>	<u>438 485</u>
<b>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank		2 986 198	2 838 790
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger		116 333	123 718
Andre bankinnskudd		153 495	60 992
Kontanter og lignende		119	30
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		<u>3 256 145</u>	<u>3 023 530</u>
<b>Sum omløpsmidler</b>		<u>3 779 427</u>	<u>3 466 571</u>
<b>Sum eiendeler</b>		<u>14 257 206</u>	<u>14 103 946</u>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>STATENS KAPITAL OG GJELD</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2023</b>	<b>31.12.2022</b>
<b>C. Statens kapital</b>			
<b>I Virksomhetskapskapital</b>			
Innskutt virksomhetskapskapital	8	6 023	6 023
Opptjent virksomhetskapskapital	8	223 792	198 525
Sum virksomhetskapskapital		<u>229 814</u>	<u>204 548</u>
<b>II Avregninger</b>			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	567 996	546 904
Sum avregninger		<u>567 996</u>	<u>546 904</u>
<b>III Utsatt inntektsføring av bevilgning</b>			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		10 446 524	10 606 119
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	-	-
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning		<u>10 446 524</u>	<u>10 606 119</u>
<b>Sum statens kapital</b>		<u>11 244 334</u>	<u>11 357 571</u>
<b>D. Gjeld</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktelser</b>			
Avsetninger langsiktige forpliktelser		143 900	153 071
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		<u>143 900</u>	<u>153 071</u>
<b>II Annen langsiktig gjeld</b>			
Sum annen langsiktig gjeld		<u>-</u>	<u>-</u>
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		506 242	386 566
Skyldig skattetrekk		230 690	228 361
Skyldige offentlige avgifter		283 171	251 636
Avsatte feriepenger		555 099	518 915
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettbudsjetterte)	15 II	513 910	469 158
Mottatt forskuddsbetaling	16	372 665	349 546
Annen kortsiktig gjeld		407 194	389 123
Sum kortsiktig gjeld		<u>2 868 971</u>	<u>2 593 305</u>
<b>Sum gjeld</b>		<u>3 012 872</u>	<u>2 746 375</u>
<b>Sum statens kapital og gjeld</b>		<u>14 257 206</u>	<u>14 103 946</u>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	31.12.2023	31.12.2022
<b>Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter</b>		
<b>Innbetalinger</b>		
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)	6 260 575	6 096 095
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)	4 000	4 000
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	642 122	683 933
innbetalinger av tilskudd og overføringer	2 495 991	1 926 503
innbetalinger av refusjoner	192 803	171 524
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler	426 213	224 455
andre innbetalinger	51 805	31 887
<b>Sum innbetalinger</b>	<b>10 073 509</b>	<b>9 138 397</b>
<b>Utbetalinger</b>		
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	5 975 889	5 480 906
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	2 211 460	2 023 353
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	813 499	877 408
utbetalinger og overføringer til andre statsetater	1 402	800
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter	340 277	127 679
andre utbetalinger	51	262
<b>Sum utbetalinger</b>	<b>9 342 578</b>	<b>8 510 408</b>
<b>Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter *</b>	<b>730 931</b>	<b>627 989</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>		
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4	10
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	(502 219)	(693 514)
innbetalinger av renter	4 027	1 186
utbetalinger av renter	(235)	(780)
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>(498 423)</b>	<b>(693 098)</b>
<b>Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter</b>		
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Kontantstrømmer knyttet til overføringer</b>		
<b>Netto kontantstrøm knyttet til overføringer</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	107	(59)
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	232 615	(65 168)
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse	3 023 530	3 088 698
<b>Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt</b>	<b>3 256 145</b>	<b>3 023 530</b>
<b>* Avstemming</b>		
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet	21 092	(51 866)
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	25 267	50 146
bokført verdi avhendede anleggsmidler	21	429
ordinære avskrivninger	661 777	674 301
nedskrivning av anleggsmidler	16	-
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	(502 221)	(693 693)
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	(159 595)	18 964
endring i beholdninger av varer og annet driftsmateriell	141	4 775
endring i kundefordringer	(48 750)	(72 416)
endring i leverandørgjeld	119 677	81 992
endring i ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	44 752	(205 093)
effekt av valutakursendringer	(107)	59
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	498 423	693 098
endring i andre tidsavgrensingsposter	70 437	127 294
<b>Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*</b>	<b>730 931</b>	<b>627 989</b>





### Generelt

Virksomhetsregnskapet er satt opp i samsvar med gjeldende statlige regnskapsstandarder (SRS). Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

### Anvendte regnskapsprinsipper

#### *Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer*

Inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd resultatføres etter prinsippet om motsatt sammenstilling. Dette innebærer at inntekt fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd resultatføres i takt med at aktivitetene som finansieres av disse inntektene utføres, det vil si samme periode som kostnadene påløper (motsatt sammenstilling).

Grunnbevilgning fra departementet som er ment å finansiere ordinære driftsaktiviteter er opptjent pr. 31.12 hvis ikke universitetet eller departementet har satt konkrete og målbare krav til gjennomføring av aktiviteten. Bevilgning knyttet til konkrete oppgaver og investeringer som ikke er gjennomført på balansedagen, er klassifisert som ikke inntektsført bevilgning, og presentert i del III i note 15.

Overskudd fra bevilgningsfinansiert aktivitet er presentert som Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet i del C Statens kapital i balansen. Bidrag og tilskudd fra statlige etater og tilskudd fra Norges forskningsråd samt bidrag og tilskudd fra andre som ikke er benyttet på balansedagen, er presentert som annen kortsiktig gjeld på regnskapslinjen ikke inntektsført tilskudd og overføringer i balanseoppstillingen. Tilsvarende gjelder for gaver og gavestørkerninger.

Den andelen av inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som benyttes til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler som balanseføres, inntektsføres ikke på anskaffelsestidspunktet, men avsettes i balansen på regnskapslinjen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

I takt med kostnadsføringen av avskrivninger av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler inntektsføres et tilsvarende beløp fra avsetningen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler. Periodens inntektsføring fra avsetningen resultatføres som inntekt fra bevilgninger. Dette medfører at kostnadsførte avskrivninger inngår i virksomhetens driftskostnader uten å få resultateffekt.

#### *Inntekter fra transaksjonsbaserte inntekter*

Transaksjoner resultatføres til verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. Inntekt resultatføres når den er opptjent. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet hvor overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen.

#### *Kostnader*

Utgifter som gjelder transaksjonsbaserte inntekter er kostnadsført i samme periode som tilhørende inntekt.

Utgifter som finansieres med inntekt fra bevilgning og inntekt fra tilskudd og overføringer, er kostnadsført i samme periode som aktivitetene er gjennomført og ressursene er forbrukt.

#### *Tap*

Det er ikke foretatt en generell vurdering knyttet til latente tap i aktive oppdragsprosjekter. Eventuelle tap konstateres først ved avslutning av prosjektet og er kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert.

#### *Pensjoner*

De ansatte er i hovedsak tilknyttet Statens Pensjonskasse (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner i henhold til SRS 25 Ytelser.

Vi har resultatført arbeidsgiverandelen av pensjonspremien som pensjonskostnad. Pensjon er kostnadsført som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan.

Fra 2022 har SPK lagt om pensjonspremiemodellen for statlige virksomheter. Fra 1. januar 2022 betaler vi en virksomhetsspesifikk hendelsesbasert arbeidsgiverandel som del av pensjonspremien. At premien er virksomhetsspesifikk, betyr at den beregnes ut fra UiOs forhold, ikke for grupper av virksomheter samlet. At den er hendelsesbasert, betyr at den tar hensyn til de faktiske hendelser i medlemsbestanden i UiO slik at premiereserven er ajour i forhold til medlemmens opptjening. Medlemsandelen på to prosent av lønnsgrunnlaget er uendret.

#### *Leieavtaler*

UiO har valgt å benytte forenklet metode i SRS 13 om leieavtaler og klassifisert alle leieavtaler som operasjonelle leieavtaler.

#### *Klassifisering og vurdering av anleggsmidler*

Anleggsmidler er varige og betydelige eiendeler som disponeres av virksomheten. Med varige eiendeler menes eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer. Med betydelige eiendeler forstås eiendeler med anskaffelseskost på kr 50 000 eller mer. Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger.

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper.

Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved endret anvendelse eller utnyttelse, dersom virkelig verdi er lavere enn balanseført verdi.



## Universitetet i Oslo

### Prinsippnote - SRS

#### *Egenutvikling av programvare*

Kjøp av bistand til utvikling av programvare er balanseført. Bruk av egne ansatte til utvikling av programvare er kostnadsført.

#### *Investeringer i aksjer og andeler*

Investeringer i aksjer og andeler er balanseført til kostpris på anskaffelsestidspunktet. Investeringer i aksjer og andeler er vurdert til laveste verdi av balanseført verdi og virkelig verdi. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt.

Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og aksjer anskaffet før 1. januar 2003 og som ble overført fra gruppe 1 til gruppe 2 fra 1. januar 2009, har motpost i Innskutt virksomhetskaper avsnitt C.I Virksomhetskaper i balanseoppstillingen. Aksjer og andeler som er finansiert av overskudd av eksternt finansiert oppdragsaktivitet, har motpost i Opptjent virksomhetskaper. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige investeringer.

#### *Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld*

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

#### *Beholdning av varer og driftsmateriell*

Beholdninger omfatter varer for salg og driftsmateriell som benyttes i eller utgjør en integrert del av virksomhetens offentlige tjenesteyting. Innkjøpte varer er verdsatt til anskaffelseskost ved bruk av metoden først inn, først ut (FIFO). Beholdninger av varer er verdsatt til det laveste av anskaffelseskost og netto realisasjonsverdi. Beholdninger av driftsmateriell er verdsatt til anskaffelseskost.

#### *Fordringer*

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap er gjort på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene.

#### *Valuta*

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsperiodens slutt. Her er Norges Banks spotkurs per 31.12 lagt til grunn.

#### *Statens kapital*

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld. Statens kapital består av virksomhetskaper, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). UiO kan bare opptjene virksomhetskaper innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i UiOs tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til UiO. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskaper.

#### *Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler*

Avsetningen statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler viser inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som er benyttet til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

#### *Kontantstrøm*

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte metoden tilpasset statlige virksomheter.

#### *Statlige rammebetingelser*

##### *Selvassurandørprinsipp*

Staten er selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse- eller resultatregnskapet som reflekterer alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

##### *Statens konsernkontoordning*

UiO omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle innbetalinger og utbetalinger daglig gjøres opp mot UiOs oppgjørskontoer i Norges Bank.

UiO tilføres likvider løpende gjennom året i henhold til utbetalingsplan fra overordnet departement og disponerer en egen oppgjørskonto i konsernkontoordningen i Norges Bank. Denne renteberegnes ikke. Nettobudsjetterte virksomheter beholder likviditeten ved årets slutt.

##### *Andre forhold*

UiO er registrert i avgiftsmanntallet etter Merverdiavgiftsloven § 2-1. Det gjøres fradrag for inngående avgift på varer og tjenester som omsettes til andre, jf mval. § 8-2 andre ledd og 3-28.

UiO har ikke anledning til å inntektsføre renter på kundefordringer eller bankinnskudd. Disse blir balanseført inntil de blir overført statskassen. Opptjente renter på gavekonto tilfaller UiO.



# Universitetet i Oslo

## Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Årsregnskapet for statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter til bruttoføring utenfor statsbudsjettet (nettobudsjetterte virksomheter) er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene").

Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

UiO er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsenes punkt 3.7.1. Nettobudsjetterte virksomheter får bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet innbetalt på sin bankkonto. Beholdninger på oppgjørskonto i Norges Bank overføres til nytt år.

Bevilgningsoppstillingen omfatter perioden fra 1. januar til den aktuelle balansedagen.

Bevilgningsoppstillingens del I viser hva UiO har fått stilt til disposisjon i henhold til tildelingsbrev og hvilke utbetalinger som er registrert i statens konsernkontosystem. Utbetalingene er knyttet til og avstemt mot tildelingsbrevene og er satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt for budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

Bevilgningsoppstillingens del II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på UiO sin oppgjørskonto og øvrige konti i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank.

Bevilgningsoppstillingens del III viser alle finansielle eiendeler som UiO er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transaksjonene er ført med verdien på betalingstidspunktet. Verdien på balansedagen er satt til historisk kostpris på transaksjonstidspunktet.



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1000)

## Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2023 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2023

Del I

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	6 259 115
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 70	1 200
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæringen	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 70	260
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				6 260 575
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	50	Forskningsprogrammer	4 000
Sum tildelinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				4 000
Sum tildelinger i alt				6 264 575
Sum tildelinger og tilbakebetalinger fra tidligere år				6 264 575

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport

Oppgjørskonto i Norges Bank

	Note	Regnskap 31.12.2023
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 838 790
Endringer i perioden (+/-)		147 408
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 986 198

Øvrige bankkonti Norges Bank

Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	123 718
Endringer i perioden (+/-)		(7 384)
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	116 334

DEL III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2023	31.12.2022	Endring
820204	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 986 198	2 838 790	147 408
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	-
810217	Gaver og gaveforsterkninger	17	116 333	123 718	(7 385)





# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2023	31.12.2022
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)</i>		
Periodens bevilgning fra KD	6 260 575	6 096 095
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	(502 219)	(693 514)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	661 777	674 301
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	16	-
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	21	429
- periodens tilskudd til andre	(1 402)	(800)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	2 539	2 593
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</b>	<b>6 421 307</b>	<b>6 079 103</b>
<i>Inntekt fra bevilgninger fra andre departement</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	7 737	1 169
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement</b>	<b>7 737</b>	<b>1 169</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>	<b>6 429 044</b>	<b>6 080 273</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	305 360	301 326
<b>Periodens netto tilskudd og overføring fra andre statlige etater</b>	<b>305 360</b>	<b>301 326</b>
Periodens tilskudd /overføring direkte fra NFR	1 063 795	1 078 896
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	171 383	136 520
<b>Periodens netto tilskudd fra NFR</b>	<b>1 235 178</b>	<b>1 215 416</b>
<b>Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater</b>	<b>1 540 539</b>	<b>1 516 742</b>
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	48	44
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	307	1 215
<b>Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF</b>	<b>354</b>	<b>1 259</b>
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	20 745	10 785
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	127 000	97 266
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	34 960	22 554
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere - utland øvrig	106 566	89 975
<b>Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere</b>	<b>289 271</b>	<b>220 581</b>
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	226 725	187 068
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	88 336	98 767
<b>Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)</b>	<b>315 060</b>	<b>285 835</b>
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	13 109	30 005
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	27 885	7 184
<b>Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet</b>	<b>40 995</b>	<b>37 189</b>
<b>Sum tilskudd og overføring til annen bidragsfinansiert aktivitet</b>	<b>645 680</b>	<b>544 864</b>
<i>Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</i>		
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	69 870	81 395
<b>Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</b>	<b>69 870</b>	<b>81 395</b>
<b>Sum inntekt fra tilskudd og overføringer</b>	<b>2 256 088</b>	<b>2 143 001</b>
<i>Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter</i>		
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:</i>		
Statlige etater	132 357	140 755
Kommunale og fylkeskommunale etater	27 650	25 963
Organisasjoner og stiftelser	11 789	9 561
Næringsliv/privat	95 693	98 863
Andre	198 598	164 723
<b>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</b>	<b>466 087</b>	<b>439 864</b>
<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	168 484	150 633
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (frittatt avgift)	15 255	6 783
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs, leie og andre tjenester (unntatt avgift)	101 398	106 734
Eigenbetaling fra studenter	28 750	22 585
Studieavgift for studenter fra land utenfor EØS og Sveits	4 797	-
<b>Sum andre salgs- og leieinntekter</b>	<b>318 683</b>	<b>286 735</b>
<b>Sum salgs- og leieinntekter</b>	<b>784 770</b>	<b>726 599</b>
<i>Andre driftsinntekter:</i>		
Andre inntekter	59 129	37 216
Salg av maskiner og utstyr	658	10
<b>Sum andre inntekter</b>	<b>59 786</b>	<b>37 226</b>
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>9 529 689</b>	<b>8 987 099</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 2 - Lønnskostnader

	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	4 701 627	4 383 008
Feriepenger	570 324	533 331
Arbeidsgiveravgift	806 321	734 542
Pensjonskostnader <sup>1)</sup>	364 639	415 169
Sykepenger og andre refusjoner	(190 101)	(164 582)
Andre ytelser	112 175	96 142
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>6 364 984</b>	<b>5 997 610</b>

	6 711	6 589
<b>Antall utførte årsverk</b>		

<sup>1)</sup> Regnskapsført kostnad for arbeidsgivers andel av SPK følger prognose SPK oppgir. I 2023 varierte denne fra 9,2% til 8,5 %, grunnlaget for fakturering er på individnivå og endelig pensjonskostnad for året skjer ved avregning for 1.termin påfølgende år. I 2022 var avsetning og fakturert fra SPK høyere enn endelig pensjonskostnad og det ble i 2023 resultatført 75 mill. kroner etter at 2022 var oppgjort med SPK.

## DELI

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	SUM
Rektor	1 837 827	-	1 837 827
Administrerende direktør	1 738 479	-	1 738 479
Ekstern styreleder	-	-	-

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2023.

## Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2023	31.12.2022
Husleie og felleskostnader	355 799	338 324
Vedlikehold egne bygg og anlegg	110 525	110 993
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	2 695	4 582
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	324 989	359 225
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	33 927	34 682
Mindre utstyrsanskaffelser	36 057	39 336
Tap ved avgang anleggsmidler	2	174
Leie av maskiner, inventar og lignende	96 033	69 907
Kjøp av konsulent tjenester	152 982	149 968
Kjøp av andre fremmede tjenester	431 482	379 566
Reiser og diett	247 363	218 499
Øvrige driftskostnader <sup>1)</sup>	655 772	597 719
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>2 447 626</b>	<b>2 302 974</b>

### <sup>1)</sup> Øvrige driftskostnader

Verktøy, inventar og driftsmaterialer	152 262	145 439
Kontorrekvisita, bøker, møter og kurs	358 337	312 223
Telefon, porto og lignende	13 670	12 693
Kostnad transportmidler	2 913	2 469
Reklame og representasjon	11 051	9 982
Kontingent og gave	79 527	82 014
Annen kostnad	38 012	32 898
Sum øvrige driftskostnader	655 772	597 719

## Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktureien deler	
Varighet inntil 1 år	37 895	62 957	1 218	1 567	-	103 637
Varighet 1-5 år	18 850	45 475	1 175	1 286	-	66 786
Varighet over 5 år	5 081	249 557	-	93	-	254 731
Kostnadsført leiebetalinger for perioden	61 825	357 989	2 394	2 946	-	425 154

Leiebetalinger for leie av lokaler inkluderer UIO sin andel av felleskostnader.



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 4 - Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	Immaterielle eiendeler under utførelse	SUM
Anskaffelseskost pr. 31.12.2022	21 118	-	21 118
+ tilgang i 2023(+)	2 453	-	2 453
- avgang anskaffelseskost i 2023 (-)	-	-	-
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	-	-	-
<b>Anskaffelseskost 31.12.2023</b>	<b>23 571</b>	<b>-</b>	<b>23 571</b>
- akkumulerte nedskrivninger 31.12.2022(-)	-	-	-
- nedskrivninger pr. 31.12.2023 (-)	-	-	-
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2022(-)	(3 270)	-	(3 270)
- ordinære avskrivninger i 2023(-)	(4 439)	-	(4 439)
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2023 (+)	-	-	-
<b>Balansført verdi 31.12.2023</b>	<b>15 862</b>	<b>-</b>	<b>15 862</b>

Avskrivningssats (levetider) 5 år / lineært Ingen

## Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner og transport- midler	Driftsløsare, inventar, verktøy ol.	Sum
	Ingen avskrivning	10-60 år decomp. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Anskaffelseskost pr. 31.12.2022	916 620	21 428 921	153 887	2 212 707	1 349 182	26 061 317
+tilgang nybygg i 2023 - eksternt finansiert	-	-	-	-	-	-
+tilgang nybygg i 2023 - internt finansiert	-	-	-	-	-	-
+andre tilganger i 2023	-	(8 575)	244 438	115 420	148 486	499 768
-avgang anskaffelseskost i 2023	-	-	-	(3 917)	(61)	(3 978)
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe	-	236 637	(242 000)	3 716	1 647	-
<b>Anskaffelseskost per 31.12.2023</b>	<b>916 620</b>	<b>21 656 983</b>	<b>156 325</b>	<b>2 327 925</b>	<b>1 499 254</b>	<b>26 557 107</b>
Akkumulerte nedskrivninger per 31.12.2022	-	-	-	-	(16)	(16)
Nedskrivninger per 31.12.2023	-	-	-	-	(16)	(16)
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2022	-	(12 874 847)	-	(1 774 531)	(823 670)	(15 473 048)
- ordinære avskrivninger i 2023	-	(377 747)	-	(109 852)	(169 738)	(657 337)
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2023	-	-	-	3 906	51	3 957
<b>Balansført verdi per 31.12.2023</b>	<b>916 620</b>	<b>8 404 389</b>	<b>156 325</b>	<b>447 448</b>	<b>505 881</b>	<b>10 430 663</b>

Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:

Vedertag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	662	11	673
- bokført verdi av avhendte anleggsmidler	-	-	-	(12)	(9)	(21)
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	650	2	652

## Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2023	31.12.2022
<b>Finansinntekter</b>		
Renteinntekter	4 135	1 051
Valutagevinst	8 290	10 000
Annen finansinntekt	324	6
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>12 749</b>	<b>11 058</b>
<b>Finanskostnader</b>		
Rentekostnad	235	780
Valutatap	11 710	9 724
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>11 945</b>	<b>10 504</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 8 - Opptjent virksomhetskaptal

Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskaptal innenfor den bevilgningsfinansierte aktiviteten, se note 15 og prinsippnote. Opptjent virksomhetskaptal i UiO tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert virksomhet.

Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskaptal til å finansiere investeringer i randsonevirksomhet. Når virksomhetskaptal er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet virksomhetskaptal. Det vil si at den ikke kan anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

### Innskutt virksomhetskaptal:

Innskutt virksomhetskaptal pr. 31.12.2022	6 023
<b>Sum innskutt virksomhetskaptal pr 31.12.2023</b>	<b>6 023</b>

### Bunden opptjent virksomhetskaptal:

Bunden opptjent virksomhetskaptal pr. 31.12.2022	25 233
<b>Bunden opptjent virksomhetskaptal pr 31.12.2023</b>	<b>25 233</b>

<b>Innskutt og bunden opptjent virksomhetskaptal 31.12.2023</b>	<b>31 255</b>
---	---------------

### Annen opptjent virksomhetskaptal:

Annen opptjent virksomhetskaptal 31.12.2022	173 292
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskaptal for avsluttede oppdragsprosjekter	25 267
<b>Annen opptjent virksomhetskaptal pr 31.12.2023</b>	<b>198 559</b>

<b>Sum virksomhetskaptal pr 31.12.2023</b>	<b>229 814</b>
--	----------------

## Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervs- tids- punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2022	Balanseført egenkapital 2022	Kostpris rapportert til kapital- regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
<i>Aksjer</i>								
Unirand AS org.nr. 985163049	2004	2 025	100,0 %	100,0 %	(318)	2 721	4 050	4 050
Osloitech AS <sup>1)</sup> org. nr. 937268815	1984	1 826	33,4 %	33,4 %	20 228	181 760	5 623	5 623
Norsk medisinsk syklotromsenter AS org.nr 986358692	2003	100	20,0 %	20,0 %	(456)	29 609	400	400
Inven2 AS org. nr. 995495899	2010	5 000	50,0 %	50,0 %	54 373	195 820	20 100	20 100
VisitOSLO AS org. nr. 963444516	2010	1	0,5 %	0,5 %	8	6 208	10	10
CIENS AS org.nr. 993748307	2009	15	14,3 %	14,3 %	98	213	15	15
<b>Sum aksjer</b>		<b>8 967</b>			<b>73 933</b>	<b>416 330</b>	<b>30 198</b>	<b>30 198</b>

### Andeler (herunder leieboerinskudd)

Leierettsbevis Studentbyen Sogn							750	750
Pantobligasjoner studenthyttene							-	308
<b>Sum andeler</b>								<b>1 058</b>

<b>Balanseført verdi pr. 31.12.2023</b>	<b>31 255</b>
---	---------------

1) Osloitech AS aksjer er inndelt i 1 271 A-aksjer og 555 B-aksjer.

## Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2023	31.12.2022
<b>Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten</b>		
Varelager til eget bruk	-	-
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	-	-
<b>Beholdninger beregnet på videresalg</b>		
Varelager Kulturhistorisk museum (ferdigvarer)	2 601	2 622
Varelager Naturhistorisk museum (ferdigvarer)	1 688	1 578
Varelager profileringsartikler (ferdigvarer)	127	357
<b>Sum beholdninger beregnet på videresalg</b>	<b>4 415</b>	<b>4 556</b>
<b>Sum varebeholdninger</b>	<b>4 415</b>	<b>4 556</b>

## Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2023	31.12.2022
Kundefordringer til pålydende	357 197	308 971
Avsatt til latent tap (-)	(23)	(41)
Fordringer kredittkortselskap	722	216
<b>Sum kundefordringer</b>	<b>357 896</b>	<b>309 146</b>





# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 14 - Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12.2023	31.12.2022
Reiseforskudd	8 701	9 139
Personallån	2 712	2 089
Andre fordringer på ansatte	200	207
Forskuddsbetalt leie	28 429	15 726
Andre forskuuddsbetalte kostnader	1 953	987
Andre fordringer	21 139	21 516
<b>Sum andre kortsiktige fordringer</b>	<b>63 135</b>	<b>49 663</b>

## Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv.

Beløp i 1000 kroner

Den andel av ordinære bevilgninger og midler som er inntektsført, men ikke benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det skal spesifiseres hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende termin. Vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Det er foretatt følgende interne avsetninger til de angitte prioriterte oppgaver/formål innenfor bevilgningsfinansiert aktivitet og aktivitet som skal behandles tilsvarende:

### Del 1: Inntektsførte bevilgninger:

	Avsetning pr. 31.12.2023	Overført fra virksomhetskapital	Avsetning pr. 31.12.2022	Endring i perioden
<b>Kunnskapsdepartementet</b>				
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>				
Påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	45 496	-	243 997	(198 501)
<i>SLM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>	45 496	-	243 997	(198 501)
<i>Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>				
Sum vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	-	-	-	-
<i>Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>				
<b>Større vedlikeholdsinvesteringer:</b>				
Rehabilitering av fasade Roma, inklusiv arealeffektivisering	25 000	-	-	25 000
Innfesting og fugearmering teglstein i Niels Henrik Abelshus	20 000	-	-	20 000
Utskifting av kjølesystem Georg Sverdrups hus	20 000	-	-	20 000
Ombygging av disseksjonssal 1 og 2 i Domus Medica	22 000	-	-	22 000
Tilrettelegging for Honours i Kristine Bonnevis hus	16 000	-	-	16 000
Tilrettelegging for Create i Kristine Bonnevis hus	30 500	-	-	30 500
Arealeffektivisering for Create i Helga Engs hus	17 000	-	-	17 000
Bærekrafthus, rehabilitering av Farnasbygningen	250 000	-	-	250 000
Blindern	-	-	90 337	(90 337)
Tøyen	-	-	21 915	(21 915)
Gaustad	-	-	16 700	(16 700)
Sentrum	-	-	6 200	(6 200)
Droebak	-	-	5 765	(5 765)
Geitmyrsveien	-	-	4 600	(4 600)
Andre	-	-	2 000	(2 000)
<b>Sum vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</b>	<b>400 500</b>	<b>-</b>	<b>147 517</b>	<b>252 983</b>
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>				
<b>Egeninitierte større rehabiliteringer:</b>				
Brøgers hus og andre lokaler på Tøyen	-	-	1 448	(1 448)
Klimaskjerm historisk museum	-	-	(4 205)	4 205
JUS - Sentrumbyggene	-	-	6 227	(6 227)
Kristian Ottosens hus - Rehabilitering 2. etasje	-	-	(4 466)	4 466
Rosselands hus - Oppgradering av fasader	-	-	(1 197)	1 197
Domus Medica oppgradering av konvensjonell dyrestall	-	-	11 363	(11 363)
Oppgradering Eilert Sundt hus B	8 000	-	13 538	(5 538)
I-Lab og taket på Kjembygningen	71 000	-	86 440	(15 440)
Diverse større vedlikehold på bygninger (SVI)	-	-	14 502	(14 502)
Forskningsinfrastruktur	43 000	-	31 740	11 260
<b>Sum påbegynte investeringsprosjekter</b>	<b>122 000</b>	<b>-</b>	<b>155 390</b>	<b>(33 390)</b>
<i>Andre formål</i>				
Sum andre formål	-	-	-	-
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>567 996</b>	<b>-</b>	<b>546 904</b>	<b>21 092</b>
<b>Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet</b>				<b>21 092</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. fortsetter

<b>Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2023</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2022</b>	<b>Endring i perioden</b>
<i>Statlige etater (unntatt NFR og RFF)</i>			
Mottatt prosjektmidler fra statlige etater, ikke inntektsført	112 547	130 120	(17 573)
<b>Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)</b>	<b>112 547</b>	<b>130 120</b>	<b>(17 573)</b>
<i>Norges forskningsråd</i>			
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	(205 068)	(192 687)	(12 381)
<b>Sum Norges forskningsråd</b>	<b>(205 068)</b>	<b>(192 687)</b>	<b>(12 381)</b>
<i>Regionale forskningsfond</i>			
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	12 206	6 921	5 284
<b>Sum regionale forskningsfond</b>	<b>12 206</b>	<b>6 921</b>	<b>5 284</b>
<i>Andre bidragsytere</i>			
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	6 230	11 918	(5 688)
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	49 790	42 169	7 621
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	63 371	61 275	2 096
Mottatt prosjektmidler fra øvrige andre bidragsytere, ikke inntektsført	50 904	30 432	20 473
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram for forskning, ikke inntektsført	346 939	302 857	44 082
Mottatt prosjektmidler fra EU til undervisning og annet, ikke inntektsført	19 931	10 577	9 354
<b>Sum andre bidrag<sup>1)</sup></b>	<b>537 165</b>	<b>459 227</b>	<b>77 938</b>
<b>Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag</b>	<b>456 850</b>	<b>403 581</b>	<b>53 269</b>
<i>Gaver og gaveforsterkninger</i>			
Mottatte gaver og gaveforsterkninger, ikke inntektsført	57 060	65 577	(8 517)
<b>Sum gaver og gaveforsterkninger</b>	<b>57 060</b>	<b>65 577</b>	<b>(8 517)</b>
<b>Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer</b>	<b>513 910</b>	<b>469 158</b>	<b>44 752</b>
<b>Sum fordringer knyttet til tilskudd og overføringer<sup>2)</sup></b>	<b>679 189</b>	<b>703 797</b>	<b>(24 608)</b>

## Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	<b>Forpliktelse pr. 31.12.2023</b>	<b>Forpliktelse pr. 31.12.2022</b>	<b>Endring i perioden</b>
<i>Kunnskapsdepartementet</i>			
<i>Driftsoppgaver - uinntatt investeringsformål</i>			
Periodisering av ordinær driftsbevilgning - KD	-	-	-
Sum tildelinger til driftsoppgaver	-	-	-
<i>Investeringsformål</i>			
Sum investeringsformål	-	-	-
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sum ikke inntektsførte bevilgninger</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Andre departementer</i>			
Sum andre departementer	-	-	-

<sup>1)</sup> Omfatter prosjekter som tilfredsstiller kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07-13.

<sup>2)</sup> Her vises summen av alle fordringer som er nettoført i note 15 del II

<b>Avsetninger til andre formål og investeringer fra Kunnskapsdepartementet</b>	<b>Bevilgning for 2023</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2023 i kr</b>	<b>Avsetning pr. 31.12.2023 i pst.</b>
Avsetninger til andre formål	6 260 575	45 496	0,7 %
Avsetninger til investeringer	6 260 575	522 500	8,3 %
<b>Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet</b>	<b>6 260 575</b>	<b>567 996</b>	<b>9 %</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 16 - Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddsbetaling

	31.12.2023	31.12.2022
<b>DEL I</b>		
<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>		
Statlige etater <sup>1)</sup>	20 875	17 398
Kommunale og fylkeskommunale etater <sup>1)</sup>	3 629	4 184
Organisasjoner og stiftelser <sup>1)</sup>	3 069	1 759
Næringsliv og private <sup>1)</sup>	22 378	22 842
Andre <sup>1)</sup>	40 380	12 016
Andre prosjekter <sup>2)</sup>	7 506	21 477
<b>Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter</b>	<b>97 836</b>	<b>79 676</b>
<b>DEL II</b>		
<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>		
Statlige etater <sup>1)</sup>	82 555	91 858
Kommunale og fylkeskommunale etater <sup>1)</sup>	42 473	35 480
Organisasjoner og stiftelser <sup>1)</sup>	4 244	6 478
Næringsliv og private <sup>1)</sup>	118 925	139 353
Andre <sup>1)</sup>	28 457	42 149
Andre prosjekter <sup>2)</sup>	96 011	34 227
<b>Sum mottatt forskuddsbetaling</b>	<b>372 665</b>	<b>349 546</b>

<sup>1)</sup> Gjelder aktivitet som faller inn under bestemmelsene i F-07-13.

<sup>2)</sup> Gjelder aktivitet som ikke tilfredsstiller kravene i F-07-13.

## Note 17 - Bankinnskudd, kontanter og lignende

	31.12.2023	31.12.2022
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	2 986 198	2 838 790
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	116 333	123 718
Andre bankkontoer	153 495	60 992
Kontanter og lignende	119	30
<b>Sum bankinnskudd og kontanter</b>	<b>3 256 145</b>	<b>3 023 530</b>

## Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2023	31.12.2022
Skyldig lønn	18 255	18 220
Annen gjeld til ansatte	137 559	128 004
Pålopte kostnader	75 977	140 511
Midler som skal videreformidles til andre	163 352	36 428
Annen kortsiktig gjeld	12 050	65 961
Gjeld til datterselskap m.v.		
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>407 194</b>	<b>389 123</b>

## Note 19 Avsetninger langsiktige forpliktelser

	31.12.2023	31.12.2022
Gaver	144 252	153 789
Gaveforsterkninger	(352)	(718)
<b>Sum avsetninger langsiktige forpliktelser</b>	<b>143 900</b>	<b>153 071</b>





**UNIVERSITETET  
I OSLO**

# UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2023

<b>OPPSUMMERING</b>	<b>2</b>
<b>INNLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>1. TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING 2021-2024</b>	<b>5</b>
I. ORGANISERING OG OPPFØLGING AV TILTAKSPLANEN	6
II. TILTAK FOR Å FREMME KJØNNSBALANSE VED UIO	11
III. TILTAK FOR Å FREMME MANGFOLD OG INKLUDERING VED UIO	14
IV. ARBEID MOT DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	15
V. KOMMUNIKASJON OG ARRANGEMENTER	16
<b>2. REDEGJØRELSE FOR KJØNNSBALANSE OG INKLUDERING I VIRKSOMHETEN</b>	<b>17</b>
VI. ANDEL KVINNER I PROFESSORSTILLING, VITENSKAPELIGE LEDERSTILLINGER OG PROFESSOR II	17
VII. LØNSKARTLEGGING MELLOM KVINNER OG MENN	18
VIII. UIOs ARBEID MED INKLUDERING OG TILRETTELEGGING I ARBEIDSLIVET	21
IX. DELTID, UFRIVILLIG DELTID OG MIDLERTIDIGE STILLINGER FORDELT PÅ KJØNN	22
I. SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ KJØNN	23
II. KJØNNSBALANSE BLANT UIOs STUDENTER	25
<b>3. TABELLER</b>	<b>0</b>
<b>VEDLEGG 1: LIKELØNSKARTLEGGING VED UIO</b>	<b>14</b>

# Oppsummering

Likestilling-, inkludering- og mangfoldrapporten (fra nå LIM-rapporten) gir en oversikt over status og resultater av arbeidet med [UiOs Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#) i 2023, innsikt i arbeidet som er gjennomført i 2023 og status for måloppnåelse i henhold til målene satt i tiltaksplanen. Rapporten viser også resultatene fra lønnskartlegging ved UiO, deltid og ufrivillig deltid, midlertidighet og sykefravær fordelt på kjønn.

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er forankret i Strategi 2030<sup>1</sup>. Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er forankret i [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#), som ble revidert og vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. Ansvar for tiltakene fordeles mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO på målområdene rekruttering av ansatte, studentrekruttering, kompetanseutvikling og karrierestøtte, og kommunikasjon og arrangementer.

Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO. Det skal settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. UiO har oppnevnt en egen [koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold](#) med ledere ved fakultetene, museene og universitetsbiblioteket, samt representanter fra kjønnsforskningstiljøet, studentene og tillitsvalgte ved UiO. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen blant annet ved å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Ved UiO har følgende tiltak vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2023:

- [Utarbeide mandat](#) for koordineringsgruppen og nettverk for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-nettverket)
- Sammenstille informasjon om virkning og mulige effekter av [mentorprogrammet for kvinnelige](#) postdoktorer og [kvalifiseringsstipend](#) for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021, og koordineringsgruppen skal vurdere tiltakenes utforming på bakgrunn av dette
- Bestille informasjonsgrunnlag basert på registerdata om ansatte og studenter med tall på over- og underrepresentasjon i forhold til den øvrige befolkningen, i henhold til tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering

---

<sup>1</sup> UiO Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>

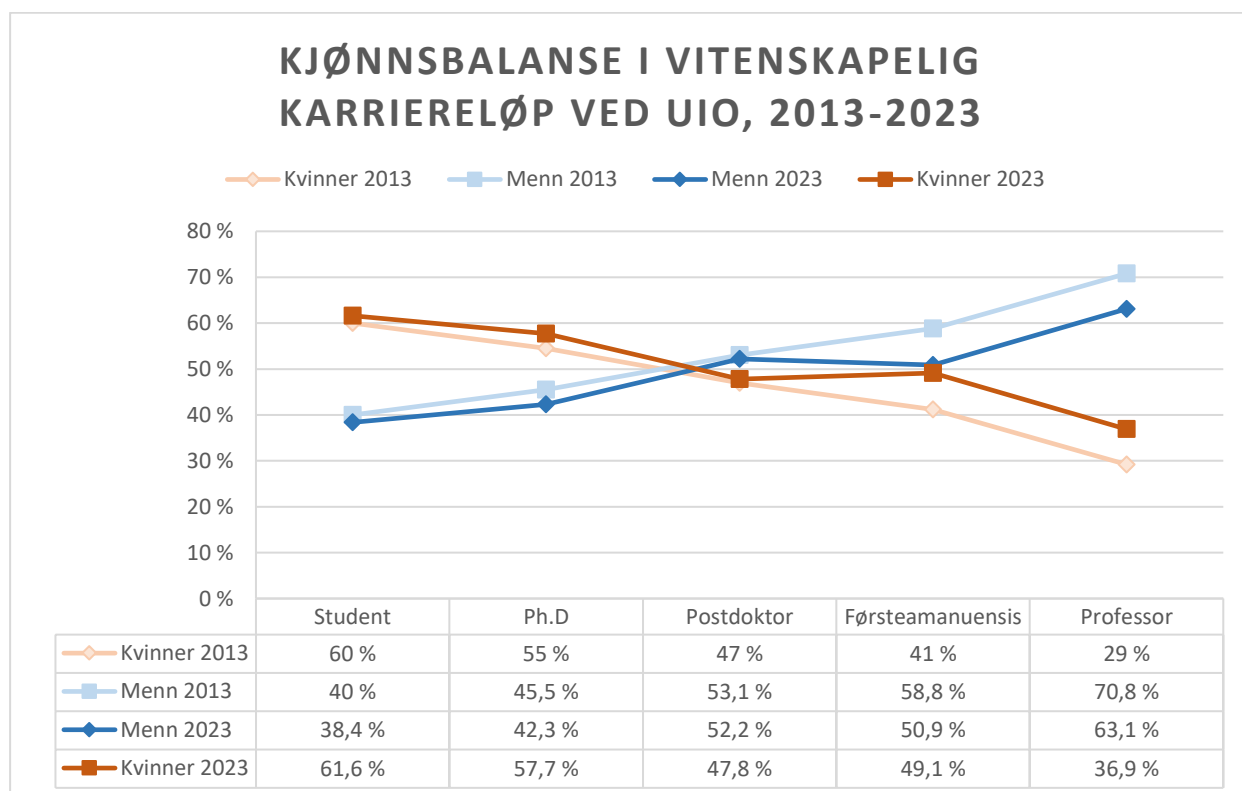
- Starte arbeidet med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på For ansatte-sidene.

Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert, og har egne strategidokumenter for likestilling, inkludering og mangfold. UiOs enheter har ansvar for å følge opp at likestillings- og mangfoldperspektiver ivaretas lokalt, slik at UiOs arbeid for likestilling, inkludering og mangfold skjer i den daglige oppfølgingen ved enhetene.

## Nøkkeltall

I 2023 er antallet kvinnelige professorer ved UiO økt til 36,9%. Andel professor i ordinær stilling har økt til 37,22 %, mens andel professor II (bistilling) har gått ned til 33,33%. Andelen mannlige studenter har gått ned til 38,4% høsten 2023. Figur 1 viser utviklingen fra 2013 i lyse linjer til 2023 i mørke linjer, i det vitenskapelige karriereløpet mellom kvinner og menn.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2023. Tall fra DBH



## Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030<sup>2</sup>. Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». UiO har som statlig virksomhet integrert policy og rutiner som har som mål å sørge for at universitetet er en god og trygg arbeids- og studieplass som jobber systematisk mot diskriminering og trakassering.

Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er nedfelt i [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#). Denne rapporten gjør først rede for UiOs aktiviteter og tiltak for likestilling, økt mangfold og inkludering i 2023 i kapittel II. Kapitlet vil også beskrive UiOs enheters rapportering på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler i 2023.

Kapittel 2 er UiOs redegjørelse i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven. Aktivitets- og redegjørelsesplikten (likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26 a) pålegger offentlige arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Denne delen gjør rede for tilstand for kjønnslikestilling ved UiO, samt lønnskartlegging gjennomført i samarbeid med organisasjonene, UiOs kartlegging av ufrivillig deltid, midlertidige stillinger og sykefravær fordelt på kvinner og menn.

Tallene for årsverk er hentet fra Database for statistikk i høyere utdanning (DBH). Tallene i DBH er basert på innrapportering fra UH-sektoren per 01.10.2023. Lønnskartleggingen og tall for sykefravær er basert på data fra DFØ Fagbruker innsikt/SAP pr 01.12.23. Statistikk om studentene og alle aktive stipendiater er hentet fra Felles studentsystem FS og DBH. Tall som gjelder utlysning av stillinger ved UiO, rekruttering og ansettelse ihht. inkluderingsdugnaden er hentet fra Jobbnorge. Tall om ansettelse av førsteamanuenser og professor fra personalsystemet SAP, mens tall om opprykk er hentet fra ansettelsesvedtak fra enhetene.

### Nasjonale og internasjonale samarbeid

Arbeid for mangfold, inkludering og likestilling forutsetter en kontinuerlig erfaringsdeling og kunnskapsutvikling i samarbeid med andre UH-institusjoner i Norge, samt gjennom UiOs partnerskap med Europeiske institusjoner gjennom blant annet The Guild og Circle U.

I 2023 har UiO deltatt i 2 møter i [The Gender and Diversity working group](#), som er en del av det institusjonelle samarbeidet UiO har gjennom den Europeiske universitetsalliansen The

---

<sup>2</sup> UiO Strategi 2030: <https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/>



Guild. I 2023 besto arbeidet i The Guild blant annet av utvikling av politikk og retningslinjer som omhandler nulltoleranse mot kjønnsbasert vold i akademia internasjonalt.

UiO deltar er også medlem av Circle U., en universitetsallianse med fokus på tverrfaglig studentinnovasjon. I mars 2023 deltok UiO på konferansen «Diversity in the making» i regi av Circle U ved Universitetet i Århus, Danmark. Her holdt UiOs rådgiver et innlegg om suksessfaktorer og mulige utfordringer ved UiOs likestillingsarbeid.

UiO deltar også i et nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere, hvor likestillingsrådgivere i universitets- og høyskolesektoren møtes og deler erfaringer rundt organisering og implementering av arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. UiO deltok på 2 møter i dette nettverket i 2023. I april i forbindelse med [nettverkskonferansen 2023](#), og i desember i forbindelse med konferansen «[Vi må snakke om sosial klasse i akademia](#)». Begge konferanser ble arrangert av komité for kjønnsbalanse og mangfold i akademia.

## Fokusområder i 2023

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2023:

- [Utarbeide mandat](#) for koordineringsgruppen for likestilling, inkludering og mangfold og nettverk for likestilling, inkludering og mangfold (LIM-nettverket)
- Sammenstille informasjon om virkning og mulige effekter av [mentorprogrammet for kvinnelige](#) postdoktorer og [kvalifiseringsstipend](#) for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021, og koordineringsgruppen skal vurdere tiltakenes utforming på bakgrunn av dette.
- Bestille informasjonsgrunnlag basert på sammenstilling av registerdata om ansatte og studenter i henhold til tiltak i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering.
- Starte arbeidet med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på For ansatte-sidene for å bidra til at relevant informasjon samles lett tilgjengelig.

Pkt. 1 er ferdigstilt og er tilgjengelig på UiOs ansattsider. Punkt 2-4 er igangsatt, men ble ikke gjennomført i 2023 og videreføres derfor til 2024.

## 1. Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er konkretisert i tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering (2021-2024). Tiltaksplanen er delt i tre deler som samspiller med hverandre: (1) Organisering og oppfølging av arbeidet; (2) Tiltak for å fremme kjønnsbalanse

og likestilling ved UiO og; (3) Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO. Ansvar for tiltakene fordeles mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO på målområdene rekruttering av ansatte, studentrekruttering, kompetanseutvikling og karrierestøtte, og kommunikasjon og arrangementer.

## i. Organisering og oppfølging av tiltaksplanen

### Ledelsesansvar

Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO. Temaene skal settes på dagsorden i ledelsesmøter og i styringsdialog med enhetene. UiOs enheter har ansvar for å følge opp at likestillings- og mangfoldperspektiver ivaretas lokalt. UiO er organisert gjennom ulike ledelsesnivåer og nettverk, og oppfølgingen av arbeidet i tiltaksplanen gjøres på flere ledelsesnivå.

*Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling? (15 respondenter)*

Svaralternativer	Antall svar
Via kompetansetiltak for ledere	8
Via strategidokumenter	14
Ved at det tas opp relevante tema om likestilling, inkludering og mangfold på ledermøter	15
Andre tiltak	2

En viktig del av UiOs arbeid for likestilling, inkludering og mangfold skjer i den daglige oppfølgingen ved UiOs enheter. Fakultetene, museene, universitetsbiblioteket og sentre har videre ulik organisering for oppfølging av arbeidet. Mens noen enheter har dekan som øverste leder for å følge opp lokalt likestillingsarbeid, er det hos andre delegeret til HR-sjef eller et annet ledelsesnivå. Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert. Rapportering fra enhetene gir en tydelig indikasjon om at strategidokumenter og å ta opp tematikken på ledermøter er avgjørende elementer for å fremme lederansvar for likestilling, inkludering og mangfold.

UiO har oppnevnt en egen [koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold](#) med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningsmiljøet og studentene. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Gruppen gjennomførte to møter i 2023, og 3 saker ble godkjent på e-postsirkulasjon i mai. Tema for møtene har vært UiOs likestilling, inkludering og mangfoldsrapporten for 2022, gjennomgang av mandatet for

koordineringsgruppen og LIM-nettverk, og presentasjon av Balanse-prosjektet Rekruttér ved SV-fakultetet.

## Omorganisering av koordineringsgruppen og etablering av nettverk for likestilling, inkludering og mangfold

Et sentralt arbeid i koordineringsgruppen i 2023 var å etablere [et nytt mandat](#) for koordineringsgruppen og nettverk for ansatte som jobber med likestilling, inkludering og mangfold (LIM). Hensikten med mandatet er å konkretisere den strategiske funksjonen og lederansvar for LIM-arbeidet i koordineringsgruppen. Tidligere har koordineringsgruppen bestått av både ledere og rådgivere med LIM-ansvar. Fra 2024 vil medlemmene i koordineringsgruppen derfor være «dekan, direktør, HR-leder eller annen tilsvarende lederfunksjon som har tett kontakt med øvrig ledelse ved enheten» i henhold til mandatet. Slik sørger UiO for at LIM-arbeidet blir ytterligere forankret på ledernivå ved UiO. Det deltar også en studentrepresentant, en fagrepresentant fra Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og en tillitsvalgt oppnevnt fra organisasjonene ved UiO i koordineringsgruppen.

Videre er hensikten med å etablere et LIM-nettverk at det daglige arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold som gjøres hos enhetene skal forankres blant ansatte med LIM-ansvar. Det er svært verdifull kompetanse og erfaring blant både administrativt og vitenskapelig ansatte ved UiOs enheter og fagavdelinger, som LIM-nettverket vil sørge for å koordinere og gjøre bedre kjent i hele virksomheten.

Avdeling for organisasjon og personal (OPA) er sekretariat for koordineringsgruppen og LIM-nettverket. I overgangen 2023-2024 har OPA bedt enhetene om nye medlemmer på ledernivå til koordineringsgruppen, samt rådgivere med likestillingsansvar til LIM-nettverket. LIM-nettverket for ansatte etableres i løpet av 2024.

Møteplan og referater fra møtene i koordineringsgruppen ligger tilgjengelig på gruppens [nettsider](#).

## Oppfølging av tiltaksplanen ved UiOs enheter

Alle UiOs enheter (fakulteter, museer og sentre) utvikler [egne tiltaksplaner](#) innenfor rammene av UiOs tiltaksplan, som er tilpasset lokale utfordringer og problemstillinger. To av enhetene melder i år at egen plan vil ferdigstilles i løpet av 2025, eller å ikke ha utarbeidet en egen plan.

Universitetsstyret bevilger årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering ved UiO. Av disse overføres 4 millioner til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt. For 2023 er midlene justert etter lønns/prisveksten på 3,3%.

## Fordelingen i 2023 var som følger:

Enhet	TF	JUS	MED	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	SUM	STK	Totalt
Sum*	103	298	693	689	1100	234	482	276	111	128	23	16	4 153

\*oppgitt i tusen

Midlene er ment for arbeid med likestilling, inkludering og mangfold, og bruk av midlene rapporteres inn årlig. Tabellen under viser enhetenes rapportering om bruk av midlene i 2023.

## Bruk av likestillingsmidler på enhetsnivå, 2023

HF	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiltak fordelt på institutt:</li><li>• ILN skal fortsette å tilby internasjonalt ansatte støtte til språklæring for å styrke sine norskerferdigheter. De ønsker også å videreutvikle et oppstartsseminar for internasjonale masterstudenter for å orientere om god akademisk praksis og høyere utdanning i Norge. ILN har også som mål å arrangere et eget seminar om trakassering hvert tredje år</li><li>• IKOS tilbyr språkmentorering og oppfølging av internasjonale fast ansatte, samt norskopplæring til internasjonale midlertidig ansatte</li><li>• IAKH tilbyr arbeidsstue for rekruttering av bedre kjønnsbalanse og mer mangfold i studentgruppen i historie, samt språktrener</li><li>• IFIKK: har gjennomført 'Annual Writing Retreat for women and minority genders in philosophy' i 2023</li><li>• IMV har gjennomført Writers retreat, samt promotering og synliggjøring av kvinner i musikkvitenskap og musikkproduksjon.</li></ul>
MN	<ul style="list-style-type: none"><li>• Midlene har gått til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling, mangfold og inkludering, samt en forsker i 20 % stilling.</li><li>• Fakultetet har brukt kr 522 132,- til diverse tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder FRONT-konferansen, likestillings- og mangfoldsseminarer, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling.</li><li>• Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2023.</li></ul>
UV	<ul style="list-style-type: none"><li>• I tillegg tildelte midler setter fakultetet av egne midler rettet mot studentrekruttering hvor likestilling og mangfold inngår som et av flere mål.</li><li>• I 2023 er midlene brukt på følgende måte: 93.000 på skolebesøk (målet er å fremme kjønnsbalanse og likestilling), 63.750 på VIAS. I tillegg kommer del av lønn til studentkoordinator (skolebesøk, VIAS mv) tilsvarende 120.000</li></ul>
SV	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enhetene som får tildelt midler legger til 50 % av egen finansiering av tiltaket.</li><li>• Tiltak i 2023 har vært tilsetting av kvinnelig professor II ved Økonomisk institutt, og karrierestøtte for en kvinnelig postdoktor på innstegsvilkår ved Sosialantropologisk institutt.</li></ul>
NHM	<ul style="list-style-type: none"><li>• Karrierestøtte til kvinnelig vitenskapelig ansatt</li><li>• FRONT sluttkonferanse (økonomisk bidragsyter)</li><li>• Alle midlene er brukt opp.</li></ul>
STK	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hele potten på 15.000 gikk til utlysning av et stipend for en masterstudent som kan skrive om utfordringene med kjønnsbalanse på våre emner. Årsak, virkninger og derunder måter å øke tilstrømning av menn til våre</li></ul>

	<p>emner. Vi har lagt på 5.000 av egne midler på toppen av likestillingsmidlene. Oppgaven forventes ferdig i 2024.</p>
TF	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fakultetet har brukt øremerkede midler på kompetanseheving av en førsteamanuensis på forskningsopphold i Cape Town.</li> </ul>
OD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Midlene er i hovedsak brukt til følgende 2 tiltak, hvor fokus er på mangfold og inkludering: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Seminar på Sundvollen for førsteårs masterstudenter, etter mal fra Det medisinske fakultet. Målet er å utvikle teamfølelser som kan bidra til å styrke fellesskapsfølelsen gjennom første studieår, samtidig som studentene skal utvikle kompetanse til samarbeid og ledelse som de tar med seg videre i studiet. Vi håper at dette kan bidra til økt forståelse, fellesskap, inkludering og mindre frafall. OD benytter nåværende studenter som mentorer på seminaret, hvor det også legges opp til oppfølging i etterkant.</li> <li>b) Klinisk veiledningskurs for våre instruktører. Kurset skal bidra til økt felles kunnskapsgrunnlag og samarbeid om studentenes veiledning i klinikken. Målet er å utvikle instruktørens veiledningskompetanse og utvikle gode "rollemodeller", øke deres kompetanse og forståelse, slik at ALLE studenter ivaretas på en best mulig måte på klinikken. Kurset er et samarbeidsprosjekt mellom Institutt for pedagogikk (IPED) og Institutt for klinisk odontologi (IKO).</li> </ul> </li> <li>OD har ikke avsatt egne likestillingsmidler</li> </ul>
JF	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vi har noe ubrukte midler. Vi overfører generelt ikke midler fra et år til et annet, men setter årlig av tilstrekkelig med midler i budsjettet til likestillingsarbeid. For øvrig er det svært mange av tiltakene beskrevet ovenfor som gjøres som en del av fakultetets ordinære virksomhet, og som derfor ikke betales over likestillingsbudsjettet.</li> <li>8. mars: presentasjon av boken Kjønn og rett .</li> <li>21. mars: arrangement med utdeling av prisen for beste masteroppgave om rasediskriminering og studentenes inkluderingspris.</li> <li>28. august: lunsjmøte for vitenskapelig ansatte med utenlandsk bakgrunn</li> <li>4. desember: lunsj for vitenskapelig ansatte med utenlandsk bakgrunn.</li> </ul> <p>Annet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hvert av instituttene mottar kr 10 000 som skal brukes til å bistå stipendiater med omsorgsoppgaver i sluttfasen av avhandlingsarbeidet.</li> </ul>
MED	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fakultet har ikke brukt midler på konkrete tiltak i 2023 som rapporteres på de avsatte midlene. Fakultetet har i 2023 hatt fokus på å få på plass en Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2023-2026 som er en del av fakultets strategiplan.</li> </ul>
KHM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Midlene for 2023 ble brukt til felles ledersamling med NHM.</li> <li>Rest vil bli overført til 2024.</li> </ul>
SUM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finansiert bistand til opprykkssøknad.</li> </ul>

## International Staff Mobility Office (ISMO)

International Staff Mobility Office (ISMO) er en spesialistenhet for forskermobilitet. ISMO følger opp rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere gjennom veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og støtte for UiOs enheter. ISMO følger også opp andre fokusområder rettet mot internasjonale ansatte. Blant annet jobber ISMO med flere HR-tiltak og arrangerer eksempelvis velkomstfrokoster flere ganger i semesteret og kurset «How to understand Norwegian working culture». ISMO er også arrangør eller medarrangør for rene sosiale eventer.

Tabell 1 viser fordelingen av henvendelser til ISMO i 2023 basert på tema. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO. Henvendelsene i 2023 var i stor grad knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler knyttet til global mobilitet.

Når det gjelder typen henvendelser har det i 2023 vært ganske stabilt med unntak av henvendelser som gjelder oppholdstillatelse/arbeidstillatelse. Her ser vi en betydelig økning fra 2022. Det er vanskelig å si hva dette kommer av.

Tabell 1: Andelen førstegangshenvendelser til ISMO i 2023 fordelt på tema

<b>Tema</b>	<b>Antall henvendelser</b>
Access to culture of the host country/language courses	10
Accommodation	1362
Administrative requests	46
Admissions	7
Banking	21
Day care, schooling, Family related issues	26
Dual career	1
Entry conditions / Visas	428
Health insurance / Other insurance	35
Job opportunities	24
Medical care	9
Other	80
Other insurance	8
Pension rights	6
Permanent residence permit	11
Relocation funds / moving	13
Tax clarification / social security	310
Utreisende	29
Work permits	232
<b>SUM</b>	<b>2658</b>

## ii. Tiltak for å fremme kjønnsbalanse ved UiO

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en reell og likeverdig kjønnsbalanse blant ansatte og studenter. Dette underkapitlet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført for ansatte i 2023, i henhold til målene definert i tiltaksplanen. Her vil vi også redegjøre for UiOs arbeid mot trakassering og seksuell trakassering.

### Tiltak for kjønnsbalanse i rekruttering av ansatte

I universitetets [generelle rekrutteringspolitikk](#) slår fast at: «UiOs rekrutteringspolitikk skal være åpen og inkluderende med sikte på en god kjønnsbalanse i alle typer stillinger og bidra til at UiOs arbeidsstokk gjenspeiler mangfoldet i samfunnet også når det gjelder ulik etnisk bakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og alderssammensetning».

UiO har en allerede sammensatt arbeidsstokk, og det er kjønnsbalanse i fordel av kvinner på overordnet nivå (52,8 % kvinnelige ansatte i 2023). Det er derimot utfordringer knyttet til kjønnsbalanse i rekruttering til enkelte stillingsgrupper, og enkelte enheter har større skjevheter mellom kvinner og menn enn andre (se tabell 2).

#### **Letekomiteer**

Et av UiOs tiltak for å sikre kjønnsbalanse i søkergrunlaget til utlyste stillinger ved UiO, er det en generell oppfordring om å benytte letekomiteer ved utlysning. Det er spesielt oppfordret til å benytte letekomiteer i forbindelse med utlysning av faste vitenskapelige stillinger, men det er relevant å benytte letekomiteer i forbindelse med alle utlyste stillinger, også teknisk-administrative stillinger.

I 2023 oppgir 8 av 15 enheter å bruke letekomiteer i utlyste stillinger, som er en liten nedgang fra 10 av 13 i 2022. Noen av disse oppgir å bruke det i mindre grad. 2 enheter vektlegger at letekomiteer er en viktig del av likestillingsarbeidet. 3 oppgir at det ikke har vært relevant for rekrutteringsarbeidet i 2023.

Det er fortsatt større kjønnsforskjeller innenfor tekniske og administrative stillinger ved UiO, med en hovedvekt av kvinner i disse stillingene. Hvordan UiO skal sikre et kjønnsbalansert rekrutteringsgrunnlag også til disse stillingene er et område som krever oppmerksomhet fremover.

#### **Moderat kjønnskvoltering**

Et annet tiltak for å sikre kjønnsbalanse i rekruttering er å benytte moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert. I 2023 oppgir 4 enheter å bruke dette i stor grad, 11 i liten grad eller vet ikke. De som ikke har brukt det oppgir grunner som at det

ikke har vært aktuelt i rekrutteringen, og/eller det allerede er lik balanse i stillingen det rekrutteres til.

### **Hovedregel om utlysning**

For å øke sannsynligheten for å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger, er det ved UiO en hovedregel at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensisstilling. Dette er et svært viktig tiltak for å oppnå kjønnsbalanse - som også gir god effekt ved UiO. Ifølge tall fra Jobbnorge ble det i 2023 lyst ut 46 førsteamanuensisstillinger ved UiO, og 39 stillinger som «professor / førsteamanuensis» i tråd med regelen om å lyse ut faste stillinger som førsteamanuensis. Ifølge tall fra personalsystemet SAP ble det tilsatt 48 førsteamanuenser (stillingskode 1011) i 2023, hvorav 24 kvinner og 24 menn. Og det tiltrådte 13 professorer (stillingskode 1013), hvorav 3 kvinner og 10 menn.

Ved UiO ble det lyst ut 1229 stillinger i 2023. Det er ikke nødvendigvis overensstemmelse mellom tiltredelser i SAP og utlysninger i JobbNorge. Å sikre god datakvalitet om rekrutteringer og ansettelse til UiO fremover vil være en forutsetning for å ha konkret oversikt over kjønnsbalanse i ansettelse.

### **Kompetanseopprykk**

UiOs enheter rapporterer på andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopprykk i 2023 ved å gå gjennom tilsetningsrådenes vedtak om opprykk dette året. I 2023 var det totalt 59 kompetanseopprykk, hvorav 28 var kvinner ([Tabell 6](#)).

### **Tiltak for kompetanseutvikling og karrierestøtte**

Ved UiO skal likestilling, mangfold og inkludering innlemmes i all lederopplæring og annet opplæringstilbud. UiO er organisert slik at det er medarbeidernes nærmeste leder som ivaretar mottak, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidsmiljøet. UiO har derfor valgt å sette inn ressurser for å sørge for kontinuerlig kompetanseutvikling av ledere for at de skal ivareta sine arbeidsoppgaver overfor sine medarbeidere på en god måte.

I tillegg gir [kursporteføljen til UiO](#) et variert tilbud til alle ansatte. Hvilke kurs som tilbys vurderes jevnlig i samarbeid med tillitsvalgte fra organisasjonene ved UiO i IDF (informasjon, drøfting og forhandling), for å sikre at tilbudet er relevant for virksomheten.

I 2023 gjennomførte UiO to egne lederutviklingsprogrammer for vitenskapelige og administrative ledere:

- Utdanningslederprogrammet (ULP 2023) for faglige eller administrative utdanningsledere



- Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2023) for morskere i tidlig fase av forskningsledelse

### **Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer**

For å sikre at flere kvinner søker seg til faste vitenskapelige stillinger, tilbyr UiO et mentorprogram for kvinnelige postdoktorer årlig. I 2023 ble mentorprogrammet gjennomført for 23 mentorpar bestående av 23 kvinnelige postdoktorer fra ulike enheter ved UiO. Programmet administreres av Avdeling for organisasjon og personal i samarbeid med Agenda Kaupang og KMP+ House of Mentoring.

Som nevnt innledningsvis i kapitlet er det planlagt å gjennomføre en evaluering av mentorprogrammets virkning og effekter, det er planlagt å gjennomføres i 2024.

### **Kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis**

Andelen kvinner ansatt i førsteamanuensisstilling kan fortelle oss noe om mulig utvikling i andel kvinner i professorstilling i årene som kommer. Det akademiske karriereløpet legger opp til at førsteamanuenser søker opprykk til professorstilling, og ved UiO er det hovedregel om at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensis. Ved UiO er det på overordnet nivå kjønnsbalanse på førsteamanuensisnivå. UiOs ambisjon er at flere kvinnelige førsteamanuenser skal søke opprykk til professorstilling.

UiO har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2023 søkte 28 kvinnelige førsteamanuenser om kvalifiseringsstipend, hvor 15 mottok stipendet på NOK 100.000, -. Det ble også arrangert opprykkseminar i samarbeid med enhetene 6. juni 2023 med 34 deltakere fra fakulteter og museene ved UiO.

Hensikten med stipendet er å tilrettelegge for at kvinnelige førsteamanuenser kan frigjøre tid fra undervisning og administrative oppgaver, og på den måten få mer sammenhengende tid til å gjennomføre forskningsprosjekter, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifisere seg til professor

### **Enhetenes arbeid med kjønnslikestilling**

Enhetene rapporterer at de som tidligere år i stor grad har fokusert på kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger, samt leders ansvar for likestillingsarbeid.

Hvilke likestillingsutfordringer på arbeidsgiversiden har enheten hatt særlig fokus i året som er gått?

Svaralternativ	Antall svar
Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger	10

Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen	6
Rekruttering av andre underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)	5
Leders ansvar for likestillingsarbeid	5
Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver	5
Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen	4
Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)	7
Annet: Fokuserer på skjev kjønnsbalanse ved fakultetets studier	1

### iii. Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO

Tradisjonelt har UiO fokusert likestillingsarbeidet på likestilling mellom kvinner og menn og kjønnsbalanse. Arbeid med en bredere forståelse av likestilling, inkludering mangfold har økt ved UiO de senere årene. Dette er synlig i den nye [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#), som gjør en dreining mot en bredere forståelse av likestilling og mangfold: «Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder og religion. Faktorer som er viktige hver for seg, men som også samvirker og kan forklare ulikhet på en annen måte enn hvis man bare ser på en faktor av gangen.» Dette innebærer blant annet at UiO har en ambisjon om å kartlegge hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag virker sammen og hvorvidt det er risiko for diskriminering og ekskludering blant ansatte og studenter.

Tiltaksplanen poengterer også at «likestillingsarbeidet handler om mer enn fravær av diskriminering», og at inkludering handler om «anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling». I det ligger en anerkjennelse av likestilling og mangfold som ikke bare de ulike diskrimineringsgrunnlagene, men også at UiO definerer likestilling og mangfold som utslagsgivende for rettferdighet, demokrati, representasjon og kvalitet.

### Kunnskapsgrunnlag og utvikling av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

I 2022 mottok UiO rapporten [«Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport»](#) (Bråten, B. og Mikalsen, M.F., 2022). Rapporten er utarbeidet på bestilling fra UiO, og gir et overblikk over foreliggende forskning og dokumentasjon på arbeid med mangfold og inkludering, dokumentanalyse av UiOs tiltaksplaner for likestilling, mangfold og inkludering fra 2018, samt resultatene fra en ansattundersøkelse og kvalitative intervjuer gjennomført med ansatte.

En nedsatt ressursgruppe kom med forslag til revidert tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024, som ble vedtatt i universitetsstyret 7. februar 2023. Dette var blant annet basert på innsikt fra forskningsrapporten fra Bråten og Mikaelson. Ressursgruppens redegjørelse for sitt arbeid er [tilgjengelig på UiOs nettsider](#). De anbefalte blant annet å innhente et kunnskapsgrunnlag om demografien blant ansatte og studenter.

I 2023 ble arbeidet med et kunnskapsgrunnlag satt i gang. Det skal være basert på registerdata fra SSB som gir tall på under- og overrepresentasjon av ansatte og studenter ved UiO sammenliknet med øvrig befolkning. Dette vil gi konkret kunnskap og fakta i LIM-arbeidet på strategisk nivå. Dette ble satt på vent til 2024 grunnet foreldrepermisjon i sekretariatet for LIM-arbeidet i avdeling for organisasjon og personal. Arbeidet blir videreført i 2024.

#### iv. Arbeid mot diskriminering og trakassering

[UiO har retningslinjer mot trakassering](#) for ansatte og studenter, som baserer seg på forbud i lovverket mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lovverk, hvorav de viktigste bestemmelsene er nedfelt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling.

Trakassering er handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, eller ydmykende. Seksuell trakassering er enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

UiO har varslingsystemet [Si fra! for studenter og en varslingskanal for ansatte](#), som sørger for at varsler om kritikkverdige forhold følges opp på en systematisk måte som er minst mulig belastende for innmelder og den som det eventuelt er varslet mot.. UiO rapporterer årlig om saker som er meldt inn av studentene, som legges frem for det sentrale arbeidsmiljøutvalget (AMU). Det er kun varslinger som kommer i ansattlinjen, altså fra ansatte eller saker fra studenter som omhandler en ansatt, som tas frem i denne rapporten.

4 enheter rapporterer at de har mottatt og behandlet enkeltsaker om diskriminering på ulike grunnlag i 2023. To gjelder etnisitet (f.eks. nasjonalt opphav, hudfarge og språk), en gjelder religion og en seksuell orientering.

5 enheter oppgir å ha mottatt varsler (totalt 8-9) om trakassering, og en har mottatt varsel om seksuell trakassering. En enhet har mottatt 5 varsler, en enhet har 1-2 pågående saker, og

en oppgir å ha mottatt flere varsler. En av enhetene rapporterer om en sak hvor en ansatt mente seg utsatt for flere former for mobbing, diskriminering og annen uakseptabel atferd samtidig.

14 av 15 enheter melder om at det foreligger rutine ved enheten om at denne type saker orienteres om til fakultetsledelsen, eller at det er fakultets/enhetsledelsen som mottar disse sakene direkte. En enhet er et forskningssenter og ikke del av fakultetsstrukturen, men oppgir at saker blir meldt inn til senterleder via kontorsjef.

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering og seksuell trakassering er et pågående arbeid ved UiO. I 2023 gjennomførte Avdeling for organisasjon og personal kurs i håndtering og forebygging av trakassering for ledere for ledere i IT-avdelingen, KHM, NHM og Eiendomsavdelingen. Kurstilbudet fortsetter i 2024. UiO har også startet planleggingen av E-læringskurs/verktøykasse for ansatte for å øke bevissthet om trakassering og diskriminering blant utsatte. Dette er et tiltak for forebygging av trakassering og diskriminering i tillegg til håndtering i lederlinje.

## v. Kommunikasjon og arrangementer

UiO jobber for å innlemme mangfolds- og likestillingstematikker og perspektiver inn i kommunikasjonsarbeidet. Som statlig virksomhet, arbeidsplass og studiested er UiO opptatt av å synliggjøre at mangfold og likestilling er en ambisjon og en ønsket utvikling i organisasjonen. Denne delen tar for seg større arrangementer og aktiviteter med likestillingstema som er gjennomført ved UiO i 2023.

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig ved UiO. [I 2023](#) var det et frokostarrangement i Domus Bibliotheca arrangert av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og UiO, med temaet reproduktive rettigheter. Senterleder ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning Inger Skjelsbæk og rektor ved Universitetet i Oslo Svein Stølen ønsket velkommen til arrangementet. På ettermiddagen var NORA – Norwegian Artificial Intelligence Research Consortium ansvarlig for et arrangement med temaet kvinners synlighet innen kunstig intelligens.

Det har også blitt tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride. I 2023 gikk UiO og Oslomet sammen i paraden under parolen «[Fryktløs kunnskap](#)». Dette var første året med parade etter terrorhandlingene under Pride i 2022, som påvirket UiOs ansatte og studenter sterkt. UiO markerer Pride i hele juni, gjennom flagging på alle UiOs hovedbygninger i uke 26, synliggjøring av UiOs forskning og undervisning om LHBTQ-tematikk, kjønn- og seksualitetsmangfold og podkaster med relevant innhold gjennom nettsidene [Pride på UiO](#).

I juni 2023 ble også [FRONT-konferansen](#) gjennomført. FRONT-prosjektet har som mål å øke likestilling og kjønnsbalanse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det teologiske fakultet og Naturhistorisk museum ved UiO. De har jobbet strategisk over tid med kultur- og organisasjonsutvikling med blant annet et omfattende lederprogram. Lederprogrammet tok blant annet opp menn og maskulinitet som eget tema.

Flere arrangementer er også gjennomført av enhetene. Eksempelvis var temaet for årets Ex.phil-forelesning "[Hva rommer begrepet rasisme?](#)", ved gjesteforeleser Kwame Anthony Appiah. Ex.phil-forelesningen arrangeres av IFIK, Humanistisk fakultet. Det juridiske fakultet markerte også den internasjonale dagen mot rasediskriminering [21. mars](#).

## 2. Redegjørelse for kjønnsbalanse og inkludering i virksomheten

Dette kapittelet er UiOs redegjørelse for faktisk kjønnsbalanse blant ansatte og studenter ved UiO, lønnskartlegging for avtalt lønn og variable tillegg for UiOs stillingskategorier, bruk av deltid og midlertidige stillinger ved UiO samt en oversikt over sykefravær og permisjoner fordelt på kjønn ved UiO i 2023.

Ved UiO var det i 2023 52,8 % kvinnelige ansatte mot 47,2 % mannlige ansatte. [Tabell 1](#) viser fordelingen av kvinner og menn innenfor definerte stillingsgrupper ved UiO. [Tabell 2](#) viser samme fordeling innenfor stillingsgrupper ved de ulike enhetene ved UiO. Det er store forskjeller i kjønnsbalansen mellom de ulike enhetene, og mellom de ulike stillingsgruppene. UiO vil fortsette å ha et bevisst forhold til dette gjennom rekrutteringspraksis.

### vi. Andel kvinner i professorstilling, vitenskapelige lederstillinger og professor II

Å rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå kjønnsbalanse har vært viktig for UH-sektoren i flere år. Ved UiO er det i tillegg en målsetting om kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger. Vi sammenlikner her første år i inneværende tiltaksplan, 2021, med tall for 2023 i tabellen under.

Måltall i tiltaksplanen 2021-2024	Tall for 2023
Øke andelen kvinner i professorstillinger til 40 % (34,8 % i 2021)	Andelen kvinner i professorstillinger (SKO1013 og SKO1404) har økt til <b>37,1 %</b> i 2023

Øke andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3)* til 50 % (48,19 % i 2021)	Andelen kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) har økt noe til <b>48,26%</b> i 2023
Øke andelen kvinner i professor II-stillinger til 40 % (34,76 % i 2021)	Andelen kvinner i professor II-stilling har gått ned til <b>33,33 %</b> i 2023.

\*Med henvisning til DBHs stillingskategori «faglig-administrative lederstillinger (UN3)». Ved UiO benyttes benevnningen vitenskapelig lederstillinger (SKO1434 Dekan og SKO1475 Instituttleder).

I 2023 har det vært en økning fra 2021 i professorstillinger sammenlagt, og en marginal økning i vitenskapelige lederstillinger. Det er en generell nedgang i antall professor II årsverk fra 57,2 i 2022 til 46,33 i 2023. Hvilken innvirkning det har på kjønnsbalanse kan vi ikke si ut ifra tallene. UiO anser samtidig professor II stillingene som et viktig område hvor kjønnsbalanse kan øke, slik at vi vil jobbe for å styrke kartlegging av dette i fremtidige rapporter.

Likevel er det positivt er det at andelen kvinnelige professor fortsetter å øke samlet sett, og at UiO nærmer seg måltallet 40% for nåværende tiltaksplanperiode. Andelen kvinnelige professorer i ordinær stilling har økt med 2,3 prosentpoeng fra 2021 (34,8 %), til totalt 37,1 % i 2023. Arbeidet fortsetter med å øke kvinneandelen i disse stillingene til 40 % i 2024.

På aggregert nivå er det en økning i andel kvinner i professorstilling (2 prosentpoeng) fra 2021 til 2023. [Tabell 3](#) viser samtidig tall for professorstilling brutt ned på fakultets- og museumsnivå. Her ser vi at 8 av 11 enheter har hatt økning i andel kvinner i professorstilling fra 2021 til 2023. Samtidig har andelen gått noe ned for to av enhetene. Dette er positivt sammenlignet med 2021, da 4 av 11 enheter opplevde nedgang i andelen kvinnelige professorer.

[Tabell 4](#) viser kvinneandelen for førsteamanuensisstillinger ved UiO, brutt ned på fakultets-, museums og enhetsnivå. Det legges opp til at førsteamanuensiser søker opprykk til professornivå, og andelen kvinnelige førsteamanuensis kan fortelle oss noe om fremtidig utvikling på professornivå. Det er kjønnsbalanse (40/60) blant førsteamanuensisene ved de fleste enheter ved UiO. Vi vet derimot at det foreligger forskjeller mellom ulike fagområder, og at det er viktig å ha et vedvarende fokus på kjønnsbalanse for fremtidig rekruttering til førsteamanuensisstillinger ved UiO.

## vii. Lønnskartlegging mellom kvinner og menn

Ved UiO gjennomføres det årlig lønnskartlegging på alle ansatte, som er begrunnet i UiOs [tilpasningsavtale § 31](#). Årets kartlegging inkluderer faste ansatte, ansatte i åremålsstillinger og midlertidige ansatte. Lønnskartleggingen er dermed basert på 8943 ansatte (antall) i

2023. I andre sammenhenger regner UiO ut ifra antall årsverk (7209,75 i 2023), men i lønnskartleggingen har vi tatt utgangspunkt i enkeltansatte.

Ny Hovedavtale i Staten ble vedtatt gjeldende fra 1. mai 2022. Den nye avtalen styrker de tillitsvalgte rolle i oppfølging av lønnskartlegging i virksomheten. I januar 2023 drøftet organisasjonene i IDF (informasjon, drøfting og forhandling) UiOs forslag til gjennomføring av lønnskartlegging med inndeling i stillingsgrupper. Hovedprinsipp for inndelingen i stillingsgrupper er om primær oppgaven til stillingen er knyttet til forskning og undervisning. Inndeling i stillingskoder inn i stillingsgrupper gir oss og muligheten til å vurdere lønnsnivået i virksomheten i henhold til faktisk bruk av stillingskodene i virksomheten. Inndelingen i stillingsgrupper og hvilke stillingskoder som er lagt til hver gruppe, og bakgrunnen for inndelingen, er nærmere beskrevet i [vedlegg 1](#).

Ved UiO er det bestemt at stillingskoder fordeles inn i følgende stillingsgrupper:

### 1. Lederstillinger

- 1.1. Toppleder- og direktørstillinger
- 1.2. Mellomlederstillinger

### 2. Undervisnings- og forskerstillinger

- 2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad
- 2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad
- 2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag
- 2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag

### 3. Administrative og tekniske stillinger

- 3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger
- 3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger
- 3.3. Kontorstillinger, driftstillinger og teknisk støtte

Lønnskartleggingen ([tabell 7](#)) viser gjennomsnittet av avtalt lønn fordelt på kvinner og menn, kvinners andel av menns lønn i prosent, maks av lønn og median av lønn i stillingsgruppene for kvinner og menn. Tabellen viser også gjennomsnittsalder i de ulike stillingsgruppene ved UiO.

Ved UiO tjener kvinner i (uvektet) snitt 94 % av menns gjennomsnittslønn i 2023, som er en liten oppgang fra 93% i 2022. Dette gjelder på tvers av hele virksomheten, uavhengig av stillingsgruppe. Lønnskartleggingen viser at det generelt ikke er store gap mellom kvinner og menn, og i enkelte stillingsgrupper ligger kvinner over menn i lønn. De gjennomsnittlig mindre forskjellene kan delvis forklares av gode rutiner for lokale lønnsforhandlinger. I forkant av lokale lønnsforhandlinger kartlegger UiO lønnsforskjeller mellom menn og kvinner

per stillingskode. Enhetene bes også spesielt se på stillingskoder ved egen enhet hvor det foreligger store forskjeller mellom kjønn og vurdere om disse ulikhetene kan forklares av kjønn.

Det er enkelte ansattgrupper hvor det foreligger større forskjeller mellom kvinner og menn enn andre. Særlig i kategorien *3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger* foreligger det størst forskjell ved at kvinner tjener i snitt 95 % av menns lønn i denne stillingsgruppen. Fra lønnsforhandlinger er vi allerede kjent med at det foreligger større forskjeller i lønn mellom menn og kvinner i seniorrådgiver- og senioringeniørstillinger som inngår i denne stillingsgruppen, og det er bevissthet rundt lønnsforskjellene i disse stillingene i forbindelse med lønnsvurderinger ved UiO.

### Variabelt tillegg

I 2023 har UiO har også med en kartlegging av fordeling av variable tillegg mellom menn og kvinner ([tabell 7](#)). Med variable tillegg har vi tatt inn alle tillegg som benyttes ved UiO – kontantytelser (tilleggslønn, honorar, hjemmevakttillegg og vakttillegg) og naturalytelser (EK-tjenester).

Kartleggingen av variabel lønn tar utgangspunkt i prosentfordeling av summen av slike tillegg mellom menn og kvinner innenfor stillingsgruppene totalt. Kartleggingen er med andre ord en overordnet fordeling av slike tillegg ved UiO. Det er kontantytelser som utgjør hovedposten i variabel lønn. Innenfor lederstillingene i gruppe 1 utgjør dette en mindre sum. Ellers er resterende delt relativt likt fordelt mellom undervisnings- og forskerstillinger og teknisk-administrative stillinger.

Det er særlig stillinger innen undervisnings- og forskningsgruppene 2.2 og 2.3 som har høyest utbetalinger av variabelt tillegg. I gruppe 2.2 er andelen variabel lønn hhv 6,3% for kvinner og 7,1% for menn, mens i gruppe 2.3 utgjør kvinnenens andel av variabel lønn 12,6% og mennenes 7,5%. Ansatte i disse ansattgruppene tar ofte på seg mer arbeid som lønnes med tilleggslønn.

I lønnsgruppa for teknisk-administrative stillinger foretas de største utbetalingene i kategori 3.3. Den største stillingsgruppen er konsulentene (1065). Fordi denne gruppen innbefatter tidligere timelønnede som er omgjort til fastlønnskontrakter, er det usikkerhet om datakvaliteten. Her kommer imidlertid kvinnene ut med en andel tilsvarende 18,5% og mennene 16,2%. Totalt sett er det en endring fra i fjor når det gjelder den totale distribusjon av variabel lønn, hvor kvinnenens andel i 2023 utgjør 53% av variabel lønn.

Når det gjelder faste tillegg kommer disse i tillegg til annen variabel lønn. Innenfor lederstillingene (stillingsgruppe 1) er dette lite utbredt. For undervisnings- og



forskerstillingene (stillingsgruppe 2) er andelen av summen av faste tillegg noe større for menn enn kvinner, hhv 44% og 56% av tilleggene innenfor gruppa, mens for de teknisk administrative stillingene (stillingsgruppe 3), utgjør prosentandelen av mottatt lønn for kvinner 55,6%. Totalt sett er fordelingen mellom kvinner og menn hhv. 44,5% vs. 55,5%. Merk at faste tillegg ikke kommer frem av tabell 7.

### viii. UiOs arbeid med inkludering og tilrettelegging i arbeidslivet

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering. UiOs enheter opererer på generelt grunnlag innenfor gjeldende regelverk, slik som IA-avtalen og UiOs egen policy for tilrettelegging for ansatte. I tråd med deltakelse i regjeringens Inkluderingsdugnad ble kvalifiserte søkere som har huket av for nedsatt funksjonsevne, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn til intervju (minst én per kategori). I 2023 ansatte UiO til sammen 878 personer (tall fra JobbNorge), og av disse oppfylte 83 personer et av kriteriene for å inngå i inkluderingsdugnaden. Ved UiO utgjorde dette dermed 9,4% av alle nyansatte i 2023, og oppfylte dermed regjeringens ambisjon om 5 % nyansatte i året innenfor disse kategoriene. Av de 9,4% som ble ansatt hadde 0,3% merket av hull i CV'en, 0,8% avmerket funksjonsnedsettelse og 8,9% avmerket innvandrerbakgrunn.

	Påberopt i søknad	Innkalt til intervju	Ansatt
Funksjonsnedsettelse	472	43	7
Innvandrerbakgrunn	4006	247	73
Hull i CV-en	945	36	3

UiO har etablerte rutiner for å tilrettelegge for ansatte som trenger det. Dette følges opp av nærmeste leder, og det er gjerne et samarbeid mellom enheten og Bedriftshelsetjeneste (BHT), lege, NAV og Eiendomsavdelingen (i de tilfellene det er relevant).

UiO ber også enhetene rapportere om individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen. 13 av 15 enheter responderer at de har hatt mål eller tiltak om tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i året som gikk. Eksempler som gis på tilretteleggingstiltak er: lønnstilskudd fra NAV for en fast ansatt, utprøving av teknisk utstyr for en ansatt med nedsatt hørsel, fast ansettelse av en person med nedsatt arbeidsevne som før jobbet i en midlertid stilling, tilbud om hjemmekontor, og dialog med Eiendomsavdelingen om tilrettelegging for rullestol i et av fakultetenes undervisningslokaler. En enhet har også fleksible kontorlokaler med saccosekk og hvilestol.

Områder enheten har gjennomført tiltak	Antall enheter krysset av
Fleksibel arbeidstid	10
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	10
Teknisk eller fysisk tilrettelegging	9
Digital tilrettelegging	8
Annet	3

Rapportering fra enhetene omfatter ikke universell utforming av fysiske lokaler/uteområder og IKT. UiO rapporterer om status for universell utforming av IKT gjennom [tilgjengelighetserklæringen](#).

#### ix. Deltid, ufrivillig deltid og midlertidige stillinger fordelt på kjønn

I 2020 ble aktivitets- og redegjøringsplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge deltid og ufrivillig deltid i virksomheten. [Tabell 9](#) viser oversikt over bruk av deltidsstillinger ved UiO i 2023, som viser at 26 % av alle ansatte ved UiO jobber i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Dette er en oppgang fra 2022, da jobbet rundt 23 % av alle ansatte i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Det er verdt å merke seg at dette tallet også inkluderer ansatte som er i en lavere stillingsprosent for en periode av ulike forhold, men som i utgangspunktet er ansatt i fulltidsstilling. Fulltidsstilling er fortsatt det som er vanligst ved UiO, med rundt 74 % av alle ansatte i 100 % stillingsprosent.

<20 % og 20 %-stilling er de nest største stillingsprosentene ved UiO, med til sammen 17 % av alle ansatte i 2023. Det er verdt å merke seg at man i universitets- og høyskolesektoren har muligheten til å inneha bistillinger. Bistilling er stillinger på inntil 20 % som er definert som deltidsstilling i kombinasjon med en fast stilling et annet sted. Blant annet faller professor II-stilling inn under denne kategorien.

Et annet aspekt er at UiO som utdanningsinstitusjon har en del stillinger tilrettelagt for studenter, som kan kombineres med studier. Dette kan også være med på å forklare den høyere forekomsten av deltidsstillinger ved UiO.

For å kartlegge omfanget av *ufrivillig deltid* ved UiO bes enhetene rapportere inn sine erfaringer gjennom følgende spørsmål:

- 1) Har enheten rutine for hvordan deltidsansatte kan melde om at de ønsker en høyere stillingsprosent?
- 2) Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent?

På spørsmål 1 oppgir 5 av 6 enheter som svarte ja at dette foregår ved å melde fra til leder direkte eller gjennom ansattssamtaler. 5 har svart nei. Resten av svart at det ikke er aktuelt/at de ikke har deltidsansatte. En enhet har studenter som deltidsansatte eller ansatte som jobber deltid som en form for individuell tilrettelegging.

På spørsmål 2 oppgir 4 enheter å ha fått henvendelser fra ansatte i deltid som ønsker større stillingsprosent. 2 oppgir å ha utvidet stillingsbrøken til deltidsansatte i 2023. 2 oppgir å ha gjort dette i tidligere år, men ikke i 2023. En enhet gjennomførte en kartlegging av ufrivillig deltid i 2022 og vurderer det samme i 2024.

**Midlertidighet.** En særskilt utfordring i akademien er bruken av midlertidige stillinger. Det har gjennom flere år vært søkelys på å redusere bruken av midlertidige ansettelseskontrakter i UH-sektoren generelt, og også lokalt ved UiO. Rektor nedsatte en [partssammensatt arbeidsgruppe](#) våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet og foreslå noen sentrale områder å konsentrere det videre arbeidet om. Status for midlertidighet ble orientert om i universitetsstyret [06.02.2024](#) – I-sak 1-24.

Tallene i statusnotatet viser at midlertidighet i vitenskapelige stillinger ved UiO er redusert siden 2013, med en liten oppgang fra 16,6% i 2022 til 17,4% i 2023 ihht. nasjonal styringsparameter DBH. Nasjonal styringsparameter gir uttrykk for den midlertidigheten UH-sektoren måles på av Kunnskapsdepartementet. Dette omfatter vitenskapelige stillinger minus stipendiater, postdoktorer, bistillinger (inntil 20 %) på åremål og åremål for lederstillinger. Orienteringen for universitetsstyret la også frem midlertidighetstall for teknisk-administrative stillinger 2019-2023. Her gikk utviklingen fra 10,7 % i 2019 til 11,4% i 2023, med en liten nedgang fra 12,4% i 2022.

[Tabell 8](#) viser midlertidighet fordelt på kjønn ved UiO. Tallene viser at prosentandelen kvinner i midlertidige stillinger er redusert fra 15,7% til 14,4% i 2023, mens det har gått opp til 13,1% fra 12,5% for menn. Dette gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger. Stillingsgrupper som stipendiater og postdoktorer er heller ikke omfattet i tabellen da dette er tidsbegrensede kvalifiseringsstillinger.

#### i. Sykefravær fordelt på kjønn

[Tabell 10](#) viser oversikt over sykefravær fordelt på kvinner og menn i 2023. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022 som er forlenget til 2024, forutsetter at sykefraværet ved UiO skal reduseres med 10% i forhold til 2018-nivå. Generelt er det lavt registrert sykefravær ved UiO, både egenmeldt og legemeldt. Sammenlignet med 2022 er totalt registrert sykefravær redusert noe fra 4,42% til 4,27% i 2023 (det var 3,9 % i 2021).

Det er fortsatt flere kvinner enn menn som har sykefravær, både egenmeldt og langtidsfravær. Merk at egenmeldt fravær kan gjelde mellom 1-8 dager, mens legemeldt sykefravær kan gjelde både mellom 1-8 dager og sykefravær utover dette. Vi har derfor her valgt å skille mellom egenmeldt fravær (inntil 8 dager) og langtidsfravær.

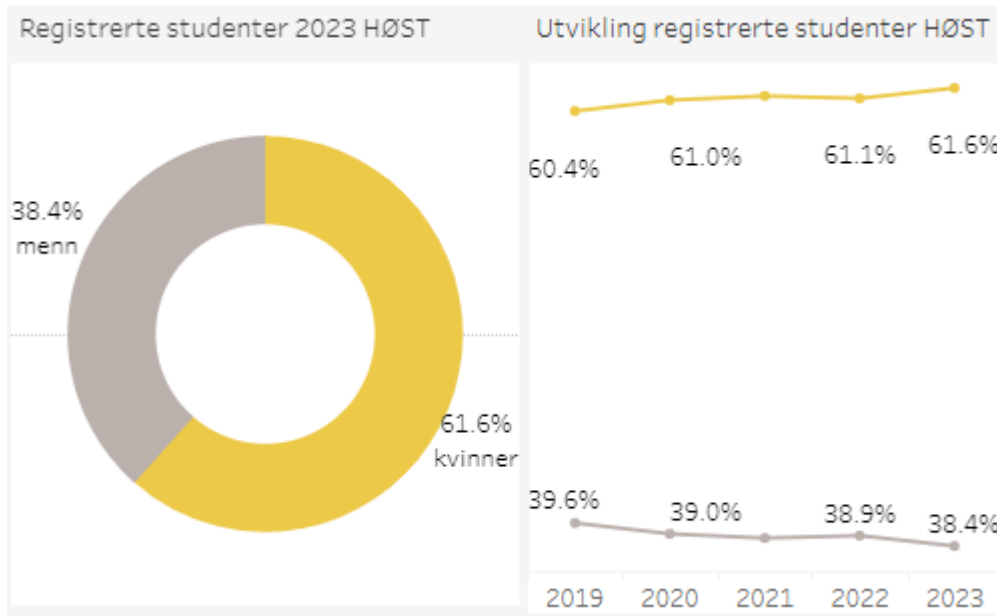
Tallene for sykefravær skiller ikke mellom teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. UiO har tidligere erfaring med at det forekommer en viss underrapportering av fravær fra de vitenskapelig ansatte fordi denne ansattgruppen har såkalt særskilt uavhengig stilling, og dermed en mer fleksibel arbeidssituasjon uten krav om føring av arbeidstid innenfor kjernetiden slik det er for øvrige ansattgrupper. Som statlig virksomhet legger UiO til rette for at det skal være gode muligheter for å kombinere arbeid og livet ellers. Som IA-bedrift har UiO egen ordning for uttak av fraværsdager i forbindelse med syke barn. Disse tallene inngår ikke i årets beretning.

UiO har i årets rapport ikke kartlagt uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn.

## ii. Kjønnsbalanse blant UiOs studenter

Høsten 2023 var det 61,6 % kvinner og 38,4 % menn blant studentene ved UiO.

Figur 2: Andelen registrerte programstudenter fordelt på kjønn høsten 2023 og utviklingen fra 2018 – 2023



Fordelingen av kvinnelige og mannlige studenter varierer en del mellom fakultetene. Fakultetene JF, MED, OD og UV har en kvinneandel på 70% eller høyere. Det eneste fakultetet med total overvekt av menn er MN med 57,3%.

Figur 3: Registrerte studenter høstsemesteret 2023 fordelt på kjønn og fakultet

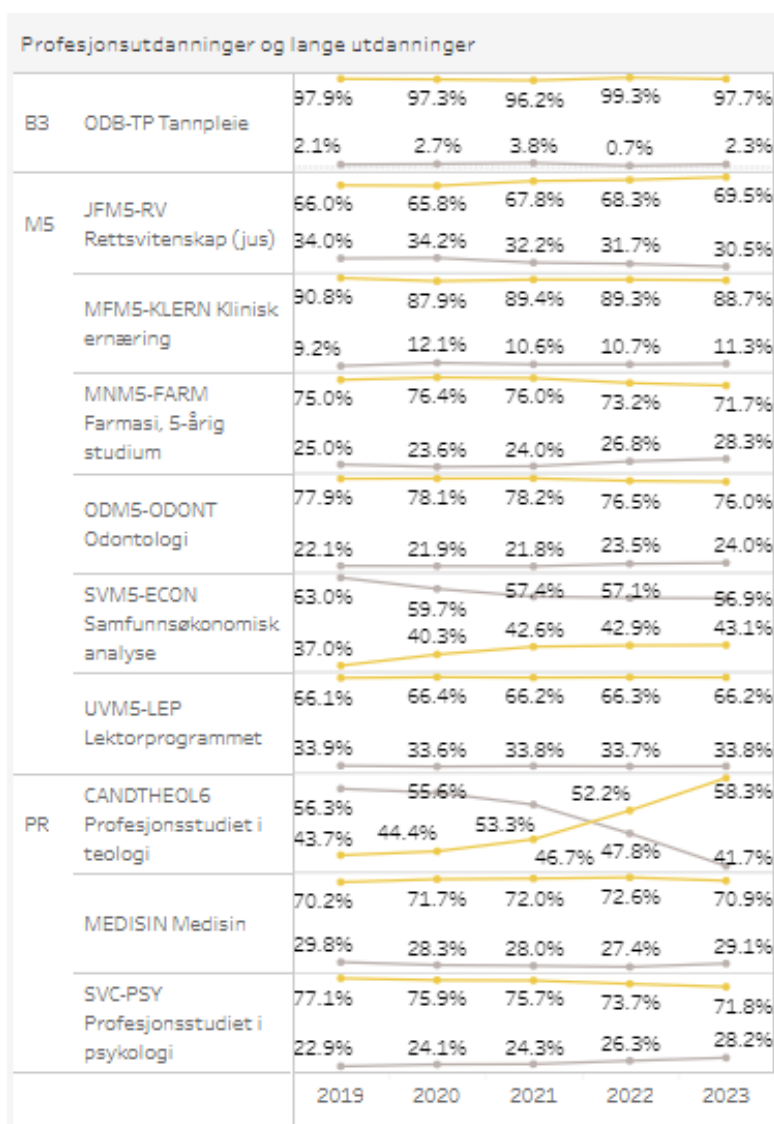
Registrerte studenter 2023 HØST, fakultetsfordelt		
fakultet	KJONN	Andel (%)
11 TF	K	54.0%
	M	46.0%
12 JF	K	70.3%
	M	29.7%
13 MED	K	71.9%
	M	28.1%
14 HF	K	60.7%
	M	39.3%
15 MN	K	42.7%
	M	57.3%
16 OD	K	76.9%
	M	23.1%
17 SV	K	67.9%
	M	32.1%
18 UV	K	74.1%
	M	25.9%

I 2023 var det 35.3% menn som oppnådde kvalifikasjoner ved UiO. Dette er en nedgang sammenlignet med de foregående fire årene, der mannsandelen blant studenter med oppnådd kvalifikasjon har vært rundt 37%. Det vil være uheldig om denne nedgangen fortsetter i årene framover, og UiO bør følge nøye med på dette.

## Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogram

I årets rapport følger vi opp fokuset fra fjorårets rapport, med å følge med på utviklingen i kjønnsbalansen blant aktive studenter på UiOs femårige masterprogram og seksårige profesjonsutdanninger. Vi har også inkludert bachelorutdanningen i tannpleie.

Figur 4: Utviklingen i aktive studenter de siste fem år



Flere av disse studieprogrammene har stor kjønnskjevhet, men det er noe variasjon mellom fagområder, program og hvordan utviklingen har forløpt de siste fem årene. Med unntak av Samfunnsøkonomisk analyse, har alle studieprogrammene en overvekt av kvinner. Teologi hadde overvekt av menn tidligere i femårsperioden, men dette snudde mellom 2021 og 2022.

Av de ti programmene vi ser på, er det Samfunnsøkonomisk analyse og Teologi som har den jevneste kjønnsbalansen i 2023.

Ved seks av de ti programmene er kvinneandelen større enn 70%. På topp i andel kvinner finner vi Tannpleie, etterfulgt av Klinisk ernæring og Odontologi.

Ser vi femårsperioden under ett, har masterutdanningen i rettsvitenskap hatt en særlig negativ utvikling, fra 66% kvinner i 2019 til tett under 70% i 2024. Profesjonsutdanningen i psykologi har hatt den største positive utviklingen fra 77,1% kvinneandel i 2019 til 71,8 % i 2023. Den positive utviklingen kan sees i sammenheng med at det siden høsten 2019 gis ett tilleggspoeng for mannlige søkere ved opptak til studiet. I starten ble poenget kun gitt i kvote for førstegangsvitnemål, men fra 2021 ble ordningen utvidet til å gjelde begge kvoter i opptaket. Ordningen gjaldt i første omgang til og med høsten 2023, men er videreført for opptaket høsten 2024. Dette er det eneste studieprogrammet ved UiO som har strukturelle tiltak i opptaket som skal bedre kjønnsbalansen. Det er Kunnskapsdepartementet (KD) som fastsetter om kjønns-poeng kan gis, i det nasjonale opptaksregelverket. Fra og med 2024 må institusjonene søke KD om å få ha tilleggspoeng for underrepresentert kjønn hvert år.

Høsten 2022 leverte opptaksutvalget sin [NOU 2022:17 Veier inn – ny modell for opptak til universiteter og høyskoler](#). Utvalget hadde flere forslag som kan være av betydning for rekruttering av studenter av begge kjønn, f.eks. mulighet for kjønnskvoter og supplerende rangeringskriterier for å finne de best egnede blant de kvalifiserte søkerne. Det er foreløpig ikke klart om regjeringen går videre med disse forslagene. Regjeringen har varslet at den vil følge opp utvalgets utredning og høringsinnspillene som er kommet i etterkant med en stortingsmelding om opptak til høyere utdanning våren 2024.

### Tiltak for rekruttering til og hindring av frafall fra UiOs studieprogrammer

UiOs hovedtiltak for å rekruttere søkere til grunnutdanningene er skolebesøk til alle videregående skoler i samarbeid med andre universiteter, Åpen dag ved UiO, innhold på egne nettsider og på utdanning.no, innhold i egne kanaler i sosiale medier gjennom hele året, samt betalt kommunikasjon i perioden desember-april. I all vår kontakt med mulige søkere har UiO en bevisst holdning til representasjon både når det gjelder kjønn og mangfold, og forsøker å utfordre stereotypier, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter.

Vi gjør stadig nye forsøk for å nå ut til målgrupper som ikke nødvendigvis tenker på høyere utdanning eller UiO som et aktuelt valg for dem. Det er viktig at ungdom så tidlig som mulig får informasjon om mulighetene. Et eksempel er de nye «Blindern-dagene» der vi fire ganger i året inviterer elever fra vg1 og vg2 til oss for å informere om vårt tilbud. Vi tester også nye

kanaler for markedsføring, produserer eget innhold til arenaer der vi når ut til flere gutter, og tester ut hvordan vi kan nå ut til målgruppene på tvers av etablerte mønstre og forventninger.

Vi ser også på mangfoldsutfordringer gjennom Nettverk for studentrekruttering, der fakultetene deler erfaringer og metoder de bruker i rekrutteringsarbeidet for å bedre kjønnsbalansen og bidra til økt mangfold på studieprogrammene.

UiOs enheter jobber også aktivt med rekruttering av nye studenter til sine studieprogrammer, og spesielt enhetene med studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse setter inn tiltak for å rekruttere bredere. Eksempel på dette er [Gutter og livsvitenskap](#) ved flere fakulteter samt Jenter og teknologi. Her er en oversikt over tiltak gjennomført ved de ulike fakultetene i 2023, som er rapportert av enhetene:

- Ved matematisk-naturvitenskapelig fakultet arrangeres det egen jentedag før studiestart for nye studenter på bachelor og årsenhet, samt studiestartuker og andre, mindre tiltak i undervisningen gjennom en gruppelærerordning.
- Medisinsk fakultet: Arrangementet Gutter i Livsvitenskap - UiO:Livsvitenskap er rettet mot gutter på videregående skole, et tilbud som går samtidig med Jenter og Teknologi. Dette er et arrangement i samarbeid med Livsvitenskap og fakultetene MN, OD, SV og MED. Guttene på videregående får møte mannlige representanter (tidligere studenter) ved klinisk ernæring og medisin som forteller om studiene og karrieremuligheter. Det er foreløpig ikke gjort en egen evaluering av MED
- Odontologisk fakultet har flere tiltak, både systematisk og praktisk. Tiltak for å bedre kjønnsbalanse og likestilling i studieprogrammene diskuteres årlig som en del av det systematiske kvalitetsarbeidet ved OD. Angående kjønnsbalanse er et praktisk tiltak å trekke inn det underrepresenterte kjønn ved å oppfordre og ofte direkte kontakte mannlige studenter til å delta som studentmentorer, slik som på åpen dag-stand og «speed dating». OD har også igangsatt forbedringer av studiesidene på nett når det gjelder universell utforming, som skal lette tilgangen til viktig studieinformasjon for studenter med nedsatt funksjonsevne, og de har styrket rutinene i individuelle tilretteleggingssaker gjennom tettere oppfølging av og dialog med den enkelte student om konkrete tiltak som vil være til hjelp/nytte i studietilværelsen.
- Juridisk fakultet har i 2023 gjennomført en ekstern evaluering av programmer med særlig skjev kjønnsbalanse. Evalueringspanelet anbefaler bruk av kjønnspoeng ved disse programmene. Institutt for kriminologi og rettssosiologi har nedsatt en arbeidsgruppe som skal følge opp anbefalingene fra evalueringen.
- Det utdanningsvitenskapelige fakultet har flere tiltak for rekruttering av mannlige studenter, men også minoritetsspråklige studenter til deres utdanninger. Aktuelle



tiltak er skolebesøksordning, guttedag (ikke i 2023), bevissthet rundt mannlige rollemodeller (rekruttering, bilder, nettsider osv.).

- Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) har lyst ut et masterstipend som skal se på underrepresenterte grupper blant studentmassen på STK. Oppgaven forventes ferdig i 2024. Det kan potensielt gi et bedre grunnlag for videre diskusjoner om hvor skoen trykker.
- SV har guttedager og målrettet informasjon rettet mot gutter i videregående skoler, spesielt i forkant av søknadsfrist til høyere utdanning.



**UNIVERSITETET  
I OSLO**

3. Tabeller

Tabell 1: Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på stillingsgrupper

Kjønnsbalanse innenfor alle stillingsgrupper ved UiO i 2023, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

	Kjønn - i %			Kjønn - antall		
	Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann	Total
<b>1 Lederstillinger</b>						
1.1 Toppleder- og direktørstillinger	0,5 %	0,5 %	1,1 %	47	48	95
1.2 Mellomlederstillinger	2,0 %	1,1 %	3,0 %	175	96	271
<b>Lederstilling Total</b>	<b>2,5 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>4,1 %</b>	<b>222</b>	<b>144</b>	<b>366</b>
<b>2 Undervisnings- og forskerstillinger</b>						
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	5,0 %	8,9 %	13,9 %	449	795	1244
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spes. utover mastergrad	11,2 %	12,0 %	23,2 %	999	1077	2076
2.3 Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	13,2 %	9,7 %	22,8 %	1179	863	2042
2.4 Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	0,7 %	0,5 %	1,2 %	62	43	105
<b>Undervisnings- og forskerstillinger Total</b>	<b>30,1 %</b>	<b>31,1 %</b>	<b>61,1 %</b>	<b>2689</b>	<b>2778</b>	<b>5467</b>
<b>3 Administrative og tekniske stillinger</b>						
3.1 Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	9,8 %	7,5 %	17,3 %	875	671	1546
3.2 Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	6,2 %	3,7 %	9,8 %	552	328	880
3.3 Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte	4,4 %	3,2 %	7,6 %	394	290	684
<b>Administrative og tekniske stillinger Total</b>	<b>20,4 %</b>	<b>14,4 %</b>	<b>34,8 %</b>	<b>1821</b>	<b>1289</b>	<b>3110</b>
<b>Grand Total</b>	<b>52,9 %</b>	<b>47,1 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4732</b>	<b>4211</b>	<b>8943</b>

Tabell 2: Kjønnbalanse i virksomheten – fordelt på enhet (fakultet, museum, enhet)

Kjønnbalanse innenfor overordnede stillingsgrupper ved UiO i 2023 fordelt på enhet, SAP/DFØ. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

Enhet	Kjønnbalanse i % pr stillingskategori		Distribusjon stillingskategorier i % pr enhet
	Kvinne	Mann	Total
<b>HF</b>			
Lederstilling	60,6 %	39,4 %	3,3 %
Undervisnings- og forskerstillinger	54,3 %	45,7 %	73,2 %
Administrative og tekniske stillinger	68,5 %	31,5 %	23,5 %
<b>JUS</b>			
Lederstilling	60,0 %	40,0 %	5,8 %
Undervisnings- og forskerstillinger	53,6 %	46,4 %	62,4 %
Administrative og tekniske stillinger	77,9 %	22,1 %	31,8 %
<b>KHM</b>			
Lederstilling	42,9 %	57,1 %	6,5 %
Undervisnings- og forskerstillinger	60,7 %	39,3 %	28,1 %
Administrative og tekniske stillinger	64,1 %	35,9 %	65,4 %
<b>MN</b>			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	2,4 %
Undervisnings- og forskerstillinger	36,1 %	63,9 %	75,5 %
Administrative og tekniske stillinger	49,0 %	51,0 %	22,0 %
<b>MED</b>			
Lederstilling	76,2 %	23,8 %	2,2 %
Undervisnings- og forskerstillinger	50,9 %	49,1 %	74,4 %
Administrative og tekniske stillinger	72,5 %	27,5 %	23,5 %
<b>NHM</b>			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	5,0 %
Undervisnings- og forskerstillinger	44,6 %	55,4 %	40,9 %

Administrative og tekniske stillinger	55,1 %	44,9 %	54,1 %
<b>OD</b>			
Lederstilling	72,7 %	27,3 %	2,7 %
Undervisnings- og forskerstillinger	62,3 %	37,7 %	62,2 %
Administrative og tekniske stillinger	84,8 %	15,2 %	35,1 %
<b>SV</b>			
Lederstilling	64,3 %	35,7 %	3,0 %
Undervisnings- og forskerstillinger	51,1 %	48,9 %	75,4 %
Administrative og tekniske stillinger	67,6 %	32,4 %	21,6 %
<b>TD</b>			
Lederstilling	33,3 %	66,7 %	3,8 %
Undervisnings- og forskerstillinger	52,8 %	47,2 %	67,9 %
Administrative og tekniske stillinger	54,5 %	45,5 %	28,2 %
<b>UB</b>			
Lederstilling	86,7 %	13,3 %	7,4 %
Undervisnings- og forskerstillinger	63,4 %	36,6 %	20,2 %
Administrative og tekniske stillinger	68,0 %	32,0 %	72,4 %
<b>UiO eiendom</b>			
Lederstilling	42,4 %	57,6 %	13,8 %
Administrative og tekniske stillinger	32,5 %	67,5 %	86,2 %
<b>UiO IT</b>			
Lederstilling	16,1 %	83,9 %	8,0 %
Administrative og tekniske stillinger	21,4 %	78,6 %	92,0 %
<b>UV</b>			
Lederstilling	80,0 %	20,0 %	4,5 %
Undervisnings- og forskerstillinger	67,1 %	32,9 %	62,8 %
Administrative og tekniske stillinger	67,1 %	32,9 %	32,7 %
<b>LOS</b>			
Lederstilling	66,7 %	33,3 %	10,7 %
Undervisnings- og forskerstillinger	65,2 %	34,8 %	13,0 %
Administrative og tekniske stillinger	65,5 %	34,5 %	76,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>52,91 %</b>	<b>47,09 %</b>	

Tabell 3: Kjønnsbalanse for måltall – professor

Årsverk og prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013 og SKO1404) i 2018-2021-2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	151,5	37,2	162,3	38,5	157,5	41,4
Det juridiske fakultet	68,5	31,7	71,9	36,3	69,3	37,5
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	236,7	20,5	237,6	23,9	235,9	26,8
Det medisinske fakultet	116,4	36,5	141,3	36,8	155,7	37,8
Det odontologiske fakultet	31,5	51,4	23,1	52,0	18,0	50,0
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	115,1	35,4	129,3	36,4	137,5	35,4
Det teologiske fakultet	15,3	19,7	12,6	33,3	11,6	43,1
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	53,0	51,9	62,8	47,9	61,8	54,1
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	8,0	37,5	11,4	52,6	11,2	53,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	11,0	9,1	14,5	13,8	18,0	16,7
UiO:Ledelsen og støtteenheter	3,0	66,7	3,6	44,4	3,8	47,4
Universitetsstyret	4,6	65,2	7,2	86,1	9,4	87,2
<b>Sum</b>	<b>814,4</b>	<b>32,6</b>	<b>877,6</b>	<b>34,9</b>	<b>889,6</b>	<b>36,9</b>

Tabell 4: Kjønnsbalanse for måltall – førsteamanuensis

Årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) i 2018, 2021 og 2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	110,9	50,1	81,9	52,1	95,7	55,6
Det juridiske fakultet	15,9	57,9	16,0	63,8	21,3	58,1
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	108,7	37,4	122,8	40,9	131,7	36,0
Det medisinske fakultet	73,3	48,0	84,2	45,1	87,2	43,0
Det odontologiske fakultet	23,6	53,5	21,6	61,8	24,0	56,9
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	62,1	42,2	64,7	38,1	61,3	45,9
Det teologiske fakultet	8,2	61,4	7,7	64,9	10,5	76,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	59,2	70,1	47,5	75,8	48,5	74,3
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	18,0	44,4	21,2	37,7	22,2	49,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	10,2	21,6	9,4	25,5	7,4	32,4
Universitetsstyret	4,0	100,0	3,5	85,7	1,7	88,2
<b>Sum</b>	<b>493,9</b>	<b>48,6</b>	<b>480,3</b>	<b>48,6</b>	<b>511,5</b>	<b>49,1</b>

Tabell 5: Kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved UiO

andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2023, DBH.

Fakultetsnavn	2018		2021		2023	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	10	30	10	50	11	36,36
Det juridiske fakultet	6	33,33	6	50	6	50
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	11	27,27	11	45,45	11	45,45
Det medisinske fakultet	4	50	4	25	4	75
Det odontologiske fakultet	3	0	3	33,33	3	33,33
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	7	28,57	7,8	25,64	8,8	34,09
Det teologiske fakultet	1	100	1	100	1	0
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	4	50	4	100	4	100
UiO (uspesifisert underenhet)			1	0	1	0
Universitetsstyret	3	66,67	2	100	2	100
<b>Sum</b>	<b>49</b>	<b>34,69</b>	<b>49,8</b>	<b>48,19</b>	<b>51,8</b>	<b>48,26</b>



Tabell 6: Kompetanseopprykk – 2023

Antall kvinner og menn som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2023, UiO.

Enhet	Menn	Kvinner	Totalt
SV	11	3	14
HF	6	8	14
MN	3	7	10
UV	1	4	5
KHM	2	0	2
JF	2	1	3
MED	5	3	8
OD	1	1	2
TF	0	1	1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>59</b>
Enheter uten kompetanseopprykk i 2023: NHM, KHM, LINK, SUM, UB, ISS.			

Tabell 7: Lønnskartlegging ved UiO – 2023

Stillingsgruppe	Totalt antall ansatte		% av totalt antall ansatte		Snitt alder		Snitt årslønn		Kvinner andel av menns 100% lønn (avtalt lønn)	Max av lønn 100 % (avtalt lønn)		Median av lønn 100 % (avtalt lønn)		Variabelt tillegg	
	K	M	K	M	K	M	K	M	K i %	K	M	K	M	K	M
<b>1. Lederstillinger</b>															
1.1 Toppleder- og direktørstillinger	47	48	49,5 %	50,5 %	57	58	kr 1 186 113	kr 1 165 805	102 %	kr 1 413 298	kr 1 391 110	Kr 1 187 462	kr 1 203 924	1,24 %	0,5 %
1.2 Mellomlederstillinger	175	96	64,6 %	35,4 %	52	52	kr 857 247	kr 880 714	97 %	kr 1 149 634	kr 1 181 053	kr 860 343	kr 900 800	1,33 %	0,81 %
Lederstilling Total	222	144	<b>60,7 %</b>	<b>39,3 %</b>	53	54	kr 926 872	kr 975 744		kr 1 413 298	kr 1 391 110	kr 907 850	kr 958 850		
<b>2. Undervisnings- og forskerstillinger</b>															
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	449	795	36,1 %	63,9 %	56	56	kr 989 240	kr 985 037	100 %	kr 1 503 158	kr 1 476 316	kr 970 000	kr 970 324	2,78 %	4,68 %
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad	999	1077	48,1 %	51,9 %	43	43	kr 713 423	kr 712 661	100 %	kr 1 256 457	kr 1 279 562	kr 700 735	kr 703 760	6,32 %	7,07 %
2.3 Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag	1179	863	57,7 %	42,3 %	36	36	kr 586 794	kr 588 518	100 %	kr 927 365	kr 897 303	kr 573 778	kr 570 753	12,58 %	7,46 %
2.4 Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag	62	43	59,0 %	41,0 %	26	26	kr 443 912	kr 430 184	103 %	kr 708 000	kr 471 300	kr 44 782	kr 414 200	3,00 %	3,22 %
Undervisnings- og forskerstillinger Total	2689	2778	<b>49,2 %</b>	<b>50,8 %</b>	42	44	kr 697 743	kr 747 671		kr 1 503 158	kr 1 476 316	kr 641 020	kr 700 053		
<b>3. Administrative og tekniske stillinger</b>															
3.1 Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	875	671	56,6 %	43,4 %	46	47	kr 703 536	kr 742 104	95 %	kr 1 255 674	kr 1 287 757	kr 697 700	kr 727 529	2,48 %	3,45 %

3.2 Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	552	328	62,7 %	37,3 %	43	43	kr 598 039	kr 615 774	97 %	kr 737 600	kr 788 514	kr 599 800	kr 616 086	4,63 %	4,15 %
3.3 Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte	394	290	57,6 %	42,4 %	35	40	kr 490 513	kr 499 423	98 %	kr 735 533	kr 657 300	kr 495 245	kr 501 200	18,55 %	16,19 %
Administrative og tekniske stillinger Total	1821	1289	58,6 %	41,4 %	43	45	kr 625 466	kr 655 360		kr 1 255 674	kr 1 287 757	kr 629 180	kr 657 300		
<b>Grand Total</b>	<b>4732</b>	<b>4211</b>	<b>52,9 %</b>	<b>47,1 %</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>kr 680 678,38</b>	<b>kr 727 213,16</b>	<b>94%</b>	<b>kr 1 503 158</b>	<b>kr 1 476 316</b>	<b>kr 640 700</b>	<b>kr 685 000</b>	<b>52,90 %</b>	<b>47,10 %</b>

Lønnskartlegging ved UiO 2023, avtalt lønn og variable tillegg. Med variable tillegg har vi tatt inn alle tillegg som benyttes ved UiO – kontantytelser (tilleggs lønn, honorar, hjemmevakttillegg og vakttillegg) og naturalytelser (EK-tjenester), fordelt på kjønn og stillingsgruppe. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

Tabell 8: Midlertidighet – 2023

Andel midlertidige unntatt åremålsstillinger (%) ved UiO fordelt på enhet, DBH. Styringsindikator referer til DBHs definisjon av midlertidighet.

Fakultetsnavn	2022				2023			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsindikator)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (styringsindikator)
Andre enheter - UiO	27,9	4,2	25,0		29,4	4,5	0,0	
Det humanistiske fakultet	569,4	14,6	11,7	12,8	586,2	11,9	13,2	12,1
Det juridiske fakultet	211,5	22,8	12,7	13,6	215,5	23,2	15,9	13,2
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	1012,3	12,4	13,0	16,0	1018,5	13,1	14,1	17,2
Det medisinske fakultet	865,9	22,2	21,8	30,1	847,6	20,6	18,4	30,2
Det odontologiske fakultet	234,9	10,4	9,7	7,7	227,7	11,2	11,9	13,8
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	417,0	18,6	14,3	14,3	424,3	18,8	19,9	18,1
Det teologiske fakultet	42,2	18,8	3,0	9,4	47,1	12,5	10,3	10,2
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	296,2	15,9	6,4	6,9	270,0	10,3	14,5	8,9
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	223,9	36,8	34,9	0,0	216,0	30,1	33,6	0,5
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	141,1	16,8	11,4	9,0	134,2	13,8	8,7	4,9
UiO:Ledelsen og støtteenheter	803,4	4,0	3,1	0,0	907,3	6,0	4,4	0,0
Universitetsbiblioteket	166,6	7,3	8,7		161,7	4,4	3,3	
Universitetsstyret	67,5	13,8	11,7	16,2	82,0	9,2	7,8	10,3
<b>Sum</b>	<b>5079,7</b>	<b>15,7</b>	<b>12,5</b>	<b>16,6</b>	<b>5168,4</b>	<b>14,4</b>	<b>13,1</b>	<b>17,4</b>

Tabell 9: Deltid - 2023

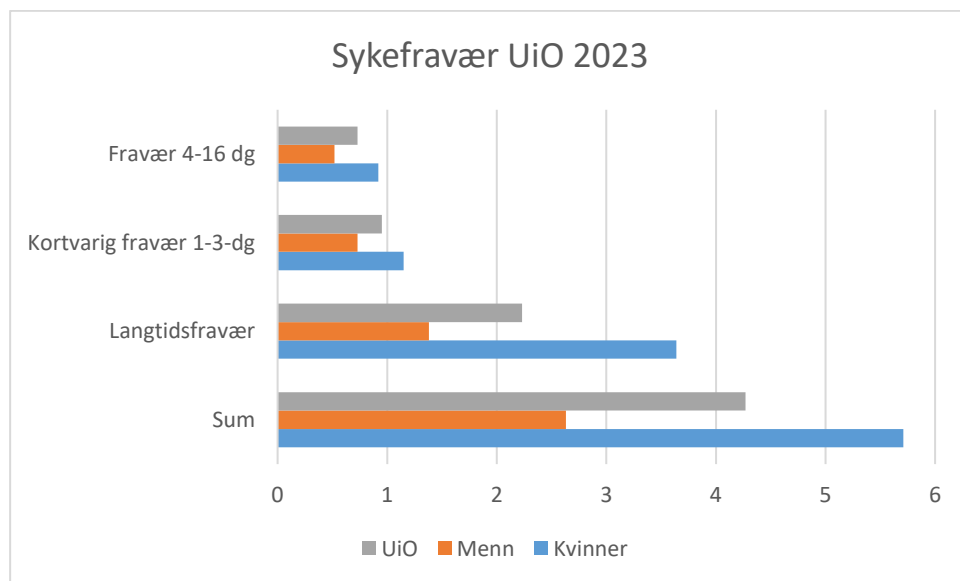
Antall ansatte fordelt på stillingsprosent ved UiO, DFØ 2023.

Intervall stillingsprosent	Andel kvinner	Andel menn	Total
<20	2 %	3 %	5 %
20	5 %	6 %	12 %
21-49	2 %	1 %	3 %
50	2 %	1 %	3 %
60	0 %	0 %	1 %
70	0 %	0 %	1 %
80	1 %	1 %	1 %
90	0 %	0 %	0 %
100	40 %	35 %	74 %
<b>Total</b>	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>	<b>100 %</b>

Tabell 10: Sykefravær

Sykefravær ved UiO i %, 2023, DFØ

	Kvinner	Menn	UiO
Sum	5,71	2,63	4,27
Langtidsfravær	3,64	1,38	2,23
Kortvarig fravær 1-3-dg	1,15	0,73	0,95
Fravær 4-16 dg	0,92	0,52	0,73



## Vedlegg 1: Likelønnskartlegging ved UiO

### Likelønnskartlegging UiO

Likestillings- og diskrimineringslovens § 34 slår fast at kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Likestillings- og diskrimineringslova § 26 a-b pålegger arbeidsgivere å gjennomføre jevnlig lønnskartlegging i egen virksomhet, for å følge med på utvikling i lønnsdannelsen mellom kjønnene. Videre skal UiO i henhold til avtalene gjort i Tilpasningsavtale § 31 utarbeide årlig lønnsstatistikk og stillingsoversikt fordelt på alder og kjønn. UiO utarbeider derfor en årlig lønnskartlegging i virksomheten som overleveres til universitetsstyret sammen med UiOs årsrapport.

Lønnskartleggingen er i sin natur på overordnet nivå. Hensikten med kartleggingen er å vurdere lønnsdannelse i stillingsgrupper som vi vurderer at gjør likt arbeid av lik verdi. Lønnskartleggingen skal gjøres tilgjengelig for alle ansatte, og kan brukes i forbindelse med lønnsforhandlinger.

Hovedtariffavtalen i Staten fra og med 1. mai 2022 styrker de tillitsvalgtes rolle i utarbeidelse og oppfølging av denne lønnsstatistikken, og forslag til gjennomføring av lønnskartleggingen drøftes derfor med de tillitsvalgte før kartleggingen gjennomføres i februar 2024 og overleveres til universitetsstyret i forbindelse med UiOs likestillingsrapport som leveres som en del av UiOs årsrapport.

### Lik lønn for arbeid av lik verdi

Hensikten med lønnskartleggingen er å sammenligne lønn mellom kvinner og menn spesielt, og bidrar til å kunne vurdere hvorvidt forskjeller i lønn er på grunn av kjønn eller andre forskjeller. Kartleggingen skal gi grunnlag for å vurdere risiko og eventuelt iverksette tiltak for å sikre lønnsmessig likebehandling av kvinner og menn.

Samtidig er det relevant å vurdere lønsplassering på tvers av stillingskoder i virksomheten. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har ansvaret for å følge opp aktivitets- og redegjøringsplikten, og anbefaler at lønnskartlegging skjer på bakgrunn av gruppering av stillingskoder for å sammenligne arbeid av lik verdi på tvers av virksomheten ved å sammenligne krav til **kompetanse, ansvar, anstrengelser og arbeidsforhold**. Bufdir definerer disse begrepene som følgende:



<p><b>Kompetanse</b> er den kombinasjonen av kunnskap, ferdigheter og holdninger som er nødvendig for å fylle kravene til den gitte stillingen.</p>	<p><b>Ansvar</b> er for eksempel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ansvar for økonomiske/materielle ressurser</li> <li>• arbeidsledelse/personalansvar</li> <li>• informasjonsansvar</li> <li>• ansvar for mennesker</li> <li>• planlegging og organisering</li> <li>• om arbeidet er tyngende på grunn av stort ansvar</li> </ul>
<p><b>Anstrengelser</b> kan handle om både fysiske og psykiske belastninger i arbeidet, for eksempel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oppgaver som krever stor grad av konsentrasjon/nøyaktighet</li> <li>• tunge løft</li> <li>• krevende mellommenneskelig kontakt</li> </ul>	<p><b>Arbeidsforhold</b> handler om grad av ubekvemme arbeidsforhold, for eksempel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risiko</li> <li>• stank, støy og skitt</li> <li>• ubekvem arbeidstid</li> <li>• bruker- og publikumskontakt etter ordinær arbeidstid</li> </ul>

## Inndeling i stillingsgrupper

UiO forstår arbeid av lik verdi som stillinger som til tross for noe ulikt innhold i stillingens oppgaver stiller tilnærmet likt krav til kompetanse, ansvar og anstrengelse og arbeidsforhold. Det er viktig å merke seg at stillingene vurderes ut ifra generell stillingsbeskrivelse, og ikke utfra egne ansvarsområder knyttet til enkeltansatte. I utforming av stillingskategorier har vi hensyntatt følgende:

1. Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) har en stillingskategorisering for stillinger i Universitets- og høyskolesektoren<sup>3</sup>.
2. Kompetansekrav, ansvar, anstrengelse og arbeidsforhold er sammenlignet på tvers av stillingskategorisering, og er basert på UiOs stillingsstrukturbeskrivelser for vitenskapelige<sup>4</sup> og teknisk administrativt ansatte<sup>5</sup>. Plassering av tannlege-, biblioteks og de tekniske driftsstillingene er også diskutert med Det odontologiske fakultet, Universitetsbiblioteket og Eiendomsavdelingen.
3. Hovedtariffavtalen i Staten har en definert lønnsplan for gjennomgående stillinger som også er brukt i arbeidet<sup>6</sup>.
4. Tilpasningsavtalen ved UiO<sup>7</sup> deler stillingsgrupper inn i følgende kategorier i forbindelse med kvotering, og er også relevant å trekke inn i lønnskartleggingen: (1) Vitenskapelige utdanningsstillinger; (2) Vitenskapelige mellomgruppestillinger; (3) Vitenskapelige toppstillinger;

<sup>3</sup> DBH stillingskategorisering: <https://dbh.hkdir.no/datainnhold/kodeverk/stillingskoder>

<sup>4</sup> UiOs regelverk for vitenskapelige stillinger: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/#toc1>

<sup>5</sup> UiOs regelverk og stillingsstruktur for teknisk og administrativt ansatte: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/teknisk-administrativt/stillingsstruktur.html>

<sup>6</sup> Hovedtariffavtalen i staten 1. mai 2022-30. april 2024, vedlegg 1 Lønnsplan 56:

[https://www.regjeringen.no/contentassets/43efadcb4e394a5fa57176b00f7b07ea/2022/hovedtariffavtalene\\_staten\\_2022-24\\_hovedoppgjør\\_regj\\_no.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/43efadcb4e394a5fa57176b00f7b07ea/2022/hovedtariffavtalene_staten_2022-24_hovedoppgjør_regj_no.pdf)

<sup>7</sup> UiOs Tilpasningsavtale: <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/hovedavtale-tilpasningsavtale.html#31>

(4) Direktørstillinger; (5) Mellomlederstillinger; (6) Saksbehandlerstillinger, bibliotekarstillinger, tekniske stillinger og andre stillinger på tilsvarende nivå og; (7) Kontorstillinger, driftstekniske stillinger.

Med bakgrunn i dette foreslår vi at stillinger ved UiO deles inn i hovedsakelig 3 kategorier med underkategorier:

### **1. Lederstillinger**

1.1. Toppleder- og direktørstillinger

1.2. Mellomlederstillinger

### **2. Undervisnings- og forskerstillinger**

2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad

2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad

2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag

2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag

### **3. Administrative og tekniske stillinger**

3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger

3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger

3.3. Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte

Kartlegging av kompetansekrav, ansvar, anstrengelser og arbeidsforhold som ligger til grunn for grupperingen.		Stillingskoder i stillingsgruppe
<b>1. Lederstillinger</b>		
1.1. Toppleder- og direktørstillinger	<p><b>Kompetansekrav:</b> Mastergrad og høyere. Legger vekt på ledelseserfaring. Spesielt for vitenskapelige lederstillinger: Krever normalt professorkompetanse.</p> <p><b>Ansvar:</b> Stillingene er preget av svært høy grad av ansvar for økonomiske og materielle ressurser og personalansvar. Kan være tyngende på grunn av stort ansvar.</p> <p><b>Anstrengelser:</b> Krever høy grad av konsentrasjon, nøyaktighet.</p> <p><b>Arbeidsforhold:</b> Kan være krevende mellommenneskelig kontakt. Ubekvem arbeidstid.</p>	0214 Rektor 1059 Underdirektør 1060 Avdelingsdirektør 1061 Ass direktør 1111 Forskningssjef 1474 Dekan 1475 Instituttleder 1538 Fagdirektør 9131 Universitetsdirektør
1.2. Mellomlederstillinger og arbeidsledelse for administrative og tekniske enheter	<p><b>Kompetansekrav:</b> Bachelorgrad eller fagbrev/studiekompetanse.</p> <p><b>Ansvar:</b> Ansvar for planlegging og organisering, kan ha personalansvar i visse tilfeller.</p> <p><b>Anstrengelser:</b> Krever generelt lavere nivå av anstrengelser sammenlignet med andre administrative lederstillinger.</p> <p><b>Arbeidsforhold:</b> kan være pålagt ubekvem arbeidstid, samt brukerkontakt etter arbeidstid.</p>	0820 Oversykepleier 1054 Kontorsjef 1056 Økonomisjef 1058 Administrasjonssjef 1211 Seksjonssjef 1407 Avdelingsleder
<b>2. Undervisnings- og forskningsstillinger</b>		
2.1. Stillinger innen undervisning og forskning, krav utover doktorgrad	<p><b>Kompetansekrav:</b> doktorgrad, spesialisering og/eller professorkompetanse for 2.1 og 2.2., mastergrad/hovedfag for 2.3. og 2.4.</p> <p><b>Ansvar:</b> Stort ansvar knyttet til utvikling og gjennomføring av undervisnings- og forskningsaktiviteter. Høyere nivå av ansvar for 2.1. og 2.2 enn for 2.3. og 2.4.</p> <p><b>Anstrengelser:</b> oppgaver som tidvis krever høy grad av nøyaktighet/konsentrasjon.</p> <p><b>Arbeidsforhold:</b> samtlige stillinger er såkalt særskilt uavhengige stillinger. oppgaver kan tidvis kreve ubekvem arbeidstid, brukerkontakt</p>	1013 Professor 1183 Forsker 1404 Professor 1532 Dosent
2.2. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om doktorgrad eller spesialisering utover mastergrad		0787 Spesialtannlege 1011 Førsteamanuensis 1110 Forsker 1109 Forsker 1198 Førstelektor 1200 Førstebibliotekar

	utenfor ordinær arbeidstid samt at noen kan ha høyere risiko knyttet til arbeid på lab. Samtidig er stillingene knyttet til offentlig formidlingsvirksomhet, som kan skape økt risiko for eksempelvis trakassering og hatefulle ytringer.	1352 Postdoktor 1353 Instrukørtannlege m/spes
2.3. Stillinger innen undervisning og forskning, krav om mastergrad/hovedfag		1009 Universitetslektor 1015 Instrukørtannlege 1017 Stipendiat 1020 Vit. Assistent 1108 Forsker 1199 Universitetsbibliotekar 1260 Avdelingstannlege/klinikk sjef 1378 Stipendiat
2.4. Stillinger innen undervisning og forskning, lavere krav enn master/hovedfag		1018 Vit. Assistent 1019 Vit. Assistent
<b>3. Administrative og tekniske stillinger</b>		
3.1. Komplekse saksbehandlings- og spesialstillinger	<p><b>Kompetansekrav:</b> Generelt krav om mastergrad, men bachelorgrad for enkelte stillinger. Krav om spesialkompetanse innenfor enkelte stillinger.</p> <p><b>Ansvar:</b> Stillingene er preget av komplekse forvaltnings- og utviklingsoppgaver knyttet til UiOs administrative og tekniske løsninger og funksjoner. Høy grad av ansvar knyttet til oppgaveløsning, enkelte kan ha arbeidsledelse og koordinering knyttet til sine stillinger. Høy grad av selvstendighet i oppgaveløsningen.</p> <p><b>Anstrengelser:</b> Stillingene er i utgangspunktet knyttet til fast arbeidstid, og liten risiko for uforholdsmessig grad av anstrengelse.</p> <p><b>Arbeidsforhold:</b> I utgangspunktet lite risikofyllt arbeidsforhold.</p>	0790 Bedriftssykepleier 0795 Spesialpsykolog 0832 Fysioterapeut 1077 Hovedbibliotekar 1088 Sjefingeniør 1113 Prosjektleder 1181 Senioringeniør 1182 Seniorarkitekt 1220 Spesialrådgiver 1304 Spesialpsykolog 1364 Seniorrådgiver 1434 Rådgiver
3.2. Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	<p><b>Kompetansekrav:</b> Bachelorgrad.</p> <p><b>Ansvar:</b> Stillingene er preget av forvaltnings- og utviklingsoppgaver knyttet til UiOs administrative og tekniske løsninger og funksjoner. Høy grad av ansvar knyttet til oppgaveløsning, enkelte kan ha arbeidsledelse og koordinering knyttet til sine stillinger. Høy grad av selvstendighet i oppgaveløsningen.</p> <p><b>Anstrengelser:</b> Stillingene er i utgangspunktet knyttet til fast arbeidstid,</p>	1033 Klinikk avd.leder 1087 Overingeniør 1094 Overarkitekt 1363 Seniorkonsulent 1408 Førstekonsulent

	<p>og liten risiko for uforholdsmessig grad av anstrengelse.  <b>Arbeidsforhold:</b> I utgangspunktet lite risikofylt arbeidsforhold.</p>	<p>1514 Ledende forskn.tekn  1515 Spesialbibliotekar</p>
<p>3.3. Kontorstillinger, driftsstillinger og teknisk støtte</p>	<p><b>Kompetansekrav:</b> Fagbrev, studiekompetanse eller bachelorgrad.  <b>Ansvar:</b> oppgavene er drifts- og rutinepregede, med lite krav til selvstendig oppgaveløsning.  <b>Anstrengelser:</b> enkelte av stillingene kan kreve høyere grad av anstrengelser i forhold til øvrige stillinger i bruk ved UiO. Spesielt er dette knyttet til renholderstillinger og tekniske stillinger som krever høy grad av fysisk belastning i oppgaveutførelsen.  <b>Arbeidsforhold:</b> Noe høyere risiko sammenlignet med øvrige stillingskategorier. Risiko kan være knyttet til uforutsigbare arbeidsforhold, høy grad av samvær med brukergrupper (pasienter, studenter, barn eller andre) som kan skape risikofylte situasjoner, og høyere grad av risiko knyttet til skitt, støy og skitt i forbindelse med oppgaveutførelse.</p>	<p>0389 Fagkonsulent  0807 Sykepleier  0810  Spes.utd.sykepleier  0826 Barnepleier  0829  Barnehageassistent  0830 Barnehageass,  m/barnpl.utd,  0947 Førskolelærer  0948 Styrer  1063 Førstesekretær  1065 Konsulent  1068 Fullmektig  1070 Sekretær  1078 Betjent  1079 Førstebetjent</p> <p>1085 Avdelingsingeniør  1130 Renholder  1132 Renholdsleder  1136 Driftstekniker  1137 Driftsleder  1275 Ingeniør  1379 Klinikkssekretær  1410 Bibliotekar  1484 Assistent  1533 Tannpleier  1511 Forskningstekniker  1512 Forskningstekniker  1513 Senior forskn.tekn.  1545 Tannhelsesekr.</p>



**UNIVERSITETET  
I OSLO**