



# ÅRSRAPPORT 2017-2018



UiO : Universitetet i Oslo  
KUNNSKAP RETT FRA KILDEN

# Innhold

---

I.	Styrets beretning.....	1
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall.....	6
III.	Årets aktiviteter og resultater.....	13
	• Sektormål 1.....	13
	• Sektormål 2.....	25
	• Sektormål 3.....	28
	• Sektormål 4 .....	30
IV.	Styring og kontroll i virksomheten.....	36
V.	Vurdering av framtidsutsikter.....	42
VI.	Årsregnskap.....	46

Vedlegg 1: Utviklingsavtalen - oversikt over tiltak og hvor de er omtalt i  
årsrapporten

Vedlegg 2: UiOs Likestillingsrapport

Vedlegg 3: UiOs årsplan 2018-2020

# I. Styrets beretning

## Styrets medlemmer høsten 2017

<i>Styreleder:</i> Svein Stølen	<i>Teknisk-administrativt tilsatte:</i> Marianne Midthus Østby
<i>Fast vitenskapelig tilsatte:</i> Anne Birgitte Rønning Erling Sandmo	<i>Studenter:</i> Kristine Berg Heggelund Henrik Paulsen Mandelid
<i>Vara:</i> Olav Gjelsvik	<i>Eksterne styrerepresentanter:</i> Anne-Marie Engel
<i>Midlertidig vitenskapelig tilsatte:</i> Ingrid Lossius Falkum	Qaisar Farooq Akram Elisabeth B. Kvalheim

## Styrets arbeid i 2017

Universitetsstyret gjennomførte syv styremøter i 2017, og har behandlet både større strategiske saker og viktige enkeltsaker. Styret har behandlet 49 vedtakssaker og 11 diskusjonssaker og mottatt 56 orienteringer. Arbeidet har i 2017 vært preget av skifte i rektorat og i universitetsstyret. Våren 2017 markerte avslutning av lengre prosesser, ikke minst av SAB-prosessen. Det ble utarbeidet en rapport (Trinn for trinn) som oppsummerer og dokumenterer SAB-prosessen, og det ble avholdt et seminar om kvalitet i forskning og utdanning som markerte avslutningen i mars 2017 med tittelen *“The 21st Century University: How to Build a Ladder to the Stars. Where are Norwegian higher education institutions in their quest for excellence and international leadership?”*

Høsten 2017 var preget av oppstart for nytt rektorat. Nytt universitetsstyre med ny styreleder hadde sitt første møte 12.-13. september 2017. Før møtet ble det holdt et seminar for styrets medlemmer. Tema for seminaret var mål og visjon for fireårsperioden, og hadde blant annet vekt på utdanning og læringsmiljø, økosystem for innovasjon og internasjonalisering.

## Noen resultater og høydepunkter

Det er vedtatt en oppstartbevilgning til forsknings- og undervisningsbygg for livsvitenskap (Life Science). Statsbygg har mottatt oppdragsbrev fra Kunnskapsdepartementet om å bygge det 66 000 kvadratmeter store livsvitenskapsbygget ved UiO. Nå starter Statsbygg å detaljplanlegge byggeprosjektet. Livsvitenskapsbygget ventes ferdigstilt høsten 2024, og skal huse om lag 1000 ansatte og 1600 studenter.

UiO har en ledende posisjon i sektoren når det gjelder tildelinger fra ERC og Sentre for fremragende forskning (SFF), og resultatene fra 2017 styrker denne posisjonen. I mars 2017 ble UiO tildelt fem av totalt ti nye sentre for fremragende forskning. Sentrene skal drive gjennombruddsforskning innen livsvitenskap, kreftforskning, musikkvitenskap og solforskning. Med den nye tildelingen vil UiO fra 2018 ha 9 av 21 SFF.

UiO har økt EU-deltakelse som en av de viktigste prioriteringene i tråd med regjeringens «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU», noe som også gjenspeiler seg i utviklingsavtalen. UiO har aldri sendt flere søknader til rammeprogrammene enn i 2017, men tilslagsprosenten er foreløpig lavere enn i forrige rammeprogram.

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter som skal starte i 2018 stadfester UiOs sterke posisjon – over 33% av Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter gikk til UiO. Til tross for rekordstor søkning til FRIPRO, og en svært lav tilslagsprosent totalt (9,1%), lykkes UiO enda bedre enn foregående år.

Fellesløftet ble for andre gang utlyst av Forskningsrådet som FRIPRO Toppforsk. UiO er svært fornøyd med å ha fått tilslag på 9 av 24 prosjekter.

Andelen studenter som gjennomfører bachelor- og masterutdanning på normert tid er fremdeles for lav. Antall studiepoeng per student viser imidlertid positiv utvikling i 2017, med et gjennomsnitt på 43,3 studiepoeng per student (42,3 i 2016), noe som gir grunn til å forvente bedring også i gjennomføringstallene. I 2017 hadde UiO Norges mest attraktive studietilbud, bachelorprogrammet «Informatikk: Digital økonomi og ledelse» ved Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet, og inntaks kvaliteten er høy. I 2017 ble det avlagt 493 doktorgrader, noe som kan tyde på at nedgangen fra de foregående årene er brutt.

UiO arbeider langsiktig og systematisk med digitalisering av utdanningsvirksomheten. Det har vært et særlig fokus på digital eksamen, men dette er ikke alene nok for å ruste kandidatene for framtidens arbeidsmarked. For å lykkes i det videre arbeidet må de nye, digitale verktøyene integreres enda tettere i fagene og studentenes arbeidsformer. Resultater fra studiebarometeret viser særlig stor tilfredshet med universitetsbiblioteket og deres læringsarenaer som kobler det faglige, fysiske, digitale og sosiale læringsmiljøet.

I juni 2017 forelå Forskningsrådet sin internasjonale fagfelleevaluering, den første samlede evalueringen av humanistisk forskning i Norge. Det ble lagt vekt på tre ting: forskning i verdensklasse, hvordan forskning innen humaniora påvirker samfunnet, og samspillet mellom forskning og utdanning. Institusjonene sendte inn eksempler på viktige samfunnsbidrag, «impact cases» og meldte inn forskergrupper. Evalueringen falt veldig godt ut for UiO.

UiO har etablert et senter for læring og utdanning. Senteret har fått navnet LINK, og samler ressurser med kompetanse innen universitetspedagogikk og anvendelse av teknologi og digitale medier i undervisning, læring og vurdering. I 2018 vil senterets hovedaktiviteter være knyttet til videreutvikling av kursporteføljen for utdanningsfaglig basiskompetanse og implementering av Canvas som digital læringsplattform i undervisningen.

Det europeiske universitetsnettverket, The Guild, ble etablert i 2016. UiO var sentral i etableringen, og nettverket teller 19 medlemmer. I 2017 har nettverkets styringsorganer arbeidet med å meisle ut en felles strategi for kommende periode, og med å konsolidere intern samhandling og arbeidsmetoder. UiO har bidratt aktivt inn i nettverket gjennom deltakelse, både gjennom representasjon i arbeidsgrupper og rektoratets deltakelse i ledende organer - særlig har policy input i forbindelse med utformingen av det kommende 9. rammeprogram stått sentralt.

I 2015 ble det initiert en fornyet satsing på innovasjon ved UiO, omtalt som «Innovasjonsløftet». Blant særlige viktige resultater er etableringen av Helseinnovatørskolen som skal gi helse- og livsvitenskapsforskere verktøy og innsikt i hvordan innovasjon kan komme pasienter, helsevesenet og samfunnet vårt til gode. I tillegg er etableringen av det toårige innovasjonsprogrammet, SPARK Norway, som gir gründere innen helse relatert livsvitenskap veiledning fra mentorer, milepælsbasert finansiering og opplæring for å videreutvikle sine ideer, et viktig tiltak. I 2018 vil UiO særlig arbeide med utviklingen av et økosystem for innovasjon og å realisere den globalt orienterte livsvitenskapshovedstaden Oslo.

I august 2017 underskrev rektor Svein Stølen og byrådsleder Raymond Johanssen den første overordnede samarbeidsavtalen mellom Oslo kommune og UiO. Avtalen slår fast at universitetet og kommunen er gjensidig avhengig av hverandre, og at samarbeid kan utvikles på alle nivåer, innen alle fagområder ved universitetet. Skolesamarbeid, styrking av Oslo og UiOs internasjonale tiltrekningskraft, innovasjon og næringsutvikling basert på forskning og campus- og byutvikling er gitt særlig strategisk prioritet.

UiO feiret 206-årsdagen fredag 1. september med kreering av 18 æresdoktorer og utdeling av UiOs fire priser: Forskningsprisen (professor Thomas Hylland Eriksen), Utdanningsprisen (prosjektleder Erik Juriks), Formidlingsprisen (professor Bernt Aardal) og Innovasjonsprisen (Professor Unni Olsbye).

UiOs utredning om fysisk læringsmiljø er i oppstartsfasen. Arbeidet vil gjennom å trekke inn faglige ambisjoner, forskningsbasert kunnskap, pågående utredninger om nybygg, erfaring med gode møteplasser og læringsmiljøer og erfaringer fra gjennomførte prosjekter, skape grunnlag for prinsipper og veiledere for utvikling av fremtidens undervisningslokaler.

Trakassering, og særlig seksuell trakassering, har hatt økt oppmerksomhet den siste tiden. UiO aksepterer ingen form for trakassering eller uønsket oppmerksomhet. UiO har opprettet en ressursgruppe som skal lage en tiltaksplan for arbeidet med å forebygge seksuell trakassering. Gruppens mandat er å gjennomgå gjeldende retningslinjer og prosedyrer og identifisere konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter.

Universitetsstyret har initiert igangsetting av en prosess for å effektivisere administrative prosesser. For å lykkes med å fornye, forenkle og forbedre UiOs administrasjon, vil det være avgjørende at mål- og fremtidsbildet, organiseringen av prosessen, utvelgelsen av tiltak og gjennomføringen av foreslåtte tiltak er godt forankret ved enhetene internt.

Det pågår for tiden flere digitaliseringsprosesser ved UiO. I løpet av de nærmeste årene skal UiO erstatte og/eller fornye avtalene med leverandører av økonomi- og HR-system og arkiv- og saksbehandlingssystem(er). Dette skjer i nært samarbeid med de andre universitetene innenfor BOTT-samarbeidet (Universitetet i Bergen, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og Norges arktiske universitet).

## **De viktigste prioriteringene for 2018**

UiO starter i 2018 fire nye prosesser: Økte utdanningsambisjoner, helhetlig personalpolitikk, samspill med samfunnet med vekt på utvikling av Nedre Blindern og arbeidet med ny strategi for UiO. UiO ønsker å måle resultater og ambisjoner i et globalt og internasjonalt perspektiv, og ikke lenger måle oss kun på den nasjonale arenaen.

### ***Økte utdanningsambisjoner***

Universitetsstyret har startet diskusjonen om en langsiktig og framtidsrettet satsing på utdanning. Satsingen skal legge til rette for en mer helhetlig og felles innsats for utvikling av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Satsingen har styrking av koblingen mellom forskning og utdanning som hovedtema, og den bygger på og forsterker allerede vedtatte prioriteringer. Som del av satsingen har styret også fattet beslutninger om innføring av sensorveiledninger på alle eksamener og utredning av et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

### ***Helhetlig personalpolitikk***

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs. UiO er derfor svært opptatt av hvordan ansatte skal bli ivaretatt og ha muligheter til å utvikle seg videre. For å ivareta dette på en god måte kreves en helhetlig og framtidsrettet personalpolitikk, en aktiv personaloppfølging forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag og en stødig langsiktig visjon for universitetet. Det er besluttet å konsentrere innsatsen om gjennomføring av fire områdene: Rekruttering, karrieropolitikk, midlertidighet og likestilling og mangfold.

### ***Kunnskap i bruk og samspill med samfunnet***

Universitetet i Oslo skal utvikle ny kunnskap, vi skal koble det norske samfunnet på den internasjonale forskningsfronten, vi skal utdanne kandidater som utvikler det norske samfunnet, vi skal bidra til politikkutvikling, samfunnsdebatt, innovasjon og nyskapning. UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikktutforming. En lang rekke offentlige utvalg

og utredninger formes i et samarbeid der forskere og akademikere bidrar med å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag for politisk debatt og beslutninger. UiO er helt avhengig av tett samarbeid med byen rundt oss og en byutvikling som legger til rette for samspill mellom forskning, utdanning og nærings- og arbeidsliv. Universitetet i Oslo ønsker å bidra til å realisere kunnskapshovedstaden Oslo. Arbeidet vil i hovedsak konsentreres langs to overlappende akser; gjennom utvikling av egen campus og våre eiendommer og gjennom oppfølgingen av samarbeidsavtalen med Oslo kommune.

### ***Ny strategi***

Arbeidet med å utmeisle UiOs framtidige strategi vil starte opp høsten 2018. Ambisjonene for arbeidet er en strategi som setter tydelige mål, men som også vil fungere når rammebetingelser endres. Strategien skal operasjonaliseres i prioriteringer i UiOs årsplan hvor også utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet integreres i et helhetlig planhierarki.

I tiden som kommer ligger det an til fortsatt økt konkurranse om eksterne midler, og en ytterligere opptrapping av effektiviserings- og avbyråkratiserings-reformen anses som påregnelig.

Økt grad av digitalisering i samfunnet gir store muligheter for UiO, og vi er godt i gang med eget strategiarbeid på området, jf. bl.a. regjeringens «Strategi for digitalisering i høyere utdanning og forskning 2017-2021». Digitalisering fordrer imidlertid også kostnadskreven investeringer. I tillegg til økt trykk på digitalisering, er det en forventning om at UiO skal bidra i arbeidet med «den neste store reformen» omhandlende livslang læring. UiO er mer enn beredt til å bidra i arbeidet med en slik kompetansereform, men også dette forutsetter tid og ressurser.

Som et forskningsintensivt breddeuniversitet med tungt fokus på utdanning er det viktig for oss at UiO gis rom til å bygge videre på vår egen profil. En videreutvikling av utviklingsavtale-konseptet, som UiO har vært en av pilotinstitusjonene for, må gi rom for dette, og støtte opp under heterogeniteten i sektoren. I tillegg har vi en forventning om at utviklingsavtalene kan bidra til bedre arbeidsdeling mellom institusjonene.

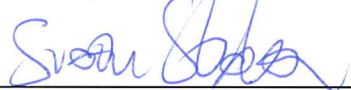
UiO er i en særstilling blant de selvforvaltende institusjonene, med hensyn til bygningsmessige utfordringer. En stor del av våre bygninger er historiske/vernede og av nasjonal betydning, og har et omfattende vedlikeholdsetterslep. Området Nedre Blindern skal også renoveres i betydelig grad i forbindelse med innflytting i det nye livsvitenskapsbygget medio 2024. Det vil være nødvendig for UiO å søke samarbeid med eksterne parter for å finne finansieringsløsninger på disse utfordringene – med de muligheter og utfordringer dette gir.

Vår viktigste internasjonale finansieringskilde – EU – er godt i gang med utformingen av et nytt rammeprogram for forskning som skal avløse Horisont 2020. Som medlem av The Guild of European Research-Intensive Universities driver UiO et omfattende påvirkningsarbeid for at det niende rammeprogrammet skal bli en suksess for UiO. Trenden med økt konkurranse om forskningsmidlene gjør imidlertid at lista for suksess legges stadig høyere også i europeisk sammenheng.


Endrede rammebetingelser utfordrer UiOs evne til å utvikle mer robuste strategier og interne prioriteringer. Arbeidet med å sikre UiOs inntekter framover har stor oppmerksomhet. Når vi vurderer potensialet for økte inntekter, er vi opptatt av samspillet mellom faglig avkastning og økonomisk bærekraft. Faglig relevans er og blir det viktigste, og arbeidet med å øke inntektene må ses i lys av det.

Det foregår også omfattende organisatoriske endringer blant viktige aktører i Kunnskaps-Norge. Den nye organiseringen av vårt eierdepartement, Kunnskapsdepartementet, og pågående prosesser i Norges forskningsråd, vil kunne ha stor innflytelse på rammebetingelsene for UiO. Vi vil møte endringene på en konstruktiv måte, men en viktig oppgave – også i møtet med øvrige kunnskapsaktører – er å hegne om og videreutvikle UiOs egenart. For å få til gode og varige endringer vil vi arbeide med dynamikken i academia – ikke mot den.

Oslo, 13. mars 2018



Svein Stølen  
rektor/styreleder



Olav Gjelsvik



Ingrid Lossius Falkum



Henrik Paulsen Mandelid



Anne-Marie Engel



Idar Kreutzer



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør



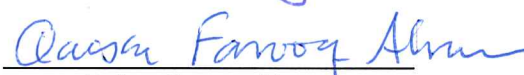
Erling Sandmo



Kristine Berg Heggelund



Marianne Midthus Østby



Qaisar Farooq Akram



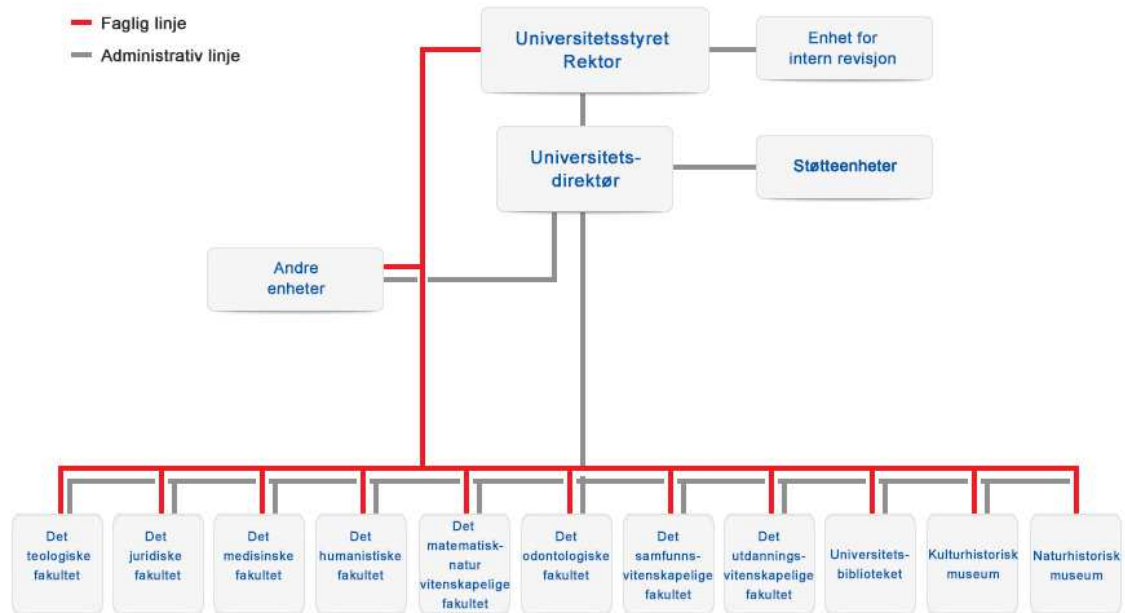
Elisabeth B. Kvalheim

## II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Universitetet i Oslo har en visjon om å utfordre kunnskapens grenser og gi den enkelte og samfunnet innsikt til å forme fremtiden. UiO skal gi høyere utdanning som er basert på det fremste innen forskning, utviklingsarbeid og erfaringskunnskap. UiO skal formidle kunnskap om virksomheten og utbre forståelse for vitenskapens metoder og resultater. UiO har et særskilt nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning, for å bygge opp, drive og vedlikeholde forskningsbiblioteker og museer med vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger.

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.

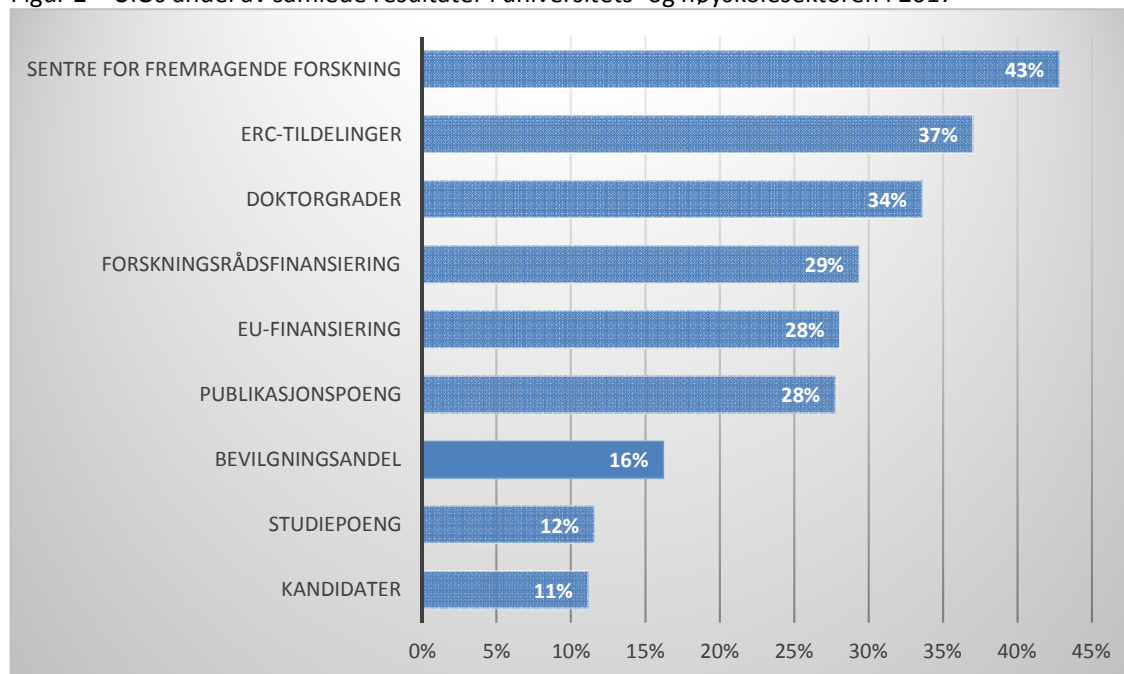
Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to museer, universitetsbiblioteket og flere sentre. UiO har i tillegg støtteenheter for blant annet eiendomsforvaltning, informasjonsteknologi og administrative funksjoner.



## Utvalgte hovedtall

### Resultater

Figur 2 – UiOs andel av samlede resultater i universitets- og høyskolesektoren i 2017



Kilde: Database for statistikk om høgre utdanning (DBH), Statsbudsjettet, Forskningsrådet (NFR), UiO. Data om publikasjonspoeng for 2017 foreligger først i april 2018, og det er derfor benyttet 2016-tall for denne indikatoren.

Figuren viser UiOs andel av samlede resultater for den statlige universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) på noen utvalgte indikatorer innenfor forskning og utdanning. Bevilgningsandel gjelder UiOs andel av den samlede bevilgningen fra Stortinget til den statlige UH-sektoren. Data om publikasjonspoeng for 2017 foreligger først i april 2018, og det er derfor benyttet 2016-tall for denne indikatoren.

Tildelinger fra ERC og Sentre for fremragende forskning er et uttrykk for at forskningen har svært høy kvalitet. UiO har oppunder halvparten av denne type forskning i norsk UH-sektor. UiO står også for mellom en tredel og en firedel av avlagte doktorgrader, finansiering fra NFR og publikasjonspoeng. Når det gjelder avlagte studiepoeng og andel kandidater har UiO et forbedringspotensial både i Norge, men også sammenlignet med institusjoner som Aarhus universitet og Universitet i Uppsala.

### Utdanning

UiO har om lag 27 500 studenter, fordelt på 226 studieprogram. Studenttallene har vært stabile de siste årene og fordeler seg med en halvpart hver på lavere og høyere nivå. UiO legger stor vekt på å styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene. UiO har igangsatt en langsiktig og framtidsrettet satsing med mål om å øke kvalitet i utdanningen.

I 2017 ble det uteksaminert 4 393 kandidater, av disse tok over halvparten (nærmere 60%) en grad på høyere nivå. Studiepoengproduksjonen per student har vært stabil de siste årene, men øker fra 2016 til 2017.

Det ble avlagt 493 doktorgrader ved UiO i 2017. Nærmere 2/3 av doktorgradene ble avlagt ved Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Antallet doktorgrader gikk i flere år ned på grunn av færre inngåtte avtaler 3-5 år tidligere, men dette har snudd i 2017.

Tabell 1 – Resultater innen utdanningsvirksomheten

	2013	2014	2015	2016	2017	Endring 16-17 (%)
Registrerte studenter	26923	26743	27194	27582	27537	-0,2
Kandidater bachelor og master	4131	4475	4317	4404	4394	-0,2
Kandidater ph.d.	524	519	484	451	493	9,3
Avlagte 60-studiepoengsenheter	16810	16859	17038	17471	17818	2
Studiepoeng per student	42,25	42,15	41,9	42,25	43,11	2
Primærsøkere (NOM)	17068	16856	17794	17659	18435	4,4
Studentopptak (NOM, møtt)	5808	5866	6105	6137	6078	-1
Utvexlingsstudenter	1860	1874	1868	2211	2419	9,4

Kilde: DBH og UiO.

I 2017 hadde UiO 18 435 førstevalgsøkere, en økning på 4% fra året før. Med 3,05 søkere per studie-plass er UiO det mest attraktive breddeuniversitetet i Norge. Både fagporteføljen og kommunikasjon med videregående skoler er trukket fram som forklaring på søkerveksten. UiOs nye studieprogram, «Informatikk: Digital økonomi og ledelse», var med 19 søkere per studie-plass det mest attraktive studiet i landet.

UiO har en rekke utvekslingsavtaler som gir mulighet for utvekslingsopphold rundt om i verden. Antall utvekslingsstudenter som reiser på avtaler har økt de siste årene. Utvekslingsstudentene fordeler seg i 2017 med om lag 60% innreisende og 40% utreisende studenter. UiO mottar flest studenter fra Tyskland, Frankrike og USA og sender flest studenter til USA, Storbritannia og Australia.

### **Senter for fremragende utdanning (SFU)**

UiO har to av åtte sentre for fremragende utdanning: ProTed – senter for fremragende lærerutdanning i samarbeid med UiT Norges arktiske universitet og CCSE - Center for Computing in Science Education. Status som SFU tildeles fra NOKUT til miljøer som allerede kan oppvise fremragende kvalitet og innovativ praksis i utviklingen, og som har gode planer for videreutvikling og innovasjon.

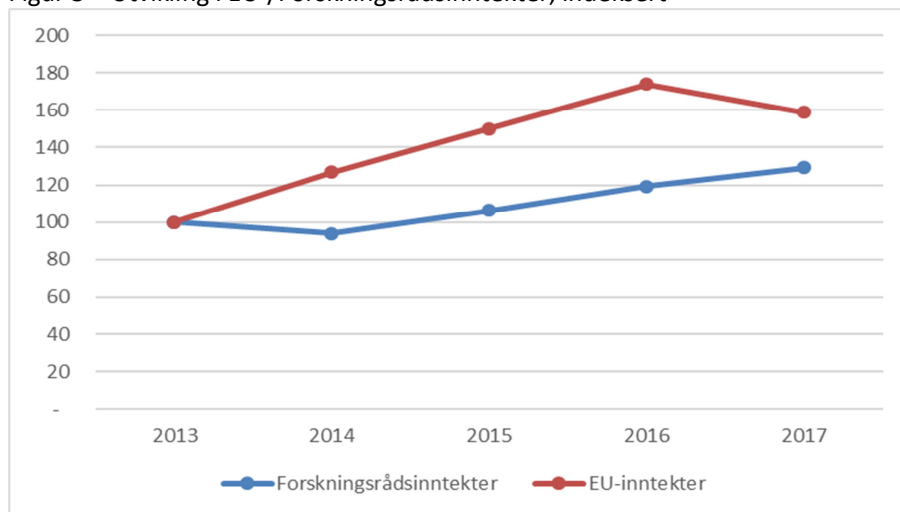
## **Forskning**

UiO skal fremme grensesprengende forskning og være en etterspurt internasjonal samarbeidspartner. Inntekter og tildelinger fra EU og NFR, i tillegg til publiseringstall er indikatorer som er med å belyse UiOs posisjon på forskningsområdet.

### **Inntekter fra EU og Forskningsrådet**

UiO mottok 159 mill. kroner fra EU og 960 mill. kroner fra Forskningsrådet i 2017. Figur 3 viser den prosentvise utviklingen 2013-2017.

Figur 3 – Utvikling i EU-/Forskningsrådsinntekter, indeksert



Kilde: UiOs regnskap. Inntektene er indeksert med 2013=100 som utgangspunkt.

Etter flere års økning i EU-inntekter, var det i 2017 en liten nedgang på 8% fra 2016. Samlede innbetalinger fra rammeprogram for forskning var på 146 mill. kroner av UiOs totale EU-inntekter på 159 mill. kroner. Når EU-inntektene faller noe fra fjorårets toppår, skyldes det blant annet en liten nedgang i innvilgede ERC og koordinatorprosjekter.

Når det gjelder ERC-tildelinger, leder UiO 20 slike og deltar i ytterligere 4 – av et norsk totaltall på 54 aktive ERC-tildelinger i 2017.

Inntektene fra Norges forskningsråd (NFR) var på 960 mill. kroner i 2017, mens de var 886 mill. kroner i 2016. Inntektene fra Forskningsrådet følger den positive utviklingen fra 2015 og 2016. Dette innebærer en økning av inntektene på om lag 170 millioner kroner i løpet av tre år.

UiO har i en årrekke vært det universitetet som har hentet ut mest midler fra NFRs programmer, og har også en høy tilslagsprosent.

### **Sentre for fremragende forskning (SFF)**

UiO har 9 av 21 sentre for fremragende forskning. Slike sentre er NFRs ypperste virkemiddel for å fremme kvalitet i norsk forskning. De ni sentrene som UiO leder, representerer alle fagområder ved UiO – både helsefag, realfag, samfunnsfag og humaniora:

- Senter for kreftbiomedisin (CBC)
- Senter for økologisk og evolusjonær syntese (CEES)
- Senter for immunregulering (CIR)
- Senter for studier av likhet, sosial organisering og økonomisk utvikling (ESOP)
- Senter for studier av rasjonell, språklig og moralsk handling (CSMN)
- Senter for forskning om internasjonale domstolers legitimitet (PluriCourts)
- Norsk senter for forskning på mentale lidelser (NORMENT)
- Senter for jordens utvikling og dynamikk (CEED)
- Senter for flerspråklighet (MultiLing)

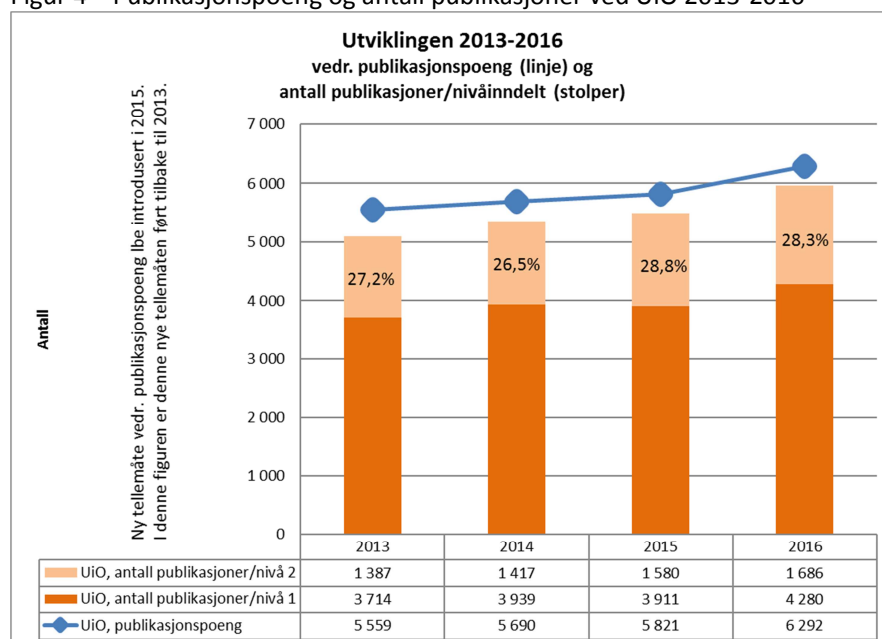
I tillegg til å lede disse ni sentrene, deltar UiO i to andre sentre for fremragende forskning: Senter for biomedisinske beregninger (CBC) og Senter for teoretisk og beregningsbasert kjemi (CTCC).

### Vitenskapelig publisering

UiOs vitenskapelige publisering er på landets høyeste nivå – både målt i absolutt volum og når man måler antall publikasjonspoeng per vitenskapelig årsverk. I 2016 hadde UiO 1,76 publikasjonspoeng per faglige ansatt (kilde: DBH).

Vitenskapelig publisering deles inn i to nivåer; nivå 2 representerer publikasjonskanalene som fagmiljøene selv har nominert som de fremste innen sine fagfelt. Nasjonalt sett skal publiseringen på nivå 2 utgjøre om lag 20% av all publisering. Ved UiO var 28% av publikasjonene på nivå 2 i 2016.

Figur 4 – Publikasjonspoeng og antall publikasjoner ved UiO 2013-2016<sup>1</sup>



Kilde: DBH. (Publiseringspoeng beregnes ved at forfatterandelen multipliseres med gitte vekter for nivå og publikasjonsform. UiOs publikasjonspoeng beregnes ved å summere alle vektete forfatterandeler.)

Det er vekst i fireårsperioden både når det gjelder antall publikasjoner og når det gjelder publikasjonspoeng.

Andelen internasjonale sampublikasjoner øker, og har de to siste par årene vært over 60% (articles, reviews and conference papers. Kilde: SciVal/Scopus).

### Kunnskap i bruk

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikktutforming. En lang rekke offentlige utvalg og utredninger formes i et samarbeid der forskere og akademikere bidrar med å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag for debatt og beslutninger. Eksempler på dette er deltakelse i utarbeidelser av Norges offentlige utredninger (NOU), deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger og deltakelse i det offentlige ordskiftet. UiOs forskere gir i tillegg innspill til forbedring av lov og rett og forvaltning.

UiO driver utstrakt formidling av forsknings- og utdanningsvirksomheten. UiOs vitenskapelige ansatte bidrar daglig til mellom 40 og 50 oppslag i mediene som eksperter, debattanter og kilder. Uio.no er et av landets største offentlige nettsted, og har i 2017 hatt over 300 000 sidevisninger av forskningsaktuelle saker.

<sup>1</sup> 2017-tall foreligger ikke før i april 2018.

En annen viktig arena for formidling er UiOs to museer – Kulturhistorisk og Naturhistorisk museum. Kulturhistorisk museum består av Vikingskipshuset og Historisk museum, og har blant annet verdens best bevarte vikingskip. Naturhistorisk museum innehar Norges største samling av naturvitenskapelige objekter, og samlingene er tilgjengelige for publikum i Botanisk hage og museene rundt. I 2017 hadde museene henholdsvis 610 000 og 800 000 besøkende, i tillegg til undervisningsopplegg for nærmere 900 skoleklasser.

UiO har svært mange arrangementer beregnet på allmennheten, bl.a. forelesningsrekker om tidsaktuelle temaer samt fagspesifikke debatter. UiOs vitenskapelig ansatte bidrar også med et stort antall lærebøker og populærvitenskapelige artikler og bidrag til Store norske leksikon der UiO er medeier.

UiO har i flere år lagt stor vekt på regionalt samarbeid. Relasjonen til Oslo kommune er svært viktig, og i 2017 ble det inngått en overordnet samarbeidsavtale mellom Oslo kommune og UiO. Skolesamarbeid, styrking av Oslo og UiOs tiltrekningskraft, innovasjon og næringsutvikling basert på forskning og campus- og byutvikling er gitt særlig strategisk prioritet.

Innovasjonsaktiviteten ved UiO kan blant annet måles gjennom antall ideer, patentsøknader og bedriftsetableringer. Selskapet Inven2, som er Norges største aktør innen kommersialisering av forskning og eies av UiO og Oslo Universitetssykehus (OUS), har tall som viser innovasjonsaktiviteten. I 2017 ble det registrert 205 nye ideer, 84 patentsøknader, 6 nye selskaper og 35 nye lisensavtaler samlet for UiO og OUS.

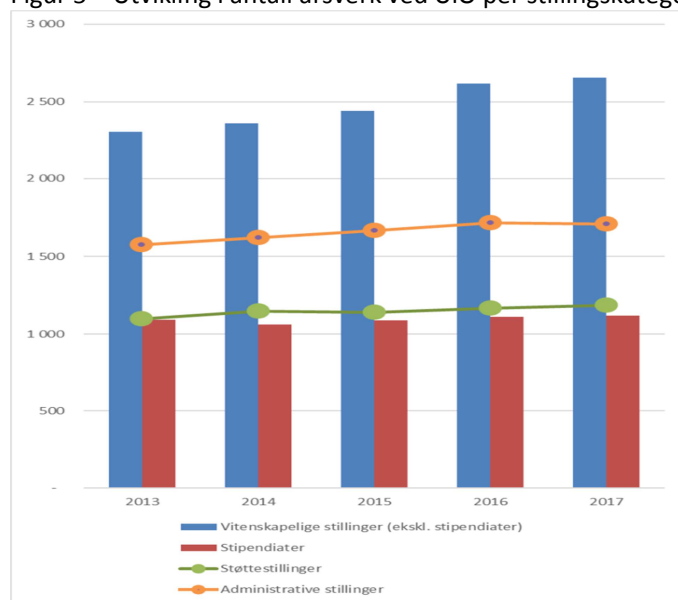
UiO har et omfattende samarbeid med næringslivet. Enhetene har ulike typer samarbeid med rundt 400 bedrifter. Det er stor variasjon mellom fakultetene med tanke på type virksomheter de samarbeider med, og det er også en betydelig variasjon i type samarbeid. Noen fakulteter har tyngden av samarbeid på utdanningssiden, mens andre har størstedelen av samarbeidene knyttet til forskning og innovasjon.

UiO har ett senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI) – Centre for Scalable Data Access (SIRIUS). Senteret skal utvikle nye teknologier for å identifisere og behandle relevant informasjon fra den store og økende mengden digitale data («big data»). UiO deltar i tillegg i seks andre sentre, blant annet Big Insight, hvor UiO har en stor rolle.

## Årsverk

UiO hadde 6668 årsverk i 2017. Over halvparten av årsverkene er stillinger innen undervisning, forskning og formidling og rekrutteringsstillinger. Rundt en firedel av årsverkene benyttes til administrasjon.

Figur 5 – Utvikling i antall årsverk ved UiO per stillingskategori



Kilde: DBH.

I perioden 2013-2017 har antall årsverk ved UiO økt med 601 årsverk. Den største veksten finner vi i vitenskapelige stillinger med 354 årsverk.

Antall årsverk var 59 høyere i 2017 sammenliknet med 2016. Det er en mindre vekst enn tidligere år. All vekst fra 2016 til 2017 skjedde i den bevilgningsfinansierte delen av virksomheten (i eksternt finansiert virksomhet var det en liten nedgang i antall årsverk), og veksten er klart høyest i vitenskapelige stillinger (ekskl. stipendiater).

Kvinneandelen i dosent- og professorstillinger var i 2017 på 31,7%. Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt i perioden.

## Inntekter

Tabell 2 – UiOs inntekter

Inntekter (mill. kroner)	2013	2014	2015	2016	2017
Inntekt fra bevilgninger	5017	5185	5406	5661	5791
Tilskudd fra NFR	743	697	789	886	960
Inntekter fra EU	100	127	150	174	159
Andre tilskudd/overføringer	447	459	451	426	421
Andre inntekter	468	642	678	702	818
UiO totalt	6775	7110	7474	7849	8149

Kilde: UiOs regnskap.

UiO hadde i 2017 inntekter på 8,149 mrd. kroner. Hoveddelen av inntektene var statlige bevilgninger – primært fra Kunnskapsdepartementet. Tilskudd fra Norges forskningsråd (NFR) er en viktig inntektskilde, og det samme gjelder EU-inntekter. Andre tilskudd/overføringer består av tilskudd fra offentlige organer, stiftelser og næringsliv og gaver. Andre inntekter består hovedsakelig av salgs- og leieinntekter og oppdragsfinansiert virksomhet.

### III. Årets aktiviteter og resultater

Kapittelet er strukturert etter Kunnskapsdepartementets fire sektormål. Nasjonale styringsparametere er plassert inn under tema der det er relevant. Det samme gjelder rapportering om mål i utviklingsavtalen og hovedfunn i gjennomførte evalueringer. En samlet oversikt over hvor man finner rapportering om de ulike punktene i utviklingsavtalen finnes som vedlegg 1 til årsrapporten.

#### Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning

##### Utdanningskvalitet

UiOs faglige styrke, undervisningsressurser og rekrutteringsgrunnlag gir et svært godt utgangspunkt for å realisere et høyere ambisjonsnivå for utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. UiO har startet en felles og fornyet satsing på utdanning som vil prege arbeidet vårt de neste årene.

UiO er et forskningsintensivt universitet med stor faglig bredde, og satsingen har styrking av koblingen mellom forskning og utdanning som hovedtema. En slik tydeligere kobling av UiOs grunnleggende oppgaver vil virke samlende, styrke profilen internt og eksternt og samtidig være bred nok til å romme UiOs heterogenitet.

Satsingen bygger på utviklingsarbeidet som allerede er i gang ved UiO, men skal forsterke og fokusere innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer. De viktigste forutsetningene for å lykkes er gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling, et godt kunnskapsgrunnlag for beslutninger, en systematisk satsing på utdanningsledelse og gode støttefunksjoner for utdanningsutvikling.

UiO ønsker regjeringens offensive satsing på utdanningskvalitet gjennom stortingsmeldingen «Kultur for kvalitet» velkommen. I kvalitetsmeldingen formuleres tydelige målsetninger og forventninger til universitetenes og høgskolens arbeid med å heve utdanningenes kvalitet og status. Meldingen gir god drahjelp til UiOs eget arbeid.

##### Studiekvalitet og gjennomføringskraft

UiO har ambisjoner om å løfte studiepoengproduksjonen per student og øke gjennomføringen ved universitetet, noe som også kommer til uttrykk i utviklingsavtalen.

UiO har i 2017 gjennomført en omfattende analyse av studiesuksess som viser store variasjoner i studentenes gjennomføring både mellom fakultetene, og internt på hvert fakultet. Det finnes et betydelig datagrunnlag og undersøkelser knyttet til saksfeltet, men vi vet i liten grad hvilke tiltak som har størst effekt for studiesuksessen. Gjennomgangen peker imidlertid på noen suksesskriterier som går igjen i flere undersøkelser:

- at studentene selv er sikre i valg av studieprogram
- at studentene bruker mye tid på studiene og studiestedet
- at studieløpet har en samordnet, faglig progresjon
- at studiestedet har mekanismer for å integrere studentene faglig og sosialt

De identifiserte suksesskriteriene harmonerer godt med tiltakene som allerede er prioritert i UiOs årsplan.

Det er også gjort et stort analysearbeid på fakultetene, noe som bidrar til at UiO får et mer presist bilde av tilstanden på hvert studieprogram og kan sette i verk skreddersydde tiltak. Det er imidlertid behov for mer kunnskap om temaet. UiO planlegger derfor et bredere prosjekt som ser på årsaker og tiltak mot frafall både i lys av behovet for styringsdata og for å forstå mer av studentenes veier gjennom studieløpene.

Tabell 3 – Styringsparametere for gjennomføring av utdanning

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (bachelor) (KD)	30,8	29,8	30,2	30,1
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (master) (KD)	42,7	40,8	43,3	42,1
Nye studiepoeng per student (heltidsekvivalenter) (UiO)	42,2	41,9	42,3	43,3

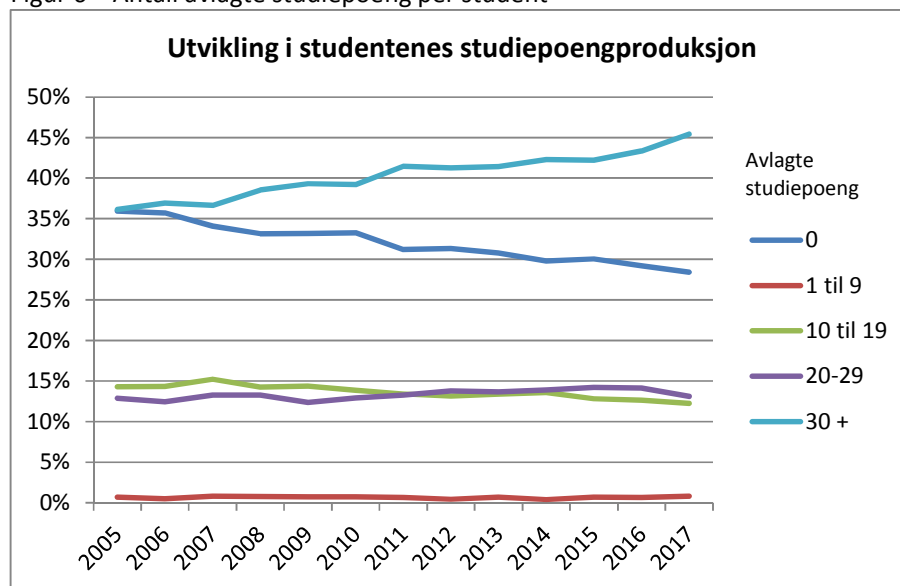
Kilde: DBH.

Andelen studenter som gjennomfører bachelor- og masterutdanning på normert tid er fremdeles for lav. Antall studiepoeng per student viser imidlertid positiv utvikling i 2017, med et gjennomsnitt på 43,3 studiepoeng per student (42,3 i 2016). Dette er en særlig gledelig utvikling siden det indikerer at UiOs studenter som startet høsten 2017 i større grad avlegger eksamen.

Vi ser nedgang i frafallet etter første studieår blant bachelorstudentene som startet høsten 2015 og høsten 2016. Det er også nedgang i frafallet etter ett semester blant studentene som startet høsten 2017 sammenlignet med de to foregående kullene. Det er grunn til å tro at dette vil bidra til bedre gjennomføring på normert tid.

Grafen nedenfor viser andelen aktive studenter i høstsemesteret som avlegger henholdsvis 0 og 30 studiepoeng. Andelen studenter som avlegger 30 studiepoeng øker jevnt, mens andelen som avlegger 0 studiepoeng synker jevnt.

Figur 6 – Antall avlagte studiepoeng per student



Kilde: Felles studentssystem.

I 2017 sørget 1350 nye faddere for en god start på studiene for førsteårsstudenter og internasjonale studenter. Studiestarten ivaretas i stor grad av det enkelte studieprogram, i tillegg til tre felles store arrangementer; Blindern Games (3000 deltakere), Studentslippet (5000 deltakere) og Foreningsdagen i tillegg til velkomstsereemonien på Universitetsplassen. Studentslippet er et samarbeid med Studentsamskipnaden i Oslo, OsloMet – storbyuniversitetet (OsloMet), Handelshøyskolen BI og Oslo kommune. Internasjonale studenter har blitt møtt på togstasjonen, deltatt på orienteringsdag for nye studenter og en rekke andre arrangementer tilpasset gruppen. I



tillegg er det avholdt et dialogmøte mellom Oslo kommune og de internasjonale studentene i oktober 2017.

### **Senter for læring og utdanning**

UiO har etablert et senter for læring og utdanning, jf. utviklingsavtalens tiltak om samordning av undervisningsressurser. Senteret har fått navnet LINK, og samler ressurser med kompetanse innen universitetspedagogikk og anvendelse av teknologi og digitale medier i undervisning, læring og vurdering. I tillegg er det tilknyttet kompetanse innen digitale læringsressurser, digitale publikasjoner, design og medieproduksjon.

Senteret skal, i samarbeid med fakultetene, bli en felles arena for utvikling av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet ved UiO. I 2018 vil senterets hovedaktiviteter være knyttet til videreutvikling av kursporteføljen for utdanningsfaglig basiskompetanse og implementering av Canvas som digital læringsplattform i undervisningen.

Det arbeides nå med en lokalisering av senteret i Universitetsbibliotekets lokaler. En slik plassering sikrer at LINK blir liggende sentralt på campus, i nær kontakt med nye læringsarealer og bibliotekressurser som studenter og ansatte bruker aktivt.

UiO vil vurdere muligheten for å opprette et akademi for fremragende utdanning som kan ses i sammenheng med det øvrige arbeidet med meritteringstiltak ved UiO. Dette punktet vil vi komme tilbake til når UiO har kommet lenger i etableringen av et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse. Systemet for merittering skal være på plass våren 2019.

### **UiOs lærerutdanning**

UiO har som mål å utvikle en mer helhetlig profil på lærerutdanningene. Dette følges konkret opp gjennom videreutvikling av samarbeidet med OsloMet og Oslo kommune.

Samarbeidet med OsloMet er basert på arbeidsdeling, og handler særlig om rekruttering, kvalitet i praksis og desentralisert kompetanseutvikling. Unge målgrupper skal se at det er attraktivt å bli lærer i Oslo. Sammen med Utdanningsetaten søker institusjonene å utvikle en felles forståelse av hva det vil si å være en god praksisskole, og hva som kjennetegner god praksis for lærerstudenter. UiO og OsloMet er også enige om å ha tett dialog om KDs nye etter- og videreutdanningsreform. I forbindelse med satsingen er det dessuten ønske om mer samarbeid internt ved UiO om etter- og videreutdanning.

UiO har et tett og godt samarbeid med Oslo kommune, også når det gjelder lærerutdanning. I 2017 har det vært samarbeid om utvikling av studieveier, nye konseptskoler, samt om kunnskapsbyen Oslo og Campus Oslo-satsingen (jf. også omtalen Universitetsbyen Oslo under sektormål 2).

### **Studiebarometeret**

Studiebarometeret viser studentenes oppfatninger om studiekvalitet, og Kunnskapsdepartementet har to styringsparametere som er basert på dette:

Tabell 4 – KDs styringsparametere for Studiebarometeret

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter (KD)	33,5	34,7	35,1	34,4
Studentenes oppfatning om studiekvalitet * (KD)	4	4,1	4,1	4,1

Kilde: DBH og NOKUT. \* Skalaen som benyttes går fra 1 til 5 hvor 1 er minst fornøyd og 5 er mest fornøyd.

Den faglige tidsbruken økte jevnt i perioden 2014-2016, men gikk noe tilbake fra 2016 til 2017. Det er også bare mindre endringer i omfanget av hhv. læringsaktiviteter organisert av institusjonen og egenstudier. Skår på hvordan studentene oppfatter studiekvaliteten er stabilt høy, og 76% er helt

eller delvis enig i at de «alt i alt er tilfreds med det studieprogrammet jeg går på». UiO har arbeidet aktivt for å få opp svarprosenten, og har lyktes med en økning fra 38,4% i 2016 til 41% i 2017.

### **Forskerutdanning**

I 2017 ble det avlagt 493 doktorgrader, dette er en økning på 42 fra 2016. Andelen uteksaminerte ph.d.-kandidater etter seks år har gått ned med over 3 prosentpoeng fra 2016 til 2017. Tallgrunnlaget for denne indikatoren er vanskelig tilgjengelig, og UiO vil undersøke og følge opp dette nærmere.

Tabell 5 – KDs styringsparameter for forskerutdanning

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andel fullførte tatt opp seks år tidligere (KD)	65,1	65,8	66,7	63,3

Kilde: DBH.

### **Prosjekt: Digitalt læringsmiljø/nye læringsformer**

Prosjekt digitalt læringsmiljø skal bidra til at UiO når sine ambisjoner for utdanningskvalitet gjennom at undervisere får sammenhengende, fleksible og brukervennlige digitale muligheter til å praktisere og videreutvikle sin undervisning. UiOs studenter skal møte et digitalt læringsmiljø som engasjerer og er enkelt å bruke i egne læringsaktiviteter.

I løpet av 2017 har rundt 50 000 kandidater gjennomført digital skoleeksamen ved UiO. Dette er nær en tidobling fra 2014 da prosjekt UiO digital eksamen ble startet. Et av de viktigste tiltakene for digitalisering av eksamen var etableringen av skreddersydde lokaler med spesialtilpasset infrastruktur for digital eksamen.

Våren 2018 vil 92% av alle skriftlige skoleeksamener avlegges digitalt. I dag tilbys 13 forskjellige digitale eksamensoppsett hvor det blant annet er mulig å gjennomføre digital eksamen med håndtegninger. I løpet av 2018 vil det også komme på plass løsninger for å benytte digitale hjelpemidler og tredjepartsprogram.

Arbeidet med digitalisering og studentaktive læringsformer intensiveres ytterligere når UiOs nye læringsplattform, Canvas tas i bruk i undervisningen. 113 emner med ca. 7000 studenter inngår nå i en pilot, der undervisere og studenter får prøve ut Canvas og bruke nye metoder og verktøy som legger til rette for mer aktiv læring og smarte undervisningsformer. Høsten 2018 tar UiO offisielt i bruk Canvas som læringsplattform i undervisningen.

### **Fysisk læringsmiljø**

UiO har gjennomført en rekke prosjekter for å tilby mer moderne læringsmiljøer. Sophus Bugges hus åpnet igjen i 2017 etter en omfattende oppgradering innvendig og utvendig. Både Det teologiske fakultet og HumSam-biblioteket i Georg Sverdrups hus åpnet i 2017 nye arealer tilrettelagt for læring, samhandling og utvikling i studiehverdagen. Nytt læringscenter i ZEB-bygget for geofag, farmasi og musikkvitenskap, kalt Episenteret, ble utført i 2017 og åpnet formelt 1. februar 2018.

Med støtte i «Masterplan for eiendommer» vil UiO arbeide med hvordan nye digitale arbeids- og samhandlingsvaner bør prege utformingen av det fysiske læringsmiljøet i form av bygningsmessige og arkitektoniske løsninger mv. UiO vil også utrede alternative bærekraftige eierskapsmodeller for vernede bygninger. Dette er også nedfelt i utviklingsavtalens punkt om fysisk læringsmiljø.

Dagens utdanningsvirkelighet stiller nye krav og økt strategisk bevissthet om både pedagogiske utfordringer og utformingen av de fysiske og digitale rammebetingelsene for utdanningsvirksomheten; utvikling av bygg og lokaler krever fleksibilitet og langsiktighet. Flere av fakultetenes læringscentre har de siste årene vært gjennom omfattende oppgraderinger for å legge til rette for mer aktive lærings- og samarbeidsformer.

Utredning om fysisk læringsmiljø er i oppstartsfasen. Arbeidet vil gjennom å trekke inn faglige ambisjoner, forskningsbasert kunnskap, pågående utredninger om nybygg, erfaring med gode møteplasser og læringsmiljøer og erfaringer fra gjennomførte prosjekter, skape grunnlag for prinsipper og veiledere for utvikling av fremtidens undervisningslokaler.

### ***Evaluering av utdanningskvalitet***

UiO ønsker å utarbeide en rapport om andre universiteters metoder for evaluering av utdanningskvalitet, og på basis av dette vurdere å innføre en egen metode for slik evaluering for å kunne bidra til årlige forbedringer av utdanningskvaliteten. Dette punktet er det naturlig å se i sammenheng med etableringen av et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse. UiO vil komme nærmere tilbake til dette i senere rapporteringer.

## **Internasjonalisering**

### ***Studentutveksling***

Som en internasjonalt rettet utdannings- og forskningsinstitusjon har UiO som mål at flest mulig studenter tar en del av graden sin ved en partnerinstitusjon i utlandet. Det europeiske Erasmus-programmet er et viktig verktøy for studentutveksling hvor også forskermobilitet er en del av programmet. Ordningen legger til rette for en integrering av forskning og utdanning i et internasjonalt perspektiv.

UiO har over tid sett at færre studenter enn ønskelig reiser på utveksling til utlandet, og prosjektet «Flere studenter på utveksling» ble derfor etablert høsten 2016. Formålet med prosjektet var å beskrive hindringer for utveksling, og vurdere hvilke tiltak som kan iverksettes for å sikre en vesentlig økning i andelen UiO-studenter som har et studie- eller praksisopphold i utlandet.

Prosjektet har kartlagt de viktigste hindringene for å reise på utveksling, samt foretatt en benchmarking mot Norges handelshøgskole og Universitetet i Bergen, som har lyktes bedre med utveksling enn UiO. I det videre arbeidet vil prosjektet arbeide med hvordan administrative hindringer kan reduseres og hvordan arbeidet med godkjenning kan bli bedre og mer forutsigbart. Det er ennå for tidlig å se full effekt av prosjektet, men UiO regner med å se effekt av tiltakene i de kommende årene.

Tabell 6 – KDs og UiOs styringsparametere for studentutveksling

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+ (KD)	1,1	0,65	1,47	1,25
Andel utvekslingsstudenter (UiO)	7,0	6,9	8,0	8,8

Kilde: DBH.

UiO har hatt en økning i andelen av studenter som reiser på utveksling de siste årene. Det har imidlertid vært en nedgang i andel utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ fra 2016 til 2017.

### **Forskningskvalitet**

Forskning på høyt internasjonalt nivå ligger til grunn for aktivitetene ved UiO. UiO har en ledende posisjon i sektoren når det gjelder tildelinger fra ERC og Sentre for fremragende forskning (SFF), og resultatene fra 2017 styrker denne posisjonen. UiO har økt EU-deltakelse som en av de viktigste prioriteringene i tråd med regjeringens «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU», noe som også gjenspeiler seg i utviklingsavtalen.

Forskningsrådet sin internasjonale fagfelleevaluering, den første samlede evalueringen av humanistisk forskning i Norge viste at UiO har det største og sterkeste humanioramiljøet i Norge.

UiOs forutsetninger for å bidra til oppfølgingen av Humaniorameldingen er gode, og UiO imøteser det videre arbeidet med meldingen. UiOs styre har vedtatt at det er ønsket en bred institusjonell forankring av meldingen.

### **Norges forskningsråd**

Universitetet i Oslo har i en årrekke hentet betydelige midler fra NFRs programmer, og har en god tilslagsprosent. UiO lykkes særlig godt der kvalitet er viktigste tildelingskriteriet, som eksempelvis Sentre for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO. Universitetet mottok 960 mill. kroner fra NFR i 2017, en økning fra 886 mill. kroner i 2016.

### **SFF**

I mars 2017 ble UiO tildelt fem av totalt ti nye sentre for fremragende forskning. Sentrene skal drive gjennombruddsforskning innen livsvitenskap, kreftforskning, musikkvitenskap og solforskning. Med den nye tildelingen vil UiO fra 2018 ha 9 av 21 SFF. De nye sentrene får en grunnfinansiering på 15 millioner kroner per år i ti år. Vitenskapelig kvalitet på høyt internasjonalt nivå er hovedkriteriet for prioritering av søknadene til SFF, dette gjelder både for forskningen som er planlagt og for sentrets vitenskapelige ledelse.

### **FRIPRO – fellesløftet**

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter som skal starte i 2018 stadfester UiOs sterke posisjon – over 33% av Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter gikk til UiO. Til tross for rekordstor søkning til FRIPRO, og en svært lav tilslagsprosent totalt (9,1%), lykkes UiO enda bedre enn foregående år.

Fellesløftet ble for andre gang utlyst av Forskningsrådet som FRIPRO Toppforsk. UiO er svært fornøyd med å ha fått tilslag på 9 av 24 prosjekter.

### **Forskningsinfrastruktur**

Tildelingen av INFRASTRUKTUR-utlysningen ble offentliggjort i juni 2017. UiO sendte 13 egne søknader, og var samarbeidspartner i ytterligere 29 søknader. UiO endte med å få tildelt to infrastrukturer som vertsinstitusjon: ett ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet innen partikkelfysikk og ett ved Kulturhistorisk museum innen digital dokumentering av arkeologiske utgravninger. I tillegg er UiO med som partner på åtte andre prosjekter.

### **Publisering**

UiOs forskere publiserer mye og med høy kvalitet. Etter noen år med utflating i publiseringsresultatene, hadde UiO en stor økning i både publikasjonspoeng og publikasjoner fra 2015 til 2016. UiO gjør det også klart best av universitetene målt med indikatoren publikasjonspoeng per UFF-stilling (1,76 i 2016).

Siteringsbaserte bibliometriske indikatorer viser at UiO har økende internasjonalt gjennomslag på en rekke fagområder. Andelen internasjonale sampublikasjoner øker, og har de to siste par årene vært over 60% (articles, reviews and conference papers). Andelen UiO publikasjoner som er blant verdens 10% siterte (normalisert for fagområde) har hatt en jevn økning de siste årene. I 2016 var andelen på 19,5%. (kilde: SciVal/Scopus)

Tabell 7 – KDs og UiOs styringsparametere for publisering

Styringsparameter	2013	2014	2015	2016	2017
Publikasjonspoeng per UFF-stilling (KD)	1,71	1,73	1,73	1,76	–
Publikasjonspoeng per vit. årsverk (UiO)	1,18	1,17	1,73	1,77	–

Kilde: DBH og SciVal. Cristin-data for 2017 foreligger i april 2018.

## Tverrfaglige satsinger

UiO har tre tverrfaglige satsinger – UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden.

### **UiO:Livsvitenskap**

UiOs livsvitenskapsstrategi implementeres via UiO:Livsvitenskap. Hovedmålet er å sikre og styrke UiOs internasjonale konkurransekraft innen livsvitenskap, blant annet ved å frembringe og videreutvikle kvalitetsmiljøer og posisjonere UiO for økt deltakelse i Horisont2020. Forskningsmiljøene kan dermed gi innspill til løsninger på globale samfunnsutfordringer og UiO kan bidra til utviklingen av et voksende næringsliv innen livsvitenskap.

Satsingen er premisseleverandør for det planlagte Livsvitenskapsbygget i Gaustabekkdalen som ble sikret finansiering fra regjeringen høsten 2017. UiO:Livsvitenskap finansierer konvergensmiljø – tverrfaglige forskningsgrupper som går løs på store samfunnsutfordringer innen helse og miljø. I 2017 fikk sju miljøer finansiering.

Etableringen av konferansen *Oslo Life Science* gir oss en nasjonal møteplass av stor betydning for hele økosystemet for innovasjon og livsvitenskap. Innovasjonsprogrammet, SPARK Norway, ved UiO har tatt opp sine første forskningsgrupper. De skal videreutvikle egne ideer innen helse relatert livsvitenskap, slik at de kommer pasienter og samfunn til gode.

Livsvitenskapsatsingen bidrar til utdanning, blant annet gjennom helseinnovatørskolen som drives av de medisinske fakultetene ved UiO, NTNU og Karolinska Institutet i samarbeid med næringsklynger og industri. Satsingen har også støttet UiOs deltakelse i den internasjonale studentkonkurransen i syntetisk biologi iGEM.

### **UiO:Energi**

UiO:Energi skal bidra til å fremme nye måter å bruke energi på for å redusere verdens klima- og miljøproblemer. Satsingen koordinerer energiforskning, utdanning og kommunikasjon og samfunnskontakt ved UiO og har bidratt til at aktivitetsnivået på dette feltet har økt. Satsingen deltar i tre av Forskningsrådets sentre for miljøvennlig energi (FME) og har hatt betydelig suksess i ENRGIX-programmet. Satsingen har utviklet to tverrfaglige emnetilbud og etablert av en årlig konferanse der universitetenes rolle i de globale energi- og klimautfordringene diskuteres med inviterte internasjonale toppforskere.

### **UiO:Norden**

UiO:Norden skal gi ny kunnskap om de nordiske landenes historiske forutsetninger, utfordringer, paradokser og framtidsmuligheter. Satsingen legger til rette for en ny måte å organisere HUMSAM-forskning på ved å satse på internasjonale nettverk i stedet for små individbaserte prosjekter. Satsingen har etablert fem tverrfaglige forskergrupper og 27 tverrfaglige workshops. Satsingen har søkt status som Nordic University Hub, et NordForsk-program for langsiktige partnerskap mellom nordiske institusjoner. Konferansen *Global Challenges – Nordic Experiences 2017* ble en vellykket møteplass for forskere som arbeider med temaer relatert til nordiske erfaringer.

## Internasjonalisering

UiO arbeider for å styrke sin posisjon som internasjonalt ledende forskningsuniversitet. Internasjonalisering er en del av kjerneaktiviteten, og målrettet arbeid gjør at de internasjonale forbindelsene vokser. Samarbeid med de beste og mest relevante fagmiljøer er et hovedprinsipp.

### **EU**

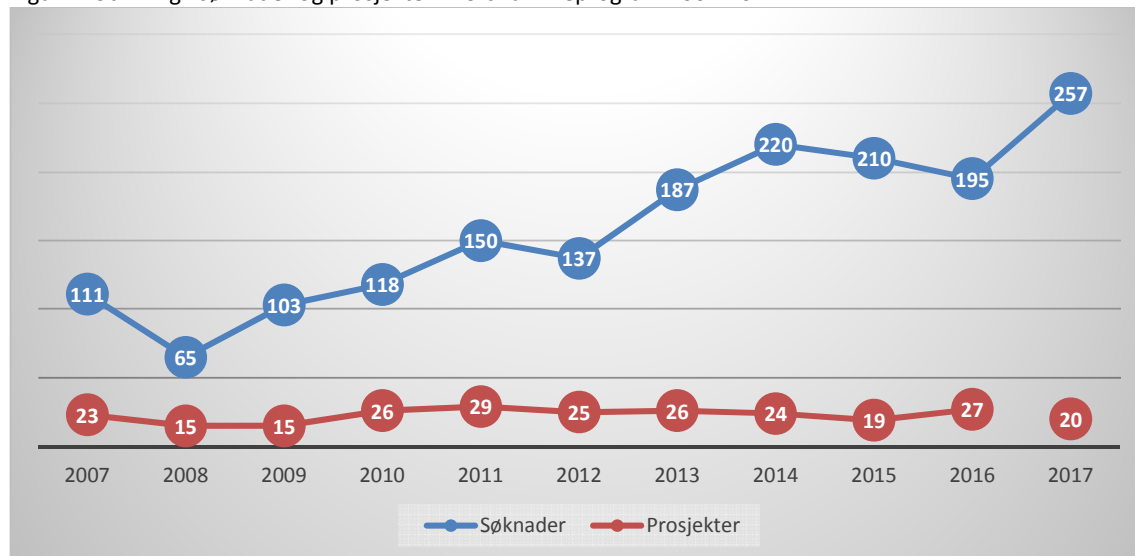
UiO ønsker høy deltagelse i EUs rammeprogram, og dette er også forankret i UiOs årsplan. Det settes av betydelig med ressurser for å øke deltagelsen i Horisont 2020 (H2020). Alle fakultetene har satt i gang ulike virkemidler for å få flere og bedre søknader. Tiltakene varierer, men de fleste har styrket

støtteapparatet og gir generell kompetansebygging i form av ulike kurs, workshop etc. Særlig aktuelle søkere følges tett opp; på kort sikt ved å motivere og tilby særlig oppfølging, men det er også mer langsiktige spor med løp for karriereutvikling.

### Søknader

Søknadsaktiviteten fra UiO til H2020 har siden starten vært stabilt høyere enn i tidligere ramme-program. De siste årene er det sendt inn rundt 200 søknader hvert år, mens det i 2017 var en ytterligere økning til over 250 søknader. UiO har aldri sendt flere søknader til rammeprogrammene enn i 2017.

Figur 7: Utvikling i søknader og prosjekter i EU-s rammeprogram 2007-2017<sup>2</sup>



Kilde: Research Participant Portal.

Fremdeles går hovedvekten av søknadene fra UiO til det som kan betegnes som frie områder (ERC og Marie Skłodowska-Curie). I 2017 forsterket denne tendensen seg, og andelen søknader til de frie områdene øker, mens det til de tematiske går noe ned. For de innvilgede prosjektene er imidlertid fordelingen jevn med omtrent like mange prosjekter innenfor de tematiske som de frie områdene. Tilslagsprosenten går i positiv retning, men er fremdeles lavere enn i forrige rammeprogram.

### De tematiske områdene

Innenfor de tematiske områdene har UiO særlig høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. I 2017 har UiO fått innvilget tre koordinatorprosjekt innenfor henholdsvis «ICT», «Space» og «Marie Skłodowska-Curie». I Horisont 2020 koordinerer dermed UiO allerede flere samarbeidsprosjekter enn i hele sjuende rammeprogram.

Når det gjelder samarbeid mellom UiO og Helse Sør-Øst er det utarbeidet en samarbeidsavtale mellom Oslo Universitetssykehus og Det medisinske fakultet. Dette bidrar til felles søknadsprosesser, felles kurs og rådgivning. Det er også etablert en vertskapsmodell for hvor prosjekter skal legges.

### ERC-tildelinger

UiO har i H2020 hatt en jevn deltakelse innenfor ERC. I 2017 var det imidlertid betydelig flere søkere til ERC Advanced Grant utlysningen enn tidligere. I løpet av 2017 fikk UiO fire ERC prosjekter (1 ERC Starting Grant, 2 ERC Consolidator Grant og 1 Advanced Grant). Fremdeles går mange til andre runde

<sup>2</sup> Ikke alle søknader for 2017 er ferdig evaluert, og antall prosjekter kan dermed øke noe.

og dermed nesten fått innvilget søknaden. Sett sammen med den økte søknadsaktiviteten til ERC Advanced Grant bør potensialet for flere ERC i tiden fremover være god.

### **Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)**

UiO har i løpet av H2020 hatt en betydelig økning i antall søknader i MSCA. I 2017 ble det sendt over 100 søknader til denne delen av rammeprogrammet. Antallet er omtrent likt fordelt mellom nettverksprosjekt (ITN/RISE/COFUND) og individuelle stipend (IF). Tilslagsprosenten for nettverkssøknadene må kunne betegnes som svært god med 14%. De individuelle søknadene er enda ikke ferdigbehandlet.

UiO har i 2017 satset videre på å øke antall søknader og prosjekter innen MSCA gjennom informasjon, kompetansebygging og støtte til søknader. Blant tiltak som gjøres ved UiO er:

- Karriereutviklingskurs for yngre forskere (post.doc-nivå) om internasjonal forskningsfinansiering og CV-bygging.
- Målrettede informasjonsseminarer for kandidater/enheter, og oppfølging/veiledning av individuelle søkere.
- Informasjonspakke for administratorer om tilsetting av kandidater og hvordan man kan håndtere behov for mellomlegg i lønn, med tilpassede budsjettmaler og kontraktdokumenter som ivaretar EUs krav og UiOs interne regler og praksis.

### **EU-benchmark**

I løpet av 2015 og 2016 gjennomførte UiO en EU-benchmarkundersøkelse i tre faser, som blant annet undersøkte faktorer som påvirker deltakelsen i Horisont 2020. Basert på intervju av 40 forskere og administrativt ansatte ved UiO ble det foreslått flere tiltak.

Hovedtiltakene kan kort oppsummeres som bedre støtteapparat i driftsfasen, insentiver til koordinatorprosjekter og ulike tiltak for rekruttering og karriereløp. Økonomiske insentiver til koordinatorprosjekter ble vedtatt innført fra 1. januar 2018. I 2017 ble det også etablert en arbeidsgruppe bestående av fakultetenes forskningsdekaner. Arbeidsgruppen skal se på kortsiktige og langsiktig tiltak for å øke deltagelsen og for å få større gjennomslag i de siste utlysningene i Horisont 2020.

Tabell 8 – KDs og UiOs styringsparametere for EU-finansiering

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Verdien av H2020-kontrakter per FoU-årsverk (KD)*	7 865	5 671	6 312	–
Volum EU-tildeling (UiO)**	110 785	150 197	173 930	158 568

Kilde: DBH, Data for 2017 på KD-indikatoren foreligger ikke før i juni 2018.

\* Beløp i tusen Euro.

\*\* Beløp i tusen kroner.

### **Verdensledende miljøer**

Verdensledende miljøer er Kunnskapsdepartementets satsing for å styrke institusjonens evne til å tiltrekke seg internasjonalt ledende forskere.

UiO har fem verdensledende miljøer, og innfallsvinklene for å rekruttere internasjonale toppforskere har vært ulike fra miljø til miljø - alt fra forsøk på å rekruttere i faste vitenskapelige stillinger (professor) til bruk av midlertidige stillinger (professor II). HUMSAM-miljøene har lyktes med å rekruttere verdensledende forskere i professor-II-stillinger i tillegg til yngre forskere i innstegstillinger. Rekrutteringsprosessen har vært mer krevende for miljøene innen MEDNAT, der det er større konkurranse om internasjonale toppforskere.

Fagmiljøene understreker at virkemidlet gir dem gode muligheter til å styrke sine internasjonale kontakter og rekruttering, og samtidig mer robuste i konkurransen om midler i Horisont 2020. Flere av fagmiljøene har fått tildelt ERC-er og FRIPRO-prosjekter etter at de fikk status som verdensledende miljøer.

### **Internasjonale samarbeid**

UiOs internasjonale samarbeid spenner fra uformelt forskersamarbeid til mer formaliserte forsknings- og utdanningssamarbeid i form av student- og forskermobilitet, fellesprosjekter innen for ulike programmer og omfattende institusjonssamarbeid. UiO ønsker at internasjonale avtaler dekker både utdanning og forskning. Under følger omtale av noen av UiOs prioriterte internasjonale samarbeid.

#### ***Europeisk universitetsnettverk – The Guild***

Det europeiske universitetsnettverket The Guild ble etablert i 2016. UiO var sentral i etableringen, og nettverket teller 19 medlemmer. Den primære målsettingen for nettverket er å bidra til å forme politikken for høyere utdanning og forskning i Europa gjennom å arbeide opp mot politiske prosesser i EU. Det er også et ønske om at The Guild benyttes til gjensidig benchmarking og faglig samarbeid som drives frem av de ulike fagmiljøene i nettverket. Arbeidet med The Guild er en del av UiOs utviklingsavtale. Avtaleteksten ble skrevet før formålet med The Guild var endelig avklart, og målsettingen med nettverket er noe endret sammenlignet med utgangspunktet, noe som påvirker UiOs arbeid med å realisere tiltaket i utviklingsavtalen.

I 2017 har nettverket arbeidet med å meisle ut en felles strategi, og med å konsolidere intern samhandling og arbeidsmetoder. UiO har bidratt aktivt inn i nettverket gjennom representasjon i arbeidsgrupper og rektoratets deltakelse i ledende organer - særlig har policy input i forbindelse med utformingen av det kommende 9. rammeprogram stått sentralt. Her har nettverket allerede rukket å markere seg, og er i godt inngrep med prosesser og aktører i Brussel.

Med tanke på å fremme gjensidig læring, arbeides det på bakgrunn av et UiO-initiativ med etablering av database med nøkkeldata om Guild-universitetene. UiOs ledelse har også foretatt målrettede besøk til utvalgte institusjoner, blant annet for å se på hvordan de er organisert og hvordan de jobber opp mot de europeiske programmene.

For å legge til rette for engasjement ved fakultetene og mulig samarbeid i fagmiljøene, har dekanene møtt Guild-kontorets representanter i tillegg til at det utarbeides en oversikt over profil kontaktflater ved øvrige medlemsinstitusjoner.

På bakgrunn av invitasjon fra kommisjonen, er nettverket nå i gang med å søke medlemskap i ERA stakeholders Platform som gir adgang til å delta i diskusjonene rundt utviklingen av European Research Area (ERA).

#### ***Realisering av Panoramastrategien ved UiO***

UiO har siden starten i 2015 hatt suksess med Panoramastrategiens virkemidler, særlig INTPART, der UiO også i 2017 leder nasjonalt med 7 tildelte prosjekter av 15 søknader. UiO har 20 av de totalt 64 INTPART-prosjekter som er tildelt nasjonalt. UiOs prosjekter og nettverk gjennom INTPART inkluderer 7 forskjellige land og 5 verdensdeler. Prosjektene omhandler globale partnerskap innen mange fagområder og flere fakulteter, og 4 av 7 UiO-prosjekter har kvinnelige prosjektledere.

Under et delegasjonsbesøk til Brasil i 2017 fornyet UiO en 5-årig avtale innen Biodiversity Research med Hydro og brasilianske institusjoner. UiO deltok også på Norwegian-Brazilian Business Science Week (NBBSW) organisert av den norske ambassaden i Brasil, Innovasjon Norge og Forskningsrådet.

UiO fikk tildelt to 4-årige UTFORSK-prosjekter med Brasil og ett med India.



### **Øst-Asia**

UiO har et omfattende samarbeid med universiteter i Øst-Asia. Universitetets posisjon står i en særstilling nasjonalt med særlig sterke forskningsmiljøer innen kultur, språk, politikk og samfunn. Samarbeidet bygger på langvarig akademisk kontakt som har ført til en bred forsknings- og utdanningsportefølje.

Etter normaliseringen av forholdet mellom Kina og Norge, har UiO mottatt en rekke henvendelser og også tatt imot en seks delegasjonsbesøk fra Kina på myndighets- og institusjonsnivå.

I 2017 signerte UiO en studentutvekslingsavtale med Tsinghua University i Beijing, Kina. Avtalen har kommet i stand på bakgrunn av et INTPART-prosjekt med tydelig kobling mellom forskning og utdanning. UiO har også fått støtte til et INTPART-prosjekt om luftforurensing med kinesisk partnere. Senter for menneskerettigheter feiret 20-års jubileum for sitt Kinaprogram i 2017.

En arbeidsgruppe som skal fremme forslag til tiltak for ytterligere styrking av samarbeid innen forskning og utdanning med partnerinstitusjoner i Øst-Asia ble nedsatt høsten 2017.

### **Europeisk samarbeid**

UiO deltar for første gang i en «European Joint Doctorate» finansiert gjennom Marie Skłodowska-Curie Actions: ANTHUSIA er et tverrfaglig felles doktorgradsprogram som koordineres av Aarhus Universitet. Øvrige partnere er University of Edinburgh og KU Leuven.

UiO signerte i 2017 en avtale med King's College i London om utveksling av studenter til de respektive internasjonale sommerskolene. Dette er korttidsutveksling som ikke kommer frem i DBH-rapporteringen, men som er et verdifullt supplement til andre former for utveksling.

### **Erasmus+**

UiO startet en ny Erasmus+ Mundus-fellesgrad i 2017, «The Psychology of Global Mobility, Inclusion and Diversity in Society». Fra 2018 er også masterprogrammet «European Master in Health Economics and Management» tildelt Erasmus+ Mundus-status. Omfanget av felles- og dobbeltgrader ved UiO er beskjedent og har de siste årene ligget stabilt på om lag 10.

Det er en økende interesse for ansattmobilitet gjennom Erasmus+ programmet ved UiO. Det inngår både undervisning- og opplæringsmobilitet i programmet. Samlet reiste 46 ansatte på kortere mobilitetsopphold i 2017, en betydelig økning fra 2016. Opplæringsmobilitet er mest populært med 33 personer, mens 13 personer reiste på undervisningsopphold ved partnerinstitusjoner. Den økte interessen kan sees i sammenheng med mer systematisk informasjon om tiltaket til fakulteter og institutter. Det er en forventning om fortsatt økning i 2018.

### **Internasjonalt hus**

Strategi 2020 legger betydelig vekt på å styrke UiOs arbeid med internasjonal rekruttering, og International Staff Mobility Office (ISMO) ble opprettet fra 1. januar 2018 som et ledd i denne styrkingen. Kontoret er en serviceinstans for den enkelte innreisende ansatt og en spesialisert støttefunksjon for fakulteter, institutter og sentre.

Oppgavene til ISMO er hovedsak knyttet til informasjon, veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere. Enheten skal også bidra til god integrering av partner/ektefelle, og medfølgende familie.

### **Rangeringer**

Universitetsrangeringer evaluerer ulike aspekter av kvalitet eller nytte av høyere utdanning. Sentrale rangeringsstudier gjøres av Jiaotong-universitetet i Shanghai, Times Higher Education og

QS. UiO er stabilt inne i blant de hundre beste universitetene i verden i Shanghai-rangeringen. I 2017 kom UiO på 62. plass i verden, nr. 22 i Europa og nr. 4 i Norden.

På Times Higher Education og QS, to rangeringer som legger mindre vekt på forskning enn Shanghai, er UiO på henholdsvis 142. og 146. plass i verden. UiO er nr. 46 over Europas mest innovative universiteter ifølge Reuters-rangeringen og på tredje plass i Norden. Resultatet er interessant fordi listen domineres av tekniske universiteter. UiO er best i Norge på samtlige rangeringer.

## Universitetsmuseene

Det foregår betydelige endringer ved UiOs to museer. Kulturhistorisk museum (KHM) har høy aktivitet i det KD-finansierte prosjektet Saving Oseberg II, som både sikrer grunnleggende kunnskapsutvikling og forsvarlig forvaltning av de unike gjenstandene fra skipsgravene fra vikingtid. Statsbygg har avsluttet prosjekteringen av nytt Vikingtidsmuseum på Bygdøy. Prosjektet er nå under kvalitetssikring (KS2) og man arbeider for byggebevilgning i statsbudsjettet for 2019. Som følge av oppgraderingene vil Vikingskipshuset på Bygdøy stenge, tidligst i 2020, og skal etter planen åpnes igjen i 2023. Det arbeides med ulike tiltak for å opprettholde interessen for museet under ombyggingen.

Ved Naturhistorisk museum (NHM) er rehabiliteringen av Brøggers hus i gang, og museet er i ferd med å etablere flere nye formidlingsarenaer som vil gjøre museet til en viktig turist- og formidlingsattraksjon i Oslo. Byggingen av det nye Klimahuset, som skal bli et nytt utstillings- og møtested på Tøyen starter i 2018.

Besøkstallene for NHM er relativt stabile med nær 800 000 årlige besøkende i Botanisk hage og tett opp under 100 000 besøkende inne i museumsutstillingene. KHM har hatt i overkant av 610 000 besøkende – en økning i besøkstall på ca. 95 000 fra 2015. Utstillingen i Vikingskipshuset har vært en formidabel publikumssuksess og utstillingene i Historisk museum har fått stor oppmerksomhet, ikke minst utstillingen til nobelprisvinneren, Orhan Pamuk.

### Sikring og bevaring av universitetsmuseenes samlinger

UiO er opptatt av at samlingene skal være tilfredsstillende sikret og bevart. KHM får ferdigstilt nye magasinlokaler våren 2018, og det er forventet at flyttingen vil gi en vesentlig bedre og mer stabil sikring og bevaring av samlingene.

De geologiske samlingene ved NHM ble flyttet til nye magasinlokaler i 2016. De resterende 2/3 av samlingene ligger fortsatt på Tøyen. Ingen av de gamle byggene er tilrettelagt for sikker og god samlingsforvaltning slik de fremstår i dag. Tiltak og sikring og bevaring har derfor vektlagt kuratering av selve samlingene. I dette arbeidet har også digitalisering og tilgjengeliggjøring av samlingsdataene stått sentralt. Gjennom massedigitaliseringsprosjekter gjøres disse dataene tilgjengelig som forskningsinfrastruktur gjennom universitetsmuseenes felles databaseprosjekt MUSIT.

KHM har hatt et kraftig fall fra tidligere i andelen av samlingene som er digitalisert. Bakgrunnen for reduksjonen er nye krav om foto av alle gjenstander i databasen. Fotodokumentasjon vil bli gitt høy prioritet i årene som kommer.

Tabell 9 – KDs styringsparameter universitetsmuseene

KD styringsparameter	KHM		NHM	
	2016	2017	2016	2017
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret	31	91,5*	33	33
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart	79	97*	38	38

Kilde: UiO. \*Den store økningen fra 2016 og 2017 har primært sammenheng med at Inert Luft-anlegget i magasinbygget var ute av drift på rapporteringstidspunktet i fjor.

## Sektormål 2 – Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling

### Kunnskap i bruk

#### *Innovasjon*

UiO har et særskilt ansvar for å frembringe ny kunnskap og løsninger i møte med komplekse samfunnsutfordringer, herunder behovet for å etablere nytt næringsliv. UiOs målsetning er å legge forholdene bedre til rette for å utdanne kandidater for fremtidens behov, samt stimulere til nyskapende forskning og til utveksling av kunnskap med næringsliv, organisasjoner og offentlig sektor. UiO arbeider med å forankre innovasjonsarbeidet tettere i UiOs fremragende forskningsmiljøer og integrere innovasjon i utdanningsløpet ved enhetene. Arbeidet er også prioritert i UiOs årsplan og utviklingsavtalen.

Innovasjonsaktiviteten har økt det siste tiåret, og i 2017 var UiO det eneste norske universitetet som kom med på tidsskriftet Natures innovasjonsindeks. Det er likevel et stort potensial for å styrke arbeidet innen innovasjon og kommersialisering og profilere aktivitetene ytterligere. UiOs arbeid med innovasjon har fulgt fem definerte innsatsområder:

- Innovasjonskapasitet – kultur, kommunikasjon og lederskap
- Kommersialisering og entreprenørskap
- Organisering av strategiske allianser, næringslivskontakt og nye møteplasser
- Studentinnovasjon
- Utdanning

I arbeidet med innovasjon er UiO opptatt av en bred involvering og solid forankring både internt og med samarbeidspartnerne våre. Gjennom året har det vært tett kontakt med grupper og enkeltforskere, og med studentene. Høsten 2017 var UiO på besøksrunde til sentrale samarbeidspartnere, blant annet StartupLab, Norway Health Tech, Senter for entreprenørskap og OsloTech. I tillegg er vi regelmessig i dialog med Inven2.

Arbeidet med rammevilkår for innovasjon, studentinnovasjon og insentivering har hatt særlig fokus. UiO har arrangert et innsiktseminar om tredelingsmodellen, en modell som legger premisser for kommersialiseringsarbeidet ved universitetene. Det arbeides videre med å utarbeide UiOs politikk på feltet. Videre er det formalisert en trepartsdialog med UiOs kjerneaktører for forskningsbasert innovasjon, Inven2 og OsloTech.

UiO har økt sitt engasjement i Cutting Edge-festivalen, som er det største arrangementet under Oslo Innovation Week, og som har etablert seg som en svært viktig arena i grenseflaten mot næringsliv og start-ups.

UiO har styrket samarbeidet med studentorganisasjonen Start UiO og har arrangert innsikts- og tiltaksseminar for å styrke satsingen på studentinnovasjon. Videre har UiO iverksatt et arbeid for å gjøre Stud-Ent-ordningen bedre kjent blant studenter og ansatte gjennom opprettelse av midlertidig veiledningsfunksjon, søknadskoordinerer og mentortjeneste. I samarbeid med Start UiO har UiO støttet etableringen av INSJ, en studentdrevet «akselerator»-pilot hvor studentene tilbys veiledning og idésparring med eksterne mentorer.

#### *Samarbeid nærings- og arbeidsliv*

UiO har i dag et bredt og rikt samarbeid med mer enn 400 bedrifter om forskning, utdanning og innovasjon, innenfor mange fagområder. De største virksomhetene spiller en viktig rolle for UiO, men for det enkelte fagmiljø kan små virksomheter innenfor spesifikke bransjer være vel så viktige.

I UiOs bidrag til å utvikle nytt næringsliv, spiller klyngene en viktig rolle. Oslo Cancer Cluster, Oslo MedTech, Nansen Neuroscience Network og The Life Science Cluster er sentrale samarbeidspartnere for UiO, særlig innen livsvitenskap og helseindustri. Forskningen, innovasjonen og det nye næringslivet som springer ut av UiO og andre kunnskapsmiljøer er av stor betydning for Oslos økonomiske utvikling.

UiOs første råd for samarbeid med arbeidslivet avslutter sin fireårsperiode i desember 2016. Rådet har bidratt med viktige tilbakemeldinger på tiltak og oppnådde resultater. Det ble besluttet å avvente etableringen av nytt råd til det nye rektoratet var på plass, og en ny modell blir implementert i 2018. Flere fakulteter har i tillegg etablert egne råd for samarbeid med arbeidslivet.

Som ledd i kunnskapsutvekslingen med arbeids- og næringslivet etablerer UiO stadig nye arenaer for tidligere studenter (alumni). UiOs alumni inviteres jevnlig til arrangementer på campus, og et økende antall av UiOs enheter tilbyr nå egne aktiviteter for sine alumni. UiO har også gått til anskaffelse av et IT-verktøy som skal bidra til økt systematikk og profesjonalisering av alumnusvirksomheten og UiOs arbeid med samfunnskontakt.

### ***Arbeidslivsrelevans og praksisplasser***

UiOs kandidater er den viktigste mekanismen for kunnskapsoverføring til samfunnet. Høyt kvalifiserte arbeidstakere som opprettholder og styrker Norges og regionens internasjonale konkurransekraft skapes best når forskning på høyt internasjonalt nivå kobles tett til utdanning.

Det foregår et bredt samarbeid med arbeidslivet på alle nivåer, fra Råd for samarbeid med arbeidslivet på institusjonsnivå til gjesteforelesere og eksterne deltakere i programråd og evalueringspanel. UiO har over tid prioritert samarbeid med Oslo kommune og skolesektoren høyt, og universitetsskolene er særlig viktige i denne sammenhengen. UiO ønsker å utvikle et enda tettere samarbeid med utvalgte videregående skoler i Oslo.

UiO ønsker å legge til rette for bedre kontakt mellom academia og arbeidsliv i studieprogrammene, blant annet gjennom å sikre uttelling for praksis, noe som også er nedfelt i utviklingsavtalen. Det er et prioritert tiltak å utvikle utdanningenes arbeidslivsrelevans gjennom mer bruk av nyskapende og studentaktive lærings- og vurderingsformer. UiO er også svært opptatt av å øke andelen studieprogram som tilbyr praksis og andre former for kontakt med arbeidslivet.

Alle fakultetene har utdanninger som tilbyr praksis, og det er fremdeles flest studenter som har praksis i helse- og lærerutdanningene. Ett eksempel på en ny form for praksis er utviklingssemesteret i de nye bachelorprogrammene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Utviklingssemesteret kan brukes til praksis, utveksling, studieopphold ved UNIS eller emner fra andre fag.

Antallet studieprogram ved UiO med registrert praksis har økt fra 25 i 2013 til 33 i 2017. Variabelen er sensitiv for endringer i studieprogram- og emneporteføljen, men økningen i antall studieprogram med praksis ligger i all hovedsak innen Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Variabelen stiller nye krav til registrering av praksis i studentsystemet, og UiO vil følge opp dette arbeidet videre.

### ***Kunnskapsutvikling og politikkutforming***

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikkutformingen. En lang rekke offentlige utvalg og utredninger formes i et samarbeid der forskere og akademikere bidrar med å fremskaffe et kunnskapsgrunnlag for debatt og beslutninger. Eksempler på dette er deltakelse i utarbeidelser av Norges offentlige utredninger (NOU), deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger og deltakelse i det offentlige ordskiftet. UiOs forskere gir i tillegg innspill til forbedring av lov og rett og forvaltning.

UiO deltar også på mer organiserte arenaer, for eksempel gjennom Partnerforum, som er et samarbeid mellom Handelshøyskolen BI, UiO og virksomheter i statlig forvaltning. Formålet med samarbeidet er å formidle, utveksle og utvikle kunnskap mellom partnerne.

### **Allmenrettet formidling**

UiO driver utstrakt formidling av forsknings- og utdanningsvirksomheten. UiOs vitenskapelig ansatte bidrar daglig til mellom 40 og 50 oppslag i mediene som eksperter, debattanter og kilder. Uio.no er et av landets største offentlige nettstedet og har i 2017 hatt over 300 000 sidevisninger av forskningsaktuelle saker.

UiO når også bredt ut i sosiale medier, blant annet gjennom facebooksidene UniOslo som har en gjennomsnittlig rekkevidde på 20 000. Siden har et tydelig studentrettet fokus, og forskningssakene utgjør ca ¼ av det redaksjonelle innholdet på siden med gjennomsnittlig rekkevidde på 35 000.

UiO avholder om lag 1500 arrangementer årlig, og de fleste har en populærvitenskapelig innretning.

Forskningsmagasinet Apollon kommer ut fire ganger i året og er et gratis produkt til sine abonnenter. Magasinet har et opplag på over 26 000, og retter seg mot eksterne brukere, men også studenter og ansatte ved UiO.

UiOs fakulteter, biblioteker, satsninger, museer og sentre med underliggende enheter driver eget formidlingsarbeid om sine fagområder rettet mot egne målgrupper. Flere biblioteker har etablert egne formidlingsarenaer, blant annet HumSam-biblioteket.

### **Universitetsbyen Oslo**

UiO har i flere år lagt stor vekt på regionalt samarbeid. Relasjonen til Oslo kommune er sentralt i arbeidet med å realisere UiOs strategiske målsetning om å styrke sin profil som hovedstadsuniversitet gjennom en tettere dialog med myndigheter og næringsliv i regionen.

I august 2017 underskrev rektor Svein Stølen og byrådsleder Raymond Johanssen den første overordnede samarbeidsavtalen mellom Oslo kommune og UiO. Avtalen slår fast at universitetet og kommunen er gjensidig avhengig av hverandre, og at samarbeid kan utvikles på alle nivåer og innen alle fagområder ved universitetet. Skolesamarbeid, styrking av Oslo og UiOs internasjonale tiltrekningskraft, innovasjon og næringsutvikling basert på forskning og campus- og byutvikling er gitt særlig strategisk prioritet.

Samarbeidsområdene følges opp gjennom konkrete samarbeidsprosjekter og gjennom faste møter mellom øverste politiske ledelse i Oslo kommune og ved UiO.

## **Styringsparametere under sektormål 2**

Tabell 10 – KD og UiOs styringsparametere under sektormål 2

KD styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andelen forskningsinnsats i MNT-fag (KD)	–	30	–	–
Andelen masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (KD)	–	75,13	–	–
Bidraginntekter NFR per faglige årsverk * (KD)	211,42	223,46	248,45	265,32
NFR-tildeling volum *(UiO)	721 037	789 427	886 412	959 857
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglige årsverk * (KD)	145,34	144,9	136,22	132,59
Bidrags- og oppdrags inntekter* (UiO)	479 551	489 408	479 556	479 694

Kilde: DBH. Undersøkelsene knyttet til forskningsinnsats i MNT-fag og andelen sysselsatte masterkandidater utarbeides hvert annet år av NIFU. Data for 2017 foreligger ikke før i april 2018. \*Beløp i tusen kroner.

UiO har hatt en vekst i bidragsinntekter fra NFR de siste årene, mens andre bidrags- og oppdragsinntekter har holdt seg stabilt. UiO har hatt en tilsiktet økning i vitenskapelig ansatte i perioden, og denne økningen påvirker utvikling på KDs styringsparametere om inntekter per faglige årsverk.

## Sektormål 3 – God tilgang til utdanning

### Tilgang til utdanning

#### *Rekruttering av studenter*

UiO legger til rette for å rekruttere bredt til studieprogrammene, både hva gjelder alder, kjønn, geografi og etnisk tilhørighet. Førstevalgssøkere til UiO har gjennom de siste årene holdt et jevnt og høyt nivå, og i 2017 var det 18 435 søkere som hadde UiO på førsteplass. Gjennomsnittlig opptakspoeng for søkere til grunnutdanningene til UiO er 44,45 (DBH), og UiO har med dette det høyeste gjennomsnittet av universitetene i Norge.

UiO gjør årlige analyser av utdanningssøkere i Søkerundersøkelsen. Undersøkelsen viser at faglig interesse, høy kvalitet på studiene og gode jobbmuligheter er de fremste faktorene som motiverer til valg av studieprogrammer ved UiO.

I 2017 har UiO rekruttert flere unge enn tidligere. De unge søker først og fremst på bachelor-, master- og profesjonsstudier. Over halvparten av søkerne til slike studier er under 23 år, mens søkerne til UiOs årsenheter er eldre.

Kvinner er overrepresentert ved flertallet av studieprogrammene, men de er underrepresentert innen realfagsstudier. For å tiltrekke søkere av underrepresentert kjønn, er det satt i gang en rekke tiltak, blant annet ulike kommunikasjonstiltak, skolebesøksordninger og egne rekrutteringstiltak som gutte- eller jentedag. Det er grunn til å tro at slike tiltak har en effekt. Vi ser for eksempel en større økning i mannlige førstevalgssøkere til UiO i 2017, enn på nasjonalt nivå (en økning ved UiO på 5,37% mot 2,34% nasjonalt) og en økning blant kvinnelige søkere til matematisk-naturvitenskapelige studier. For å rekruttere søkere fra hele landet, besøker UiO nærmere 300 videregående skoler i alle landets fylker.

«Mangfold i Fokus i Akademia» (MiFA) jobber for et større kulturelt mangfold ved UiO og tilbyr et kursopplegg for omkring 100 elever ved ni videregående skoler i Oslo, alle med høy andel minoritets-elever. Kurset foregår ved UiO og består av informasjon, motivasjonsarbeid og refleksjon. Tiltaket tar sikte på å utfordre fastlåste forestillinger om høyere utdanning og bidrar til at studentgruppen ved UiO blir stadig mer mangfoldig. Det er en jevn økning i andelen studenter med utenlandsk bakgrunn som nå ligger på vel 14%.

#### *Dimensjonering av studieporteføljen*

En god balanse mellom departementets bevilgning og UiOs aktivitetsnivå er en grunnleggende forutsetning for å tilby utdanning av høy kvalitet. Etter kvalitetsreformen innførte UiO derfor en opptaksramme som angir hvor mange studenter som skal tas opp på hvert studieprogram. Formålet med opptaksrammen er todelt: den skal bidra til at studentopptaket er høyt nok til å oppnå en tilstrekkelig studiepoengproduksjon, men også bidra til at studenttallet ikke blir for høyt sammenlignet med ressursene som er tildelt hvert studieprogram.

Opptaksrammen tar høyde for frafall underveis i studieprogrammene ved at antallet studenter som tas opp til et program er satt høyere enn det ønskede resultatet. For de fleste programmene vil innsatsen dermed være forholdsvis større i starten enn mot slutten av studiet, siden en del av studentene faller fra underveis.

I en situasjon med vesentlig redusert frafall, vil et konstant antall opptatte studenter øke UiOs totale aktivitetsnivå. Dersom UiO lykkes i arbeidet med å redusere frafallet, kan det derfor bli behov for å redusere antallet studenter som tas opp til studieprogrammene, slik at balansen mellom departementets bevilgning og UiOs aktivitetsnivå opprettholdes.

### **Strategiske studieplasser**

UiO fikk i statsbudsjettet 2016 tildelt 15 strategiske studieplasser i finansieringskategori C. Plassene ble midlertidig fordelt til Praktisk-pedagogisk utdanning på grunn av økt etterspørsel i forbindelse med innføring av ny rammeplan. Fra og med studieåret 2018/19 er studieplassene fordelt til to nye masterprogram, «Music, communication and technology» og «Assessment evaluation». Masterprogrammene er i finansieringskategori D, og omregnet fra kategori C utgjør det 21 studieplasser.

UiO fikk i statsbudsjettet 2017 tildelt 55 studieplasser innen IKT-utdanning for høsten 2017. Siden UiO ikke har fireårige studier innen IKT, ble studieplassene omregnet til to- og treårige studieløp og fordelt med 26 på bachelornivå og 23 på masternivå til studieprogram ved Institutt for informatikk.

UiO fikk i revidert nasjonalbudsjett 2017 tildelt 35 studieplasser innen IKT-utdanning for høsten 2017. Også her ble studieplassene omregnet til to- og treårige studieløp og fordelt med 25 på bachelornivå og 10 på masternivå til studieprogram ved Institutt for informatikk.

### **Livslang læring for den enkelte og for samfunnet**

UiO ønsker å ta et særskilt ansvar for etter- og videreutdanning for lærere. Det eksisterende tilbudet er også primært rettet mot lærere. UiO har følgende typer etter- og videreutdanningstilbud:

- Skreddersydde tilbud utarbeidet på oppdrag eller mot egenbetaling. De største satsingene er «IT og ledelse» og tilbud for skolesektoren.
- Erfaringsbaserte masterprogram. UiO tilbyr åtte erfaringsbaserte masterprogram hvor opptakskravet er nærmere definerte bachelorgrader, samt minimum to års relevant yrkeserfaring.
- Ordinære opptak til årsheter. UiO tilbyr 30 årsheter, og de er opprettet blant annet for å imøtekomme behovet for å øke undervisningskompetansen til lærerne i skolen.
- Ordinære opptak til enkeltemner.

En utfordring ved å etablere målrettede EVU-tilbud har vist seg å være de vitenskapelige ansattes undervisningskapasitet. Det er også dårlig samsvar mellom etterspørsel og tilbud; en del av henvendelsene kommer fra bedrifter som ønsker undervisning i noe annet enn det UiO forsker og underviser i. Det kan dessuten være tungt å markedsføre og rekruttere tilstrekkelig antall deltakere til at et kurs går i økonomisk balanse, og UiO kan tape anbud fordi høyskoler eller private priser sine tjenester lavere.

UiO har et omfattende næringssamarbeid med om lag 400 bedrifter på områder som praksisplasser, forskning og innovasjon. EVU er normalt ikke en del av dette samarbeidet; store avtaler er styrt av intensjonen til avtalepartneren og motiveres som regel av interesse for forskning og innovasjon.

### **Kandidatmåltall**

Kunnskapsdepartementet har fastsatt kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. Tabellen gir en oversikt over resultatene i 2017 på de ulike utdanningene sammenlignet med måltallene:

Tabell 11 – Kandidatmåltall og UiOs resultater

Utdanning	Måltall 2017	Resultat 2017	Avvik 2017
Farmasi (femårig masterprogram)	55	58	3
Klinisk ernæring (femårig masterprogram)	32	20	-12
Lektorprogrammet (femårig masterprogram)	109	110	1
Medisin (seksårig profesjonsutdanning)	192	179	-13
Odontologi (femårig masterprogram)	62	47	-15
Praktisk-pedagogisk utdanning (ettårig)	265	343	78
Psykologi (seksårig profesjonsutdanning)	104	89	-15
Tannpleie (treårig bachelorprogram)	20	19	-1

Kilde: UiO.

UiO oppfylder kandidatmåltallene i tre av utdanningene: farmasi, lektorprogrammet og praktisk-pedagogisk utdanning. For tannpleie er avviket innenfor forventet normal variasjon og kommenteres ikke nærmere. For de øvrige utdanningene er resultatene ikke gode nok.

På klinisk ernæring og medisin har det vært endringer i studiestrukturen som får effekt i lang tid framover, men dette vil jevne seg ut på sikt. Flere av utdanningene vurderer innpassingsopptak for å fylle studieplasser som blir ledige underveis i studieløpet.

Alle fakultetene har tiltak for bedre gjennomføring på utdanningene med avvik fra måltallene. Dette omfatter både bedre oppfølging av førsteårsstudenter, identitetsskapende faglige og sosiale aktiviteter samt styrket oppfølging videre i studieløpet. Fakultetene arbeider også med å tydeliggjøre sammenhengen mellom forventet læringsutbytte, undervisning og hva som testes ved eksamen.

## Sektormål 4 – Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem

### Helhetlig personalpolitikk for god ressursutnyttelse og for å hevde oss i verdenstoppen

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs, og for å ivareta disse på en god måte kreves en helhetlig og fremtidsrettet personalpolitikk. Prioriterte arbeidsområder er rekruttering, karrieropolitikk, midlertidighet og likestilling og mangfold. Prioriteringene er forankret i strategi 2020 og årsplaner.

#### **Rekrutteringspolitikk for vitenskapelig ansatte ved UiO**

Universitetsstyret vedtok rekrutteringspolitikk for vitenskapelig ansatte i juni 2017: Hovedmålene er at UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel, være attraktiv for og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte og ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess.

For å få en målrettet og prioritert oppfølging av rekrutteringspolitikken er det utarbeidet tiltak som skal følges opp i den neste toårsperioden. Dette innebærer bl.a. identifisering av virksomhetsovergripende hindringer og forenkling av disse, forbedring/effektivisering av arbeidsprosesser og kompetanseutvikling.

#### **Karrieropolitikk**

UiO skal etablere et mer systematisk og helhetlig grep om karrieropolitikk og karriereutvikling. Så langt er nåsituasjonen og utfordringer knyttet til å utvikle en mer helhetlig karrieropolitikk kartlagt.



Det vil prioriteres å jobbe videre med å etablere tydelige og beskrevne karriereveier, å gi bedre karriereveiledning til Ph.d-kandidater og avklare hva som skal til for å øke mobiliteten for vitenskapelig ansatte.

### **Midlertidighet**

KD har overfor institusjonene i UH-sektoren, gitt uttrykk for at andelen midlertidig tilsatte er for høy og må reduseres. Som følge av dette har UiO hatt stor oppmerksomhet på utviklingen i midlertidighet, og arbeidet med å redusere midlertidighet er en prioritert oppgave for universitetsledelsen.

Andelen midlertidig ansatte i undervisningsstillinger har gått ned siden 2014. Vi ser også noe nedgang i midlertidighet i administrative stillinger. For forskerstillingene ser vi det derimot ut som midlertidigheten har gått noe opp de siste årene og er tilbake på samme nivå som perioden 2009-2011. Hovedtyngden av midlertidige kontrakter er knyttet til forskingsprosjekter med tidsavgrenset ekstern finansiering.

Det er særlig to områder man ser potensial for flere faste tilsetninger. Dette gjelder stillinger med ekstern finansiering og deltidsstillinger med faste oppgaver, men sesongvariasjon i arbeidsmengde.

UiO forventer at statsansatteloven vil bidra til at flere ansettes fast, og har i 2017 hatt fokus på implementering av og opplæring i nytt lovverk. UiO mener samtidig at det er nødvendig å jobbe på nye måter for å redusere midlertidigheten, og at arbeidet med midlertidighet må sees i sammenheng med andre tilgrensende områder for å utvikle en god helhetlig personalpolitikk. UiO vil derfor oppnevne en partssammensatt gruppe som skal utarbeide et felles grunnlag for det videre arbeidet.

Tabell 12 – KDs styringsparameter for midlertidighet

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	23,1	23,5	24,9	25,1

Kilde: DBH.

### **Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet**

UiOs likestillingspolitikk er konkretisert i Handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse 2015 - 2017. I tillegg til UiOs overordnede handlingsplan har alle fakulteter egne handlingsplaner for likestilling, som angir de utfordringer med tilhørende tiltak som det enkelte fakultet står ovenfor.

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse er blant annet fulgt opp gjennom å tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og karriereutviklingstiltak for kvinnelige førsteamanuensiser.

I 2017 har UiO jobbet særlig med å løfte fram mangfoldsperspektivet, blant annet gjennom deltagelse på Oslo Pride. I arbeidet med ny handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse gjeldende fra 2018 er mangfold ett av fire prioriterte hovedmål.

Likestillingsrapporten vedlegges som del av UiOs årsrapport. Rapporten gjør rede for status for likestilling på UiO og måloppnåelse i henhold til handlingsplanen, lønn og permisjoner fordelt på kjønn, og den gir et bredt overblikk over arbeidet som gjøres ved UiO for å forhindre diskriminering.

Tabell 13 – KDs styringsparameter for andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	29,2	30	30,6	31,7

Kilde: DBH.

Kvinneandelen i dosent- og professorstillinger var i 2017 på 31,7%. Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt i perioden. I 2017 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 39,2%, mens andelen kvinner i professor II-stillinger har gått ned sammenlignet med de to foregående årene. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått ned fra 40,4 % i 2015 til 34,7% i 2017. Universitetsstyret har vedtatt å fortsette arbeidet med å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger.

### ***Arbeidsmiljøutvikling***

UiO har som mål i årsplanen å videreføre den systematiske og strukturerte arbeidsmiljøutviklingen gjennom Arbeids- og klimaundersøkelsen, ARK. Fakultetene og tilsvarende enheter har i 2017 gjennomført andre runde av ARK-undersøkelsen. Det har vært et særlig fokus på å sikre tiltaksarbeidet ved enhetene. Andre tiltak som er iverksatt for å styrke arbeidsmiljøet er kompetanseheving av vitenskapelige og teknisk-administrative ledere, verneombud, ARK prosjekt- og prosessledere om hvordan utvikle og iverksette relevante og gjennomførbare handlingsplaner for arbeidsmiljøutvikling. Arbeidet til koordineringsgruppen for arbeids- og læringsmiljøåret 2016 ble også videreført med et seminar i 2017 rettet mot vitenskapelig ansatte med den hensikt å dele beste praksis for arbeids- og læringsmiljø knyttet til utdanningskvalitet.

## **Grunnleggende infrastruktur**

### ***Gjennomføring av masterplan***

UiO vedtok i 2015 en masterplan for UiOs eiendommer. Strategidokumentet fastlegger overordnede føringer for hva UiO vil oppnå, og hva som skal prioriteres på eiendomssiden. UiO vil arbeide for en langsiktig finansieringsplan for modernisering av eksisterende bygningsmasse i nært samspill med Kunnskapsdepartementet. UiO opplever at dialogen med Kunnskapsdepartementet er god. Startbevilgning for Livsvitenskapsbygget er lagt inn i statsbudsjettet for 2018. UiO har i 2017 fått to tilleggsbevilgninger - 25 mill. kroner til rehabilitering av Niels Henrik Abels hus og 20 mill. kroner til rehabilitering av tak, vegger og vinduer for Historisk museum.

Revidert internhusleieordning er besluttet innført fra 2018. Dette er et viktig tiltak som skal bidra til forenkling og gi insentiver for arealeffektivisering. UiO har i tillegg fått en foreløpig oversikt over kostnadsbilde for den kommende ti-årsperioden og identifisert inntektsmuligheter som det kan arbeides videre for å realisere. På oppdrag fra styret er det også vurdert alternative, bærekraftige eierskapsmodeller for historiske vernede bygninger.

### ***IT-infrastruktur for forskning og utdanning***

IT-infrastruktur en vesentlig faktor i alle utviklings- og endringsprosesser som kreves for å nå målsettinger i UiOs strategi. UiO har som mål i årsplanen å investere i IT-infrastruktur for å understøtte primæraktiviteten.

Arbeidet med å forbedre trådløs dekning i student- og fellesarealer har holdt et høyt tempo. Alt gammelt utstyr er skiftet ut og student- og fellesarealer har fått bedre dekning. Det er også god progresjon i arbeidet med å etablere nytt stamnett.

På utdanningssiden er arbeidet i Digitalt læringsmiljø-prosjektet det sentrale ved siden av satsingen på digital eksamen. Når det gjelder forskning er Tjenester for sensitive data (TSD) videreutviklet. Interessen er sterkt økende både på og utenfor universitetet. Det er inngått avtale med Sigma2 slik at TSD er tilgjengelig for hele sektoren. I tillegg er interessen stor i helsesektoren.

UiO har levert viktige bidrag til nasjonal og internasjonal eInfrastruktur.

## Bedre arbeidsdeling i sektoren

UiO vil bidra til bedre arbeidsdeling i sektoren. Vår motivasjon for dette arbeidet er både økt faglig kvalitet og økt synlighet, og det er et tiltak som er prioritert i utviklingsavtalen. UiO har i 2017 inngått nye samarbeidsavtaler med Norges idrettshøgskole (NIH) og Universitetet i Bergen (UiB), samt videreført et godt samarbeid med OsloMet.

Samarbeidsavtalen med NIH bygger på den tidligere avtalen mellom institusjonene. UiO og NIH har utredet mulighetene for tettere samarbeid, eventuelt sammenslåing, men konkluderte med at den beste løsningen er å fornye og forsterke samarbeidsavtalen. Avtalen skal stimulere eksisterende samarbeid og legge til rette for nye tiltak på områder som gir faglig utbytte for begge institusjonene. Dette kan være både forskning, utdanning og støttetjenester.

Initiativet til samarbeidsavtalen med UiB stammer fra stortingsmeldingen om humaniora. De humanistiske fagene står svært sterkt både ved UiO og UiB, og sammen har vi ambisjoner om en nasjonal lederrolle på disse fagfeltene. Med tettere samarbeid får institusjonene en unik mulighet til å bygge på hverandres styrker. Eksempler på mulige samarbeidsområder kan være felles forskningsprosjekter, samarbeid om studieportefølje og forskerutdanning, internasjonalisering og utvikling av utdanningskvaliteten. Også samarbeid mellom de kulturhistoriske museene er aktuelt.

UiOs samarbeid med OsloMet er omtalt under punktet om videreutvikling av lærerutdanningene.

## Forskningsetikk

Ny lov om organisering av forskningsetisk arbeid trådte i kraft 1. mai 2017. UiO har i forbindelse med dette utarbeidet en oversikt over etikk- og verdiarbeidet ved UiO, og prioritert ni tiltak som skal iverksettes. Kartleggingen viser at det ved UiO gjøres mye godt arbeid for å sikre god forskningspraksis. Tiltakene som skal gjennomføres har som målsetting å styrke kvaliteten på det forskningsetiske arbeidet. Saken følges opp av Universitetsstyret.

Tiltakene som skal gjennomføres er:

- Gjennomgå opplæringsprogrammer innen forskningsetikk for å sikre at disse er i henhold til lovens krav, herunder de krav som stilles gjennom lovens henvisning til ikke-rettslige forskningsetiske normer.
- Utarbeide opplæringstilbud i forskningsetikk som er rolletilpasset og bør benyttes ved tilsetting eller overgang til ny stilling.
- Gjennomføre faste seminarer om forskningsetikk.
- Holde løpende oversikt over alle forskningsprosjekter ved den enkelte enhet.
- Vurdere behovet for rutiner og utvalg som kan gi faglig tilpassede forhåndsvurderinger av forskningsprosjekter som reiser særlig forskningsetiske spørsmål.
- Ha som målsetting å øke gjennomføringen av Universitets Open Access politikk.
- Sikre at eierskap til data og reglene for sikker datahåndtering er kjent og etterlev, og at det benyttes et godkjent system for lagring av all forskning med sensitive personopplysninger.
- Utarbeide rutiner som sikrer at forskere fra andre utdanningsinstitusjoner, nasjonalt og internasjonalt som ansettes eller deltar i prosjekter ved UiO, får god kunnskap om UiOs forskningsetikk.
- Utarbeide rutiner for styrking av godkjenning av sidegjøremål og sørge for at forsker er kjent med kravet om innrapportering av endringer som kan få betydning for godkjente sidegjøremål.

**KDs styringsparametere under sektormål 4**

Tabell 14 – KDs styringsparameter

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017
Antall studiepoeng per faglige årsverk	306,6	302,6	293,3	295,3

Kilde: DBH

UiO har hatt en vekst i antall faglige årsverk som har liten eller ingen undervisningsplikt (eksternfinansiert virksomhet samt forskere og rekrutteringsstillinger på grunnbevilgning). Forholdstallet har derfor gått noe ned over tid.

**Øvrige rapporteringskrav****Midler til oppgradering av bygg ved selvforvaltende institusjoner**

UiO fikk i 2016 tildelt 40 mill. kroner til rehabilitering av Niels Treschows hus. Arbeidene ble ferdigstilt sommeren 2017, og huset ble tatt i bruk fra høstsemesteret. Samlet kostnad for prosjektet ble 83,8 mill. kroner.

UiO fikk i 2017 tildelt 25 mill. kroner til rehabilitering av Niels Abels hus. Prosjektet nærmer seg slutten, og innflytting vil etter planen skje vår/sommer 2018.

UiO fikk i revidert nasjonalbudsjett for 2017 tildelt 20 mill. kroner for rehabilitering av klimaskjermen (tak og fasader) av Historisk museum. Prosjekteringen er i gang, men byggingen har ikke startet ennå.

**Midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger**

UiO har ikke mottatt slike midler i 2017.

**Midler tildelt over kap 281 post 01 og post 45****Kap 281 post 01:**

UiO har i 2017 mottatt 5 mill. kroner til oppfølging av sikring og bevaring av vikingskipene (Saving Oseberg 2), blant annet til å beholde forskere som allerede er i prosjektet.

UiO fikk i desember 2017 13,8 mill. kroner til ferdigstilling av forprosjektering av Veksthuset på Tøyen. Midlene vil bli benyttet etter forutsetningene i 2018.

UiO har i 2017 mottatt 4 mill. kroner til ProTed - Senter for fremragende utdanning for å drifte et prosjekt for å stimulere til økt kvalitet i høyere utdanning. Senteret rapporterer regnskap og bruk av midlene til NOKUT.

UiO fikk i 2017 4,847 mill. kroner til Center for Computing in Science Education (CCSE) for å stimulere til økt kvalitet i utdanning. I tråd med forutsetningene rapporterer senteret regnskap og bruk av midlene til NOKUT.

UiO har mottatt 1 mill. kroner i prispenger for Utdanningskvalitetsprisen, der NTNU, UiB, UiO og UiT fikk prisen for nasjonal delprøve i medisin som et samarbeid mellom de fire medisinske fakultetene ved universitetene.

UiO har mottatt 0,9 mill. kroner til forkurs for opptak til lærerutdanning. Midlene er tildelt i tråd med påmeldte kandidater i 2017, og forkursene er avholdt.

CERES har mottatt 1,5 mill. kroner til arbeid med inkludering av fagskoleresultater i Vitnemålsportalen og 2 mill. kroner til forvaltning og utvikling av samordnet fagskoleopptak i 2017. Vi forutsetter at CERES rapporterer på bruken av midler til KD.

CERES har mottatt 3,6 mill. kroner i støtte til utprøving av en nasjonal konsortiemodell for innkjøp av norske humanistiske og samfunnsvitenskapelige tidsskrifter av høy kvalitet i en overgangs- og etableringsfase fra 2017 til 2020. Vi forutsetter at CERES rapporterer på bruken av midler til KD.

### **Samfunns- og effektmål for byggprosjekter**

UiO har ingen slike prosjekter verken i byggefase eller som ble avsluttet i 2017.

## IV. Styring og kontroll i virksomheten

### Rapportering om styring og kontroll

#### System for risikostyring og internkontroll

UiO arbeider aktivt med internkontroll og risikostyring på kjerneområdene. Internkontroll og risikostyring er definert som en del av linjeansvaret. Vår vurdering er at UiO har god styring og kontroll med den transaksjonsorienterte delen av virksomheten og potensial for forbedring av risikovurdering på et mer helhetlig og overordnet nivå.

I 2017 utarbeidet alle fakulteter og tilsvarende enheter risikovurderinger, sannsynlighet og konsekvens, sett opp mot UiOs strategiske hovedmål. Risikovurderingen har vært gjenstand for diskusjon i ledergruppene sentralt og på fakultetsnivå, og preger flere enheters planer framover.

Internrevisjonen oppsummerer observasjoner og syn på prosesser for risikostyring, kontroll og governance i en årlig rapport til styret.

UiO er opptatt av å ha god styringsinformasjon, og arbeider kontinuerlig for å utvikle kvalitet i beslutningsgrunnlag og rapportering. I 2017 er det påbegynt et arbeid med å gjøre relevant styringsinformasjon digitalt tilgjengelig for fakultets- og instituttledelse.

#### Oppfølging av mål- og resultatkrav

Universitetsstyret vedtar UiOs årsplan og disponering av tildelt bevilgning og øvrige inntekter. På bakgrunn av vedtaket utformes et eget disponeringsskriv med rammer og tydelige føringer til hvert fakultet og tilsvarende enheter.

Fakultetene rapporterer tertialvis om gjennomføring, oppnådde resultater og økonomi. Rapporteringen følges opp i styringsdialog med enhetene, og er gjenstand for diskusjon i fellesarenaer og i bilaterale oppfølgingsmøter mellom rektor, universitetsdirektør og fakultetsledelse. En grundig analyse av resultater innenfor forskning og utdanning gjøres som en del av den interne virksomhetsrapporten per første tertial. Rapportering av hvordan fakulteter og tilsvarende enheter gjennomfører sine egne årsplaner, følges opp per andre tertial.

Som en del av den interne rapporteringen for tredje tertial, gjøres det en gjennomgang av hvordan fakulteter og tilsvarende enheter følger opp UiOs overordnede årsplan i enhetens lokale planer for de kommende år. Videre gjøres det i tredje tertial en analyse av UiOs samlede økonomiske utsikter de nærmeste årene. Denne tar utgangspunkt i fakulteter og tilsvarende enheter langsiktige bemanningsplaner samt vurdering av de økonomiske prognosene.

#### Effektiv ressursbruk

UiO arbeider kontinuerlig for å utnytte ressursene på en best mulig måte, og slik at gevinster kan tas ut ved automatisering av arbeidsprosesser og oppgaver. BOTT-institusjonene (universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø) har en felles ambisjon om digitalisering, standardisering, automatisering og forenkling av arbeidsprosessene knyttet til økonomi/HR og saksbehandling/arkiv.

#### Overholdelse av lover og regler

UiO har løpende fokus på at virksomheten skal drives i samsvar med gjeldende lover og regler, og at forskningen utføres i samsvar med forskningskikk og anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper. Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten og kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning er de mest sentrale internkontrollsystemene innen kjernevirksomheten.

Organiseringen av klinikkvirksomheten ved Psykologisk institutt har vært grundig utredet, og Universitetsstyret besluttet 13. mars 2018 fortsatt intern organisering av driften av klinikkene ved instituttet. Basert på risikovurderinger gjennomført i 2017, er det iverksatt en rekke forbedringstiltak knyttet til klinikkvirksomheten. Utover dette har internkontrollen ikke avdekket vesentlige avvik i 2017.

### **Relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon**

Resultat- og regnskapsinformasjonen ved UiO vurderes å være relevant og pålitelig. UiO har fokus på å følge opp lover, regler og forvaltning av interne rutiner for å sikre en mest mulig korrekt og enhetlig forvaltning av ressursene. UiO har integrert internkontroll innen regnskap, lønn og innkjøp og det gjennomføres regelmessig risiko- og sårbarhetsanalyser av administrative IT-systemer. UiO arbeider kontinuerlig med å styrke internkontrollen, og de fleste tiltakene er knyttet til standardisering og digitalisering av prosesser.

### **Dokumentasjon av internkontrollen**

#### ***Personvern***

UiO har et etablert sett av regler, rutiner og definert roller og ansvar for overholdelse av lover regler for personvern. Internkontrollsystemet for behandling av personopplysninger, prosessene og kompetansen i organisasjonen er videreutviklet og forbedret over flere år.

Internkontrollen gjennomføres ved årlig rapportering fra hver enhet til utøver av behandleransvaret. I tillegg til dette gjennomføres stedlige kontroller hvor et kontrollteam bestående av utøver av behandleransvaret, personvernombudet for administrative behandlinger og IT-sikkerhetssjef besøker enhetene for å kontrollere deres behandlinger av personopplysninger og for å opprettholde dialog og kunnskap på området. I internkontrollen ligger også en rutine for avvikshåndtering av sikkerhetshendelser og behandling av personopplysninger. Ved større avvik som kan få, eller har fått, store konsekvenser informeres Kunnskapsdepartementet om dette. Dette er gjerne avvik som er av en slik art at tilsynsmyndigheter blir varslet. Utøver av behandleransvaret rapporterer skriftlig årlig til universitetsdirektøren og underveis ved behov.

I 2017 startet arbeidet med tilpasning til EUs personvernforordning GDPR (General Data Protection Regulation), og vi har et pågående prosjekt som jobber med gjennomføring, sikring av etterlevelse av det nye regelverket.

UiOs systematiske arbeid med informasjonssikkerhet og gjennomføring av ROS-analyser er omtalt under avsnittet «Sikkerhet og beredskap» lengere ned.

#### ***Internkontroll innen administrative forvaltningsområder***

UiO har innebygd intern kontroll i økonomi-, lønn- og innkjøpssystemene. I tillegg har UiO et godt utbygd og dokumentert internkontrollprogram med både sentrale og lokale kontroller som gjennomføres regelmessig. Det er også implementert kontroller før overføring og utbetaling av lønn og fakturaer. UiO har fokus på å gjennomføre kontroll i forkant. I 2017 har vi gjennomført en ny risiko- og sårbarhetsvurdering på våre systemer og gjennomfører risikoreducerende tiltak.

#### ***Helse, miljø, sikkerhet og beredskap***

HMS-arbeidet og -systemet bygger i stor utstrekning på Arbeidsmiljølovens internkontrollforskrift. UiOs enhet for HMS og Beredskap utarbeider policyer og prosedyrer som tilrettelegger for at alle enheter/ledere kan følge opp at deres enhet jobber systematisk, kontinuerlig og dokumentert for å ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

For å ha en samlet oversikt på alle nivåer, er det etablert en årlig prosedyre for internkontroll som heter "Ledelsens gjennomgåelse". Det utarbeides årlig en plan for HMS-internrevisjoner, hvor

overordnet HMS-aktiviteter hos enhetene gjennomgås. Det er i 2017 gjennomført internrevisjoner av ledelsens gjennomgåelse ved to fakultet, og en internrevisjon av HMS-opplæring.

UiOs arbeid med beredskapsøvelser er omtalt under avsnittet «Sikkerhet og beredskap» lengere ned.

### ***Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten***

Kvalitetssystemet skal bidra til at målene for utdanningsvirksomheten og læringsmiljøet realiseres. Systemet skal sikre at det gjennomføres jevnlige vurderinger av kvalitet og forbedringstiltak både i enkeltutdanninger og i utdanningsvirksomheten som helhet. Systemet skal fremme erfaringsdeling og spredning av god praksis, og hver evaluering kan innrettes etter lokale behov.

Ved utformingen av kvalitetssystemet har det vært viktig å håndtere eksterne kontrollmekanismer uten at det interne kvalitetsarbeidet blir preget av ytterligere regelverk- og prosedyreorientering. Dette har også hatt innvirkning på kravene til dokumentasjon, og UiO er varsomme med å pålegge fakultetene dokumentasjonskrav utover det som gjelder evalueringresultater og vurderinger knyttet til behovet for endringer.

### ***Kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning***

Kvalitetssystemet bidrar til at helsefaglig forskning, herunder klinisk utprøving av legemidler og medisinsk utstyr, planlegges, gjennomføres og rapporteres på en slik måte at etiske, medisinske, helsefaglige, vitenskapelige og personvernmessige forhold ivaretas. Det skal også sikre at forskningen holder en faglig forsvarlig standard.

På oppdrag fra UiO foretok Deloitte i 2015 en revisjon av etterlevelsen av kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning, og i februar 2016 ble en plan for oppfølging av revisjonens anbefalinger godkjent. Handlingsplanen presiserte også hvordan oppfølgingsoppgavene skulle fordeles på de forskjellige nivåene (institutt, fakultet og fellesadministrasjon).

En viktig oppgave har vært å utarbeide et IKT-verktøy som skal bidra til den lovpålagte løpende oversikten over helseforskningsprosjekter ved UiO. Systemet Helseforsk ble ferdigstilt til dette formålet i november 2017, og blir fullt implementert ved UiO våren 2018.

## **Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen**

UiO hadde ingen vesentlige merknader fra Riksrevisjonen i Dokument 1 for 2016.

## **Effektivisering**

UiO har som del av strategien å videreutvikle en effektiv og profesjonell forvaltning og administrasjon. Under følger omtale av de mest sentrale prosjektene knyttet til effektivisering og digitalisering.

### **Digital eksamen**

UiO har de siste årene arbeidet aktivt med å digitalisere eksamensprosessen. UiO har som ambisjon å gjøre eksamen papirløs for studenter, faglærere, sensorer og eksamensadministratorer. Tjenesten muliggjør digital gjennomføring for studentene av de hyppigst brukte vurderingsformene, og digitalisering av administrative og faglige oppgaver knyttet til selve eksamensavvikling.

I 2017 er 75% av alle skoleeksamener digitale, og gjennomføres i egne lokaler spesialtilpasset til formålet. Fordeler for kandidatene er blant annet bedre tid til å fokusere på innhold, ikke form, enklere å disponere og redigere teksten og en eksamenssituasjon mer lik studiehverdag og arbeidsliv.



For sensorer/vitenskapelig ansatte er fordelene at man får umiddelbar tilgang til besvarelsene, at det er enklere å lese maskinskrift og gir mulighet for å tenke nytt om vurdering. Digital eksamen gir også administrative fordeler i form av mindre manuelt arbeid, lavere risiko for feil, mindre sårbarhet ved at administrasjonen av tjenesten sentraliseres for hele UiO.

Mange av disse gevinstene er vanskelig å kvantifisere, men tilbakemeldingene prosjektet har fått fra administrative, vitenskapelige og studenter er at de er godt fornøyd med tjenesten.

### **BOTT-samarbeid**

UiO skal i løpet av de nærmeste to årene – sammen med de andre universitetene innenfor BOTT-samarbeidet (Universitetet i Bergen, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og Universitetet i Tromsø) – erstatte og/eller fornye avtalene med leverandører av to viktige systemområder, økonomi og HR og arkiv- og saksbehandlingssystem(er).

BOTT har ambisjoner om digitalisering, standardisering, automatisering og forenkling av arbeidsprosessene knyttet til økonomi/HR og saksbehandling/arkiv. Det er et mål at felles standardiserte arbeidsprosesser skal ligge til grunn for anskaffelse av nye IKT-løsninger. Det er etablert to prosjekter, som vil beslutte felles standardiserte prosesser og systemer.

For å ivareta en overbygning for de to mottaksprosjektene ved UiO, har UiO utarbeidet et «Program for digitalisering av administrative tjenester» som i første fase vil ha fokus på styring av mottaksprosjektene.

UiO har lagt ned betydelig med ressurser knyttet til BOTT-samarbeidet. Leveransene fra dette samarbeidet vil først komme om 1-3 år, men det skjer nå et betydelig arbeid for å tilrettelegge slik at man kan ta ut gevinster på en best mulig måte.

### **Administrativ forbedring og digitalisering**

UiOs styre har igangsatt en prosess for å effektivisere administrative prosesser ved det enkelte fakultet, og mellom fakultetene ved UiO. Prosessen har som overordnet mål å bidra til å effektivisere administrative prosesser og styrke rammene for forskning og utdanning. Administrative arbeidsprosesser og brukergrensesnitt skal forbedres og effektiviseres gjennom standardisering og digitalisering. Det ligger som premiss at administrativ effektivisering, standardisering og digitalisering ikke skal redusere kvalitet på tjenester eller støtte til den faglige virksomheten.

Følgende mål er definert for forbedringsarbeidet:

- Utnytte mulighetene i nye og eksisterende systemer.
- Standardisere og effektivisere arbeidsprosesser og tjenester.
- Utvikle fellesløsninger som bidrar til effektiv drift og robuste administrative tjenester på ulike nivåer og mellom enheter.
- Utvikle brukerorienterte løsninger.

Arbeidet vil sees i sammenheng med det pågående BOTT-arbeidet.

### **UiO:Forskerstøtte**

UiO:Forskerstøtte er UiOs prosjekt for å utvikle en bedre og mer koordinert støtte til forskere slik at det skal bli enklere å konkurrere om eksterne forskningsmidler og drifte de eksterne prosjektene. Prosjektet ble avsluttet i 2017 og det arbeides nå med å realisere forventede gevinster knyttet til effektiv bruk av ressurser og kompetanse og øke eksterne inntekter.

## Sikkerhet og beredskap

UiO er pålagt å utføre virksomhetstilpassede risiko- og sårbarhetsanalyser (ROS) minimum hvert annet år, ha oppdaterte krise- og beredskapsplaner og gjennomføre årlige kriseøvelser. Arbeidet med å gjennomføre ROS-analysene på fakulteter og museer startet i 2016 og avsluttes i 2018. ROS-analysene gir grunnlag for å prioritere og utvikle forebyggende og beredskapsmessige tiltak og øvelser. Det utarbeides også mer spesifikke sikringsrisikoanalyser (SRA), med perspektiv på kriminelle handlinger.

Det er gjennomført flere kriseøvelser sentralt og lokalt ved UiO i 2017. Øvelsene legges opp som enkle power-point-diskusjoner, heldags-spill i møterom med mange aktører (table-top), eller som et omfattende iscenesatt scenario (fullskala) der eksempelvis redningsetatene inngår i spillet. Alle øvelser evalueres skriftlig.

Universitetsdirektøren følger opp arbeidet med sikkerhet og beredskap med støtte av ledelses- og rådgiverressurser i Sikkerhet og Beredskapsledelsen (SBL). SBL møtes ordinært seks ganger årlig for faglig oppdatering og utvikling av dette området ved UiO. Ved en større hendelse, kan hele - eller deler - av SBL omdannes til sentral kriseledelse. Alle hendelsehåndteringer blir evaluert og fulgt opp. Både sentral og lokale beredskapsgrupper bruker krisehåndteringsverktøyet CIM, som er anbefalt av KD, og implementert i store deler av offentlig virksomhet.

## Oppfølging av handlingsplan for informasjonssikkerhet i statsforvaltningen

Handlingsplanen er en del av Nasjonal strategi for informasjonssikkerhet. For å nå målsettingene i handlingsplanen er det definert fem tiltaksområder. UiOs arbeid innenfor hvert av disse tiltaksområdene er beskrevet nedenfor.

### *Styring og kontroll*

UiO innførte Ledelsessystem for informasjonssikkerhet (LSIS) i 2017. ROS-analyser gjennomføres rutinemessig ved innføring av nye IT-systemer og IT-tjenester og ved større endringer og oppdateringer. IT-sikkerhet er en del av internkontrollen, og det er innført rutiner for varsling og håndtering av avvik.

UiO har i en årrekke hatt et internkontrollsystem for kontroll av behandling a personopplysninger. I 2016 utvidet vi dette med å inkludere informasjonssikkerhet som et eget kontrollpunkt, og at IT-sikkerhetspersonell deltar sammen med UiOs IT-jurister på stedlig kontroller hos UiOs enheter.

### *Sikkerhet i digitale tjenester*

UiO har etter vår egen vurdering en god sikring av våre digitale tjenester. Systematisk arbeid med grunnsikring og automatisering har pågått i mange år, og det arbeides med å holde disse oppdatert fortløpende.

UiO har de siste årene implementert en rekke nye sikkerhetstiltak for å holde tritt med et økende trusselbilde. Sikringen følger langt på vei NSM sine grunnprinsipper for IKT-sikkerhet. Resultatet av dette er at UiO har så langt styrt klar av de store bølgene med kryptovirus. Innføringen av ny sentral logg- og analyse-plattform har bidratt til at nye trusler oppdages og håndteres raskt.

### *Digital beredskap*

UiO har kontinuerlig digital beredskap via IT-sikkerhetsgruppen, UiO-CERT. Gruppen har ansvar for håndtering av IT-sikkerhet som ID-tyveri og personvern, virusangrep og innbrudd i IT-tjenesten. UiO-CERT arbeider tett sammen med andre enheter (NorCERT, Uninett CERT, FinansCERT, BOTT-institusjonenes CERT'er med flere), og har utviklet flere løsninger som andre miljøer i og utenfor UH-sektoren har tatt i bruk.

**Nasjonale felleskomponenter**

UiO har for tiden ikke ansvar for å drifte eller forvalte skjermingsverdige felleskomponenter. Imidlertid forvalter og drifter vi store fellesløsninger som er viktige sektoren og befolkningen. UiO har fokus på disse systemene både i forbindelse med risikovurderinger, teknisk sikring og overvåkning. Når det gjelder nasjonale felleskomponenter benytter UiO i begrenset grad MinID, sikker signeringsløsning og digital postkasse.

**Kunnskap, kompetanse og kultur**

For å øke kunnskap, kompetanse og kultur arrangeres det arrangementer i forbindelse med «Sikker oktober». Nettstedet «sikresiden.no» er utarbeidet i sektoren av blant annet UiO, for å gi ansatte og studenter forebyggende opplæring og råd om hvordan man kan håndtere ulike situasjoner – eksempelvis sikre informasjon og håndtere personvernopplysninger.

**Styringssystem for informasjonssikkerhet**

Ledelsessystem for informasjonssikkerhet (LSIS) er utarbeidet og godkjent. Rutiner for melding og håndtering av avvik og sikkerhetsbrudd er iverksatt i tråd med lov- og regelverk og har vært velfungerende i flere år. Større avvik og sikkerhetshendelser rapporteres i linja til universitetsdirektøren.

**Panorama-strategien**

UiOs arbeid med Panoramastrategien omtales i kapittel om årets aktiviteter og resultater under sektormål 1.

**Lærlinger**

UiO hadde 17 lærlinger ved utgangen av 2017, hvorav åtte ble tilsatt i 2017. Dette tilsvarer en økning på 54 prosent fra 2016. Tabell 13 gir en oversikt over hvilke fagområder lærlingene fordeler seg på. UiO har hatt dialog med Opplæringskontoret for statlige virksomheter, og vil i 2018/2019 vurdere å ansette flere lærlinger innenfor fagene IKT-service og Kontor- og administrasjon.

Tabell 15 – lærlinger ved UiO fordelt etter fag

Lærefag	Antall lærlinger
IKT-service	4
Kontor- og administrasjon	1
Dataelektroniker	3
Andre kategorier lærefag	9

Kilde:UiO

**Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet**

UiOs arbeid med likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet omtales i kapittel om årets aktiviteter og resultater under sektormål 4. Det vises også til likestillingsrapporten som er vedlegg til årsrapporten.

## V. Vurdering av framtidsutsikter

### Årsplan 2018-2020

Årsplanen er UiOs mest sentrale styringsdokument for å realisere Strategi2020. Den har treårig perspektiv og er rullerende, med årlig oppdatering. Årsplanen omfatter kun de områdene der det er viktig å oppnå endring.

UiOs årsplan uttrykker styrets overordnede prioriteringer og skal samtidig gi stort rom for lokale tiltak. Planen skal bidra til tydelig arbeidsdeling, godt internt samspill og gi føringer til fakulteter, museer og sentre.

Årsplanen for 2018-2020 inneholder ti virksomhetsovergrepene tiltak. Dette er sentrale tiltak som er definert for organisasjonen som helhet. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom nivåene i organisasjonen. Tre av de virksomhetsovergrepene tiltakene er nye i 2018: Oppfølging av Humaniora-meldingen, realisere utviklingsavtalen samt samarbeid om administrative tjenester som sikrer fornying og effektivisering av prosesser.

Utviklingsavtalen mellom UiO og KD legger sammen med årsplanen premisser for prioriteringene og gjennomføring av tiltak de nærmeste årene. Det arbeides nå med ytterligere konkretisering og intern implementering av utviklingsmålene i avtalen. De generelle føringer fra KD og utviklingsmålene i utviklingsavtalen mellom UiO og KD vil bli fulgt opp i de ordinære årshjulsprosessene ved UiO.

Årsplanen for øvrige er inndelt i tre hovedområder: utdanning, forskning og samfunnskontakt, formidling og innovasjon. De gjennomgående prioriteringene for hele organisasjonen knytter seg til:

- Studiekvalitet; med vekt på studentenes integrering i fagmiljøet, oppfølging underveis i studiet, læringsutbytte og arbeidslivsrelevans.
- Forskningskvalitet; innsatsen er rettet mot å oppnå betydelig økninger i EU-inntekter samt forbedre prosessene for å rekruttere vitenskapelige ansatte.
- Samfunnskontakt, formidling og innovasjon; sikre kommunikasjon om strategiske prioriteringer og målrettet formidling samt styrke arbeidet med innovasjon

UiOs årsplan 2018-2020 følger i sin helhet som vedlegg (vedlegg 3).

### Fordeling 2018

Statsbevilgningen post 50 fra Kunnskapsdepartementet (KD) utgjør ca. 70% av UiOs samlede inntekter. Overføringer fra andre departementer og forskningsbidrag fra eksterne kilder samt gaver og gaveforsterkningsmidler utgjør ca. 21%, mens de resterende 9% av inntektene består av oppdrag og andre salgs- og leieinntekter.

Universitetsstyret vedtok 2. mai 2017 justeringer i intern fordelingsmodell. Vedtaket innebærer at UiO implementerte de nye indikatorene i KDs modell og viderefører dagens nivå på samlet insentivstyrke for utdannings- og forskningsresultater i intern fordeling for 2018. Dette innebærer at både utdannings- og forskningsinsentivene (inkl. de nye insentivene) nedskaleres til 57,27% av prisene i KD-modellen. UiO viderefører åpen ramme og opprettholder tre-årig gjennomsnitt for alle resultatinsentivene. Endringene får ikke økonomisk effekt for enhetenes rammer i 2018.

Universitetsstyret vedtok 14. mars 2017, V-SAK 5, Revidert internhusleieordning for UiO. Basert på prinsippene og rammene i fellesrapporten er modellen tilpasset UiOs lokale behov. Vedtaket innebærer at endringene innføres for 2018 med budsjettøytral virkning.

Hovedprinsippet i UiOs interne fordelingsmodell er at så mye som mulig av midlene stilles til rådighet for fagmiljøene slik at prioriteringer og disponering av ressursene skjer så nær den utøvende virksomhet som mulig. Fakulteter og tilsvarende enheter er dermed finansiert for å

ivareta kjerneoppgavene forskning, utdanning og formidling, og har også økonomisk handlingsrom til å gjennomføre faglige satsinger, stimulere til omstilling samt reinvestere i forskningsinfrastruktur.

Hovedansvaret til institusjonsnivået er å sørge for nødvendige investeringer i felles IT-infrastruktur og bygninger samt stimulere til og bidra inn i institusjonelle tverrfaglige, større faglige satsinger og større felles forskningsinfrastruktur, evt. også andre felles tiltak og tjenester der det vurderes som hensiktsmessig.

De tiltakene som ble prioritert med økt tildeling i 2018 var hovedsakelig begrunnet i eksterne forpliktelser, i gjennomføring av større faglige tiltak som innovasjonsløftet, investeringer i bygninger og IT-infrastruktur. Av disse tiltakene er investeringer i bygninger den desidert største med 220 mill. kroner i investeringer. Det er vedtatt følgende midlertidige tiltak:

- Fullføre rehabilitering av Nils Henrik Abels hus (65 mill. kroner).
- Starte opp klimaskjerming av Historisk museum (50 mill. kroner).
- Engangskostnader til tilpassing av lokaler og istandsetting av fraflyttede lokaler for Det juridiske fakultet ifm. leie av kontorlokaler i nybygg på Tullinløkka (20 mill. kroner).
- Få studenthelsetjenesten tilbake på Blindern ved å starte rehabilitering av 2. etg. i Kristian Ottosens hus (65 mill. kroner).
- Starte opp arbeidet med nye utstillinger i Brøggers hus (20 mill. kroner).

Framtidige investeringsbehov knyttet til utbedringer av arealer og IT-investeringer er omfattende. Avsetninger som er vedtatt for 2018 er nødvendig for ikke å øke vedlikeholdsetterslepet.

## Fremtidig finansieringsbehov utover 2018

UiO kan ikke påregne fortsatt realvekst i bevilgningene. Det ligger an til økt konkurranse om eksterne midler og Regjeringen viderefører mest sannsynlig effektiviserings- og avbyråkratiseringskuttet. Det er særlig behov for økte avsetninger til investeringer som er utfordrende.

For å gjennomføre masterplan for UiOs eiendommer, slik den ble vedtatt av universitetsstyret i juni 2015, er det anslått et behov for økte avsetninger på i gjennomsnitt rundt 200 mill. kroner årlig. Utover dette har UiO opparbeidet seg betydelige forpliktelser gjennom allerede vedtatte forhåndsdisponeringer.

Noe lengre frem vil Brøggers hus stå ferdig rehabilitert, det arbeides for en samlet arealløsning for juridisk fakultet, UiO vil få nytt Klimasenter, nytt bygg for Livsvitenskap, nytt vikingtidsmuseum, nytt klinikkbygg for Odontologi og nytt utstillingsveksthus. Dette vil kreve betydelige varige avsetninger til økt bemanning og drift av bygningene, samt økte avsetninger til utstillinger i de nye museumsbygningene.

På IT-siden står UiO også overfor behov for økte avsetninger til investeringer. For 2018 er det vedtatt en økt avsetning på 34 mill. kroner, og behovet fra 2019 og utover er trolig høyere. Det er under utarbeidelse en masterplan for IT som skal være et overordnet styringsdokument og gi en helhetlig vurdering av behov for IT-investeringer.

Også for forskningsinfrastruktur er det grunn til å anta at det vil bli behov for at institusjonsnivået bidrar mer i større investeringer i årene som kommer.

## Investeringer i og vedlikehold av bygningsmassen

UiO har et behov for tekniske oppgraderinger («vedlikeholdsetterslep») på 2,8 mrd. kroner og et moderniseringsbehov («funksjonelle oppgraderinger») for å tilfredsstille dagens og morgendagens krav til lokaler for forskning og undervisning på 5,8 mrd. kroner. UiO har over flere år økt avsetningene til vedlikehold og utvikling av bygningsmassen. Midler til vedlikehold av eiendommer og andre utgifter til bygg og infrastruktur spiser i stadig sterkere grad av UiOs strategiske

handlingsrom. De siste tre årene har UiO benyttet omlag 20% av sin bevilgning til eiendomsformål – drift, vedlikehold og lukking av vedlikeholdsetterslep. Et forsøk på å lukke hele UiOs vedlikeholdsetterslep over en tiårs periode vil kreve hele 40% av universitetets bevilgning – med de konsekvenser dette vil kunne få for vår kjernevirksomhet knyttet til utdanning, forskning, formidling og innovasjon.

I Masterplan for UiOs eiendommer presenteres og prioriteres de fire store statlig finansierte nybyggene som UiO har behov for i de nærmeste årene: Livsvitenskap, Vikingtidsmuseum, nytt klinikkbygg for odontologi og utstillingsveksthus.

De igangsatte investeringene i bygg i 2018 vil også kreve finansiering i 2019 og for noen også i 2020. Dette gjelder investeringer/rehabiliteringer: Klimaskjerm Historisk museum, nye lokaler til Det juridiske fakultet i sentrum, Kristian Ottosens hus og Brøgger – utstillinger.

I tillegg til nysatsingene, har UiO to store vedlikeholds-/rehabiliteringsbehov som universitetet ikke er i stand til å dekke uten at det får dramatiske konsekvenser for kjernevirksomheten. Dette er rehabiliteringen/etterbruken av Nedre Blindern etter utflytting til det nye Livsvitenskapsbygget, og rehabilitering av de øvrige museumsbygningene – spesielt Historisk museum. Finansiering av prosjektene som enda ikke er iverksatt er usikker.

## Oversikt over fordelte rammer til enhetene

(Beløp er oppgitt i 1000 kroner)

<b>Fakultet</b>	<b>Basis</b>	<b>Resultater</b>	<b>Satsinger</b>	<b>Total</b>
01. Det teologiske fakultet	43 557	9 466	519	53 542
02. Det juridiske fakultet	198 567	102 484	-2 761	298 290
03. Det medisinske fakultet	468 834	236 092	26 233	731 159
04. Det humanistiske fakultet	468 157	142 271	23 885	634 313
05. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	789 804	268 372	45 570	1 103 746
06. Det odontologiske fakultet	180 446	29 593	-780	209 259
07. Det samfunnsvitenskapelige fakultet	316 702	153 742	15 894	486 338
08. Det utdanningsvitenskapelige fakultet	199 989	73 457	1 977	275 423
<b>Fakultet Total</b>	<b>2 666 056</b>	<b>1 015 477</b>	<b>110 537</b>	<b>3 792 070</b>
<b>Museum</b>				
09. Kulturhistorisk museum	109 914	4 771	13 631	128 316
10. Naturhistorisk museum	120 430	4 322	5 600	130 352
<b>Museum Total</b>	<b>230 344</b>	<b>9 093</b>	<b>19 231</b>	<b>258 668</b>
<b>Senter</b>				
11. Senter for utvikling og miljø	16 446	2 921	3 516	22 883
12. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning	11 110	497	1 022	12 629
13. UiO: Livsvitenskap	32 998		16 664	49 662
14. UiO: Energi			13 000	13 000
15. Den internasjonale sommerskole ved UiO	7 840	3 377		11 217
16. Apollon	3 320			3 320
17. Uniforum	3 392			3 392
<b>Senter Total</b>	<b>75 106</b>	<b>6 795</b>	<b>34 202</b>	<b>116 103</b>
<b>Bibliotek</b>				
18. Universitetsbiblioteket	301 462	88	900	302 450
<b>Bibliotek Total</b>	<b>301 462</b>	<b>88</b>	<b>900</b>	<b>302 450</b>
<b>LOS</b>				
<b>LOS Total</b>	<b>548 376</b>		<b>109 000</b>	<b>657 376</b>
<b>Annet</b>				
22. Fellestiltak	198 685		111 355	310 040
23. UiO bank			51 561	51 561
<b>Annet Total</b>	<b>198 685</b>		<b>162 916</b>	<b>361 601</b>
<b>Grand Total</b>	<b>4 020 029</b>	<b>1 031 453</b>	<b>436 786</b>	<b>5 488 268</b>

## VI. Årsregnskap

### Ledelseskommentar UiOs årsregnskap 2017

#### 1. Universitetet i Oslos formål

Universitetet i Oslo (UiO) har en visjon om 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 utbre forståelse for vitenskapens metoder og resultater. UiO har et særskilt nasjonalt ansvar for grunnforskning og forskerutdanning, for å bygge opp, drive og vedlikeholde forskningsbiblioteker og museer med vitenskapelige samlinger og publikumsutstillinger.

#### 2. Bekreftelse på at regnskapet er avlagt i henhold til SRS

Regnskapet er utarbeidet og satt opp i samsvar med de anbefalte Statlige Regnskapsstandardene (SRS av 2015) og de tilhørende veiledningsnotater som er utarbeidet av Finansdepartementet og Direktoratet for økonomistyring, med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren.

CERES - Nasjonalt senter for felles systemer og tjenester for forskning og studier og Naturfagsenteret er Nasjonale fellesoppgaver som UiO er pålagt å drifte av Kunnskapsdepartementet (KD), i henhold til Universitets- og høyskolelovens §§ 1.4.3 og 1.4.4. Disse virksomhetsområdene er inkludert i regnskapet for UiO.

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

Regnskapet gir etter ledelsens mening et riktig bilde av den økonomiske virksomheten.

#### 3. Den økonomiske situasjonen

Universitetet har pr. 31.12.2017 utestående forpliktelser på 2,030 mrd. kroner i kortsiktig gjeld, 50 mill. kroner i langsiktig gjeld og 214 mill. kroner i avregninger. På samme tidspunkt er innestående bankinnskudd 2,042 mrd. kroner. Innestående midler er økt med 205 mill. kroner siden 31.12.2016, og har i hovedsak sammenheng med at Tøyenfondet og Observatoriefondet er avviklet og at fondenes midler er overført til konsernkontoen til Universitetet i Oslo og blir regnskapsført i universitetets virksomhetsregnskap.

#### 4. Endringer i resultat- og balanseposter

UiOs regnskap pr. 31.12.2017 viser et resultat på 15,7 mill. kroner fra avsluttede oppdragsprosjekter.

##### *Inntekter*

Sum driftsinntekter i 2017 var 8,149 mrd. kroner, som er 299 mill. kroner høyere enn i 2016. Økningen er i hovedsak knyttet til bevilgning fra Kunnskapsdepartementet (171 mill. kroner) og inntekter fra Norges Forskningsråd (74 mill. kroner). Også posten «andre inntekter» har i 2017 økt med 100 mill. kroner. Den største nedgangen er knyttet til tilskudd/overføringer fra andre departement med 40 mill. kroner

Inntekter fra Norges forskningsråd (NFR) var i 2017 960 mill. kroner, mens de var 886 mill. kroner i 2016. Inntektene fra Forskningsrådet følger den positive utviklingen fra 2015 og 2016. Dette innebærer en økning av inntektene på om lag 170 millioner kroner i løpet av tre år. EU-inntekter var



i alt 159 mill. kroner, en nedgang på 8% siden 2016. Av dette utgjorde samlede innbetalinger fra rammeprogram for forskning 146 mill. kroner. Når EU-inntektene faller noe fra fjorårets toppår, skyldes det blant annet en liten nedgang i innvilgede ERC og koordinatorprosjekter.

Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet var i 2017 189 mill. kroner, en økning på 6% sammenlignet med 2016. Inntekter fra utland/andre utgjør den største økningen.

Mottatte gaver/gaveforsterkninger utgjorde i 2017 351 mill. kroner, en økning på 231 mill. kroner i forhold til 2016. Økningen er knyttet til avviklingen av Tøyenfondet og Observatoriefondet, der midlene i tråd med retningslinjer fra Kunnskapsdepartementet blir regnskapsført som gaver.

### **Kostnader**

Samlede driftskostnader i 2017 var 8,037 mrd. kroner, mot 7,912 mrd. kroner året før.

Lønn er den dominerende kostnadsposten, med 5,153 mrd. kroner eller 64,1% av driftskostnadene.

Kostnadene til lønn og sosiale kostnader har økt med 2,4% i forhold til 2016.

Antall årsverk 1.1.2018 var 6 474, en reduksjon på 43 årsverk siden 1.1.2017. Dette skyldes at CERES fra 1.1.2018 ikke lenger inngår i UiO. Årsverkstallene per 1. desember viser en økning fra 2016 med 46 årsverk. Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger økte med 39 årsverk, herav 1 rekrutteringsstilling. Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling økte med 12 årsverk. Administrative stillinger har i samme periode gått ned 1 årsverk og øvrige stillinger med 5 årsverk.

Andre driftskostnader utgjorde 1,885 mrd. kroner i 2017, en nedgang på 3% i forhold til 2016. Det er spesielt posten «andre kostnader til drift av eiendom og lokaler» og «mindre utstyrsanskaffelser» som er gått ned.

Avskrivningene for UiO i 2017 var 753 mill. kroner, mot 700 mill. kroner året før. Det høyere nivået i 2017 har først og fremst sammenheng med aktivisering av påkostning på sentrumsbygningene som i 3. tertial 2016 ble balanseført med 759 mill. kroner.

Investeringene i 2017 var på 535 mill. kroner, mens de i 2016 var på 454 mill. kroner.

## **5. Avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap**

Med universitetets desentrale styringsstruktur har UiO prioritert internt å budsjettere på enhetsnivå. Internregnskapet fremlegges for universitetsstyret hvert tertial, på bakgrunn av enhetenes ledelsesrapporter og analyser. Den interne rapporteringen har et virksomhetsperspektiv, og omfatter både økonomi og aktivitet. Rapporten skal bidra til å gi ledelsen økt innsikt i hvordan ressursene disponeres og et bredere beslutningsgrunnlag for fremtidige prioriteringer både sentralt og lokalt. Kommentarene under er knyttet til UiO samlet slik det fremkommer av årsregnskapet, og ikke til UiOs interne virksomhetsrapportering.

Finansregnskapet per 31.12.2017 viser et resultat på 15,7 mill. kroner, mot budsjettet 6 mill. kroner. Dette er for avsluttede oppdragsprosjekter.

Avregningen av den bevilgningsfinansierte aktiviteten i 2017 viser et resultat på 213,7 mill. kroner, mot budsjettet 111 mill. kroner.

Driftsinntektene var budsjettet med 8,095 mrd. kroner, mens regnskapet viser 8,149 mrd. kroner.

De samlede driftskostnadene i resultatregnskapet utgjør 8,037 mrd. kroner, mens det var budsjettet 8,200 mrd. kroner.

## 6. Gjennomføring av budsjettet for 2017

Universitetet gjennomfører i all hovedsak aktivitetene som planlagt, og i henhold til det oppdraget KD ga i tildelingsbrevet for 2017. Det er gjennomført grunnleggende forskning, gitt forskerutdanning og gjennomført undervisning i forventet omfang og kvalitet.

UiO hadde i 2016 en betydelig vekst i antall årsverk, og veksten har i begrenset omfang fortsatt inn i 2017. I en situasjon der økonomiske ressurser må forventes å bli knappere, utgjør årsverksutviklingen en usikkerhetsfaktor i forhold til utviklingen i ubrukte midler på KD-bevilgningen.

Ikke inntektsførte bevilgninger, tilskudd og overføringer utgjorde 649 mill. kroner per 31.12.2017. Dette er 267 mill. kroner mer enn ved forrige årsskiftet. De største beløpene er knyttet til prosjektmidler fra NFR (136 mill. kroner) og mottatte gaver/gaveforsterkninger (323 mill. kroner).

## 7. Investeringer

UiO har en bygningsmasse med omfattende behov for teknisk oppgradering og modernisering, og har over flere år prioritert oppgradering og utvikling av denne.

UiO fortsetter sin målrettede implementering av Rom for et fremragende, grønt universitet - og kunnskapsbyen Oslo (Masterplan for UiOs eiendommer).

Flere viktige prosjekter har pågått i 2017, blant annet:

- Ferdigstilling av museumsmagasiner på Økern.
- Rehabilitering av Brøgger's hus for Naturhistorisk museum. Byggearbeidene ble satt i gang høsten 2017.
- Planlegging av bygningsmessige tilpasninger for fem nye SFF'er og en SFU.
- Rehabilitering av resterende etasjer i Niels Treschows hus var ferdig sommeren 2017 iht. plan og budsjett.
- Rehabilitering av de resterende etasjene i Niels Henrik Abels hus (har gått inn i byggefase).

I tillegg er flere store prosjekter finansiert over statsbudsjettet under planlegging:

- Livsvitenskapsbygget
- Nytt Vikingtidsmuseum for Kulturhistorisk museum
- Nybygg for klinikkfunksjonen ved Det odontologiske fakultet
- Nytt utstillingsveksthus for Naturhistorisk museum

God infrastruktur legger grunnlaget for kjerneområdene utdanning, forskning, formidling og innovasjon. Investering i bygningsmassen er høyt prioritert ved UiO. Det høye aktivitetsnivået har gitt utfordringer knyttet til gjennomføring av prosjektene, og det har de siste årene vært arbeidet systematisk med å øke prosjektressursene.

## 8. Ressursutfordringer

I Masterplan for UiOs eiendommer dokumenteres det per juni 2015 et behov for tekniske oppgraderinger («vedlikeholdsetterslep») på 2,8 mrd. kroner og et moderniseringsbehov («funksjonelle oppgraderinger») for å tilfredsstille dagens og morgendagens krav til lokaler for forskning og undervisning på 5,8 mrd. kroner. Konsekvensene av dette er at det fysiske læringsmiljøet er utilfredsstillende for mange av studentene, og forholdene for forskning møter ikke dagens standard til teknisk infrastruktur, innemiljø, renhet mm. Formidlingsarealene til universitetsmuseene er nedslitte. En nedslitt bygningsmasse gir også begrensede muligheter for miljøtiltak som energiøkonomisering.

UiO innfører revidert internhusleieordning 1.1.2018 basert på samme modell («fellesmodellen») som de fire andre selvforvaltende universitetene. Med den reviderte internhusleien opprettholder

UiO tilstanden til sin bygningsmasse og vil i noen grad ha midler til mindre oppgradering av tilstanden/forbedring av standarden.

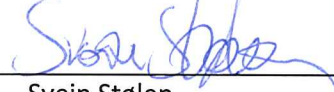
I hovedsak må lukking av teknisk vedlikeholdsetterslep og funksjonelle oppgraderinger hentes fra andre kilder. Selv om det er avsatt betydelige midler til rehabilitering av bygningsmassen de senere årene, har UiO ikke mulighet til å dekke nødvendige oppgradering og modernisering, uten å redusere UiOs strategiske handlingsrom i stadig sterkere grad.

## **9. utfordringer og risikomomenter knyttet til regnskapet**

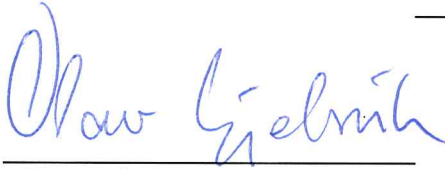
Ut fra en samlet risikovurdering av UiOs evne til å overholde lover og regler i forvaltningen har UiO de seneste årene vurdert de største risikoområdene til å være håndtering av eksterne prosjekter, anskaffelses-området og lønnsområdet. Det har vært nedlagt mye arbeid på disse områdene. Selv om risikoen knyttet til eksterne prosjekter og anskaffelsesområdet nå vurderes som lavere, følges risikobildet løpende.

UiO har digitalisert og kjørt forbedringsprosesser innen lønnsområdet ved UiO gjennom «Programmet for utvikling av lønnsproduksjon ved UiO» siden 2014. Dette har ført til digitalisering og bedre dokumentasjon av rutiner og kontroll innen eksterne oppdrag og timelønnede, reiser og refusjoner samt tydelig rolle- og ansvarsdeling i lønns-prosessene. Effekten er en betydelig reduksjon i returer, og at feil kan oppdages og rettes før lønnsutbetaling skjer. Programmet avsluttes nå og det videre forbedringsarbeidet vil skje i linjen som forberedelse til mottak av nye digitale løsninger. Det vil fortsatt være fokus på data til tilgangsstyring, brukerorienterte løsninger, samt automatisering av prosesser.

Oslo, 13.mars 2018



Svein Stølen  
rektor/styreleder



Olav Gjelsvik



Ingrid Lossius Falkum



Henrik Paulsen Mandelid




Anne-Marie Engel



Idar Kreutzer



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør



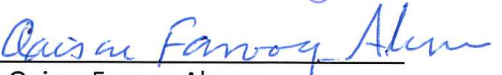
Erling Sandme



Kristine Berg Heggelund



Marianne Midthus Østby



Qaisar Farooq Akram



Elisabeth B. Kvalheim

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>RESULTAT</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	1	<b>5 791 338</b>	5 661 443
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	<b>1 539 796</b>	1 486 256
Salgs- og leieinntekter	1	<b>607 721</b>	592 551
Andre driftsinntekter	1	<b>209 775</b>	109 371
Sum driftsinntekter		<b>8 148 630</b>	7 849 621
<b>Driftskostnader</b>			
Lønnskostnader	2	<b>5 153 110</b>	5 030 639
Varekostnader		<b>245 269</b>	236 358
Avskrivninger på varige driftsmidler	5	<b>753 232</b>	699 759
Andre driftskostnader	3	<b>1 885 272</b>	1 945 267
Sum driftskostnader		<b>8 036 884</b>	7 912 022
<b>Driftsresultat</b>		<b>111 746</b>	(62 401)
<b>Finansinntekter og finanskostnader</b>			
Finansinntekter	6	<b>6 932</b>	6 920
Finanskostnader	6	<b>7 651</b>	5 125
Sum finansinntekter og finanskostnader		<b>(719)</b>	1 796
<b>Resultat av periodens aktiviteter</b>		<b>111 027</b>	(60 606)
<b>Avregninger og disponeringer</b>			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15	<b>(95 348)</b>	71 899
Tilført virksomhetskapskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	<b>(15 679)</b>	(11 293)
Sum avregninger og disponeringer		<b>(111 027)</b>	60 606

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>EIENDELER</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>
<b>A. Anleggsmidler</b>			
<b>I Immaterielle eiendeler</b>			
Sum immaterielle eiendeler		-	-
<b>II Varige driftsmidler</b>			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	9 738 476	10 180 321
Maskiner, vitenskapelig utstyr og transportmidler	5	516 439	482 437
Driftsløsøre, inventar og lignende	5	406 509	406 257
Anlegg under utførelse	5	456 464	272 184
Sum varige driftsmidler		11 117 887	11 341 199
<b>III Finansielle anleggsmidler</b>			
Investeringer i aksjer og andeler	11	30 198	30 198
Obligasjoner	11	307	307
Andre fordringer	11	750	750
Sum finansielle anleggsmidler		31 255	31 255
<b>Sum anleggsmidler</b>		<b>11 149 142</b>	<b>11 372 454</b>
<b>B. Omløpsmidler</b>			
<b>I Beholdninger av varer og driftsmateriell</b>			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	8 658	10 434
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		8 658	10 434
<b>II Fordringer</b>			
Kundefordringer	13	223 095	171 804
Andre fordringer	14	79 443	162 325
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	4 674	3 114
Sum fordringer		307 212	337 243
<b>III Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	1 838 220	1 614 709
Andre bankinnskudd, inkl gavekonto i Norges Bank	17	203 275	222 139
Kontanter og lignende	17	329	208
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		2 041 824	1 837 056
<b>Sum omløpsmidler</b>		<b>2 357 693</b>	<b>2 184 733</b>
<b>Sum eiendeler</b>		<b>13 506 835</b>	<b>13 557 187</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

<b>STATENS KAPITAL OG GJELD</b>	<b>Note</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>
<b>C. Statens kapital</b>			
<b>I Virksomhetskapi tal</b>			
Innskutt virksomhetskapi tal	8	<b>6 023</b>	6 023
Opptjent virksomhetskapi tal	8	<b>88 354</b>	72 675
Sum virksomhetskapi tal		<b>94 377</b>	78 698
<b>II Avregninger</b>			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	15	<b>213 741</b>	112 739
Sum avregninger		<b>213 741</b>	112 739
<b>III Statens finansiering av varige driftsmidler</b>			
Statens finansiering av varige driftsmidler	5	<b>11 117 887</b>	11 341 199
Sum statens finansiering av varige driftsmidler		<b>11 117 887</b>	11 341 199
<b>IV Statens finansiering av særskilte tiltak</b>			
Statens finansiering av særskilte tiltak med utsatt inntektsføring	15	-	-
Sum statens finansiering av særskilte tiltak		-	-
<b>Sum statens kapital</b>		<b>11 426 005</b>	11 532 636
<b>D. Gjeld</b>			
<b>I Avsetning for langsiktige forpliktelse r</b>			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelse r		-	-
<b>II Annen langsiktig gjeld</b>			
Langsiktig finansiering kjøp Gaustadalléen 30		<b>50 000</b>	50 000
Sum annen langsiktig gjeld		<b>50 000</b>	50 000
<b>III Kortsiktig gjeld</b>			
Leverandørgjeld		<b>172 691</b>	349 806
Skyldig skattetrekk og pensjonspremie		<b>185 330</b>	188 934
Skyldige offentlige avgifter		<b>187 184</b>	185 401
Skyldige feriepenge r		<b>424 434</b>	414 451
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	15	<b>648 933</b>	381 760
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	16	<b>139 313</b>	134 193
Annen kortsiktig gjeld	18	<b>272 945</b>	320 007
Sum kortsiktig gjeld		<b>2 030 830</b>	1 974 552
<b>Sum gjeld</b>		<b>2 080 830</b>	2 024 552
<b>Sum statens kapital og gjeld</b>		<b>13 506 835</b>	13 557 187

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	Note	31.12.2017	31.12.2016
<b>Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>			
<b>Innbetalinger</b>			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)		5 485 187	5 283 379
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)		121 671	156 390
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		648 611	628 591
innbetalinger av tilskudd og overføringer fra andre statsetater		1 321 299	1 116 108
innbetalinger av refusjoner ref. aga syke og foreldrepenger		156 541	150 005
andre innbetalinger		1 075 290	726 190
<b>Sum innbetalinger</b>		<b>8 808 599</b>	<b>8 060 664</b>
<b>Utbetalinger</b>			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		5 373 595	5 016 527
utbetalinger for varer og tjenester for videresalg og eget forbruk		2 106 009	2 106 440
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		110 302	71 457
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		119 086	102 701
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter		130 018	112 876
andre utbetalinger		232 725	63 768
<b>Sum utbetalinger</b>		<b>8 071 735</b>	<b>7 473 769</b>
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter *</b>		<b>736 864</b>	<b>586 895</b>
<b>Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter</b>			
innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		43	92
utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		(534 548)	(472 523)
innbetalinger av renter		1 836	593
utbetalinger av renter		(358)	(453)
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>		<b>(533 027)</b>	<b>(472 290)</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		931	(341)
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		204 768	114 263
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse		1 837 056	1 722 793
<b>Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt</b>		<b>2 041 824</b>	<b>1 837 056</b>
<b>* Avstemming</b>			
		<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>
tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter		15 679	11 293
gevinst ved salg av eiendommer		4 585	(51)
bokført verdi avhendede anleggsmidler		4 629	143
ordinære avskrivninger		753 232	699 759
netto avregninger		95 348	(71 899)
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		(534 548)	(454 023)
endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler		(227 897)	(245 685)
endring i varelager		1 776	(130)
endring i kundefordringer		(51 291)	(12 150)
endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag		45 803	(99 660)
endring i ikke inntektsført gaver og gaveforsterkninger		221 370	(4 125)
endring i leverandørgjeld		(177 115)	152 882
endring i langsiktig gjeld		0	(18 500)
effekt av valutakursendringer		(931)	341
poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter		533 027	472 290
korrigering av avsetning for feriepenger når ansatte går over i annen statsstilling		5 654	817
endring i andre tidsavgrensningsposter		47 541	155 593
<b>Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter</b>		<b>736 864</b>	<b>586 895</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Regnskapsprinsipper

Regnskapet er utarbeidet og satt opp i samsvar med de anbefalte Statlige Regnskapsstandardene (SRS av 2015) og de tilhørende veiledningsnotater som er utarbeidet av Finansdepartementet og Direktoratet for økonomistyring, med Kunnskapsdepartementets tilpasninger for universitets- og høyskolesektoren.

### Presentasjon av resultat for nasjonale fellesoppgaver

Driften av en rekke nasjonale fellesoppgaver er etter avtale lagt til bestemte institusjoner, og slik at driftsutgiftene er inkludert i vertsinstitusjonens ordinære tildeling. Resultat for den enkelte fellesoppgave presenteres i note 19 i forbindelse med rapportering av årsregnskapet. UiO drifter nasjonale fellesoppgaver i henhold til Universitets- og høyskolelovens §§ 1.4.3. og 1.4.4. Dette er CERES - Nasjonalt senter for felles systemer og tjenester for forskning og studier og Naturfagsenteret.

### Anvendte regnskapsprinsipper

#### Inntekter

Alle tildelinger fra departement er klassifisert som bevilgning og er inntektsført i perioden midlene er mottatt. I tillegg er midler fra Helsedirektoratet til spesialistutdanningen og dobbeltkompetanse ved Det odontologiske fakultet behandlet på samme måte. I den utstrekning tildelinger ikke er benyttet på balansedagen, er de klassifisert som forpliktelse og ført opp som avregning i avsnitt C.II. Periodisering av bevilgning presenteres i linjen "Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer" i avsnitt D.III. Dersom mottatte midler fra departementet er eksplisitt tildelt for bruk i senere perioder, utsettes inntektsføringen og føres som ikke inntektsført bevilgning under avsnitt C.IV Statens finansiering av særskilte tiltak.

Tildelinger uten krav om motytelse fra alle andre enn departement, herunder også mottatte gaver og gaveforsterkninger, inntektsføres i takt med kostnadspådraget i tråd med reglene om motsatt sammenstilling i SRS 10. Mottatte, ikke forbrukte midler av denne typen klassifiseres som ikke inntektsførte tilskudd og overføringer under avsnitt D.III kortsiktig gjeld.

Inntekter som forsetter motytelse inntektsføres etter prinsippet om motsatt sammstilling, i tråd med bestemmelsene i SRS 9. Inntekter som er mottatt på forskudd er klassifisert som forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter, i avsnitt D.III kortsiktig gjeld, mens verdien av forskuttet aktivitet, er klassifisert som opptjent, ikke fakturert inntekt i avsnitt B.II kortsiktige fordringer.

### Finansiering og kategorisering av UiOs aktivitet

Aktiviteten ved UiO er i hovedsak finansiert på to måter: bevilgningsfinansiert og eksterntfinansiert aktivitet

**Bevilgningsfinansiert aktivitet** omfatter aktivitet finansiert av grunnbevilgningen fra Kunnskapsdepartementet, samt eventuelle tilleggsbevilgninger i løpet av året. I tillegg er også alle tilskudd og overføringer fra departementene klassifisert som bevilgningsfinansiert aktivitet. Helsedirektoratet til spesialistutdanningen og dobbeltkompetanse ved det odontologiske fakultet er klassifisert på samme måte.

**Den eksterntfinansierte aktiviteten** reguleres av F-07-13 Reglement om statlige universiteters og høyskoleers forpliktende samarbeid og erverv av aksjer. Denne aktiviteten deles videre opp i to hovedområder: bidrags- og oppdragsaktivitet.

**Bidragsaktivitet** er prosjekter hvor UiO henter støtte fra eksterne bidragsytere, uten konkrete krav til motytelser. Det foreligger ikke krav om fullfinansiering av slike prosjekter, og UiO har eiendomsretten til forskningsresultatene.

**Oppdragsaktivitet** er prosjekter UiO utfører for en eksternt oppdragsgiver, hvor eiendomsretten til resultatet av prosjektene tilfaller den eksternt oppdragsgiveren. Denne formen for prosjekter har en kontraktfestet pris og stiller UiO ovenfor en finansiell risiko ved gjennomføring. Prosjektene skal normalt generere et overskudd som står i forhold til den risikoen prosjektene har medført. Det er et krav at budsjetterte oppdragsinntekter skal dekke estimerte direkte og indirekte kostnader for prosjektene beregnet ved prosjektstart. Prosjektene inntekter faller inn under omsetningsbegrepet i merverdiavgiftslovgivningen, og kan derfor medføre plikt til å beregne merverdiavgift av omsetning. UiO kan kun opptjene virksomhetskapital innenfor oppdragsvirksomheten.

#### Kostnader

Kostnader er resultatført i den perioden de er påløpt eller når det er identifisert en forpliktelse. Avgrensningen for periodisering av kostnader er praktisert til mottakstidspunktet av varen og tjenesten.

Prosjekter er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Metoden tilsier at påløpte kostnader tilsvarer fremdriften i prosjektet.

#### 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.

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Regnskapsprinsipper

### Omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld. Fordringer er klassifisert som omløpsmidler hvis de skal tilbakebetales i løpet av ett år etter utbetalingstidspunktet.

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

Motkonto for beholdning av Euro knyttet til koordinatorvirksomheten på EU-prosjekter er omklassifisert fra bankbeholdning til kortsiktig gjeld fra og med regnskapsåret 2017. Dette medfører at bankbeholdningen nå inkluderer beholdning av Euro til viderefordeling. Sammenligningstall for 2016 er omarbeidet.

### Aksjer og andre finansielle eiendeler

#### Finansielle anleggsmidler

Plasseringer i aksjer av strategisk og langsiktig karakter er klassifisert som anleggsmidler og er balanseført til anskaffelseskost. Aksjer og andeler som er anskaffet med dekning i bevilgning over 90-post og andre aksjer anskaffet før 1. januar 2003, og som ble overført fra gruppe 1 til 2 fra 2009, har motpost i Innskutt virksomhetskapi tal.

Aksjer og andeler som er finansiert med overskudd av eksternt oppdragsvirksomhet, har motpost i opptjent virksomhetskapi tal. Dette gjelder både langsiktige og kortsiktige plasseringer. Mottatt utbytte og andre utdelinger er inntektsført som annen finansinntekt. Aksjer anskaffet etter 1. januar 2003 som ikke er bokført i Statens kapitalregnskap og er finansiert ved opptjent virksomhetskapi tal, er balanseført til anskaffelseskost.

### Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Varige driftsmidler balanseføres med motpost *Avsetning for langsiktige forpliktelser*. Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

Ved realisasjon/avgang av driftsmidler resultatføres regnskapsmessig gevinst/tap. Gevinst/tap beregnes som forskjellen mellom salgsvederlaget og balanseført verdi på realisasjonstidspunktet. Gevinst/tap føres i resultatregnskapet. Gevinst klassifiseres som driftsinntekt, mens tap klassifiseres som driftskostnad.

For eiendeler som inngikk i åpningsbalansen pr. 1.1.2010, ble bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi ble det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger og infrastruktur ble gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimater utarbeidet og dokumentert av UiO og dels på kvalitetssikring fra og verddivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer.

Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for UiO.

Finansieringen av varige driftsmidler, som er inkludert i åpningsbalansen for første gang, er klassifisert som langsiktig forpliktelse. Denne forpliktelsen løses opp i takt med avskrivningen på de anleggsmidler som finansieringen dekker.

Når Statsbygg får bevilgning for å utføre nybygg og påkostninger for UiO er disse rapportert i egen oppstilling i note 5. Nybygg og påkostninger fremkommer i UiOs balanse når formell overtagelse er gjennomført.

### Immaterielle eiendeler

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over driftsmidlets forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående. Immaterielle eiendeler er balanseført med motpost *Avsetning for langsiktige forpliktelser*. Forpliktelsen som etableres på investeringstidspunktet oppløses i takt med avskrivningene og utligner dermed resultatvirkningen av avskrivningene.

### Varebeholdninger

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Egentilvirkede ferdigvarer og varer under tilvirkning er vurdert til full tilvirkningskost. Det er foretatt nedskrivning for påregnelig ukurans.

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Regnskapsprinsipper

### 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.

### Internhandel

Alle interne transaksjoner og mellomværende innen virksomheten er eliminert i regnskapet.

### Pensjoner

De ansatte er i hovedsak tilknyttet Statens Pensjonskasse. Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Årets pensjonskostnad tilsvarer årlig premie til SPK.

### Valuta

Pengeposter i utenlandsk valuta er vurdert etter kursen ved regnskapsperiodens slutt.

### Virksomhetskapsital

UiO kan kun opptjene virksomhetskapsital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet, kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til UiO. UiO tilbakefører fortløpende resultatet av avsluttede oppdragsprosjekter til den organisasjonsdelen resultatet er opptjent, samtidig med at virksomhetskapsitalen ved enhetene overføres til annen virksomhetskapsital.

### Kontantstrøm

Kontantstrømpoppstillingen er utarbeidet etter den direkte metoden tilpasset statlige virksomheter.

### Kontoplan

Standard kontoplan og Kunnskapsdepartementets anbefalte føringskontoplan for virksomheter i universitets- og høyskolesektoren er lagt til grunn.

### Selvassurandørprinsipp

Staten er selvassurandør. Det er 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 inn-/utbetalinger i norske kroner daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskonto i Norges Bank. Bankkonti utenfor konsernkontoordningen er presentert på linjen *Andre bankinnskudd* i avsnitt IV i balanseoppstillingen.

UiO oppbevarer ikke skattetrekksmidler på egen bankkonto.

### 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.

UiO blir revidert av Riksrevisjonen.

Det er utarbeidet en egen prinsippnote til Prinsipp for bevilgningsoppstilling, se neste side.

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen er satt opp i samsvar med prinsippene som gjelder for føring av statsregnskapet. Dette innebærer at opplysningene knyttet til bevilgningsregnskap og kapitalregnskap er satt opp etter kontantprinsippet og gjelder for regnskapsterminen fra 1. januar til 31. desember.

Bevilgningsoppstillingens DEL I viser alle finansielle eiendeler som virksomheten 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.

Bevilgningsoppstillingens DEL II omfatter det som er rapportert i likvidrapporten til statsregnskapet. Likvidrapporten viser saldo og likvidbevegelser på virksomhetens oppgjørskonto og øvrige konti i Norges Bank. Beholdningene rapportert i likvidrapporten er avstemt mot statens konsernkontosystem og øvrige beholdninger i Norges Bank. Midtre del omfatter også virksomhetens konti i Norges Bank utenfor konsernkontosystemet.

Opplysningene i bevilgningsoppstillingens DEL III omfatter innbetalingene som institusjonen har mottatt i henhold til tildelingsbrev i den periode oppstillingen gjelder for. Innbetalingene i DEL III er knyttet til og satt opp etter inndelingen Stortinget har fastsatt i budsjettet og de spesifikasjonene som er angitt i tildelingsbrevene.

Det er utarbeidet en egen prinsippnote til virksomhetsregnskapet, se foran.

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2017 for nettobudsjetterte virksomheter

DEL I

Tall i 1000 kroner

### Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2017	31.12.2016	Endring
820204	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 838 220	1 614 709	223 511
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	-
810217	Gaver og gaveforsterkninger		139 468	124 463	15 005

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport	Note	Regnskap 31.12.2017
<b>Oppgjørskonto i Norges Bank</b>		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 614 709
Endringer i perioden (+/-)		223 511
<b>Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank</b>	<b>17</b>	<b>1 838 220</b>
<b>Øvrige bankkonti Norges Bank</b>		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	124 463
Endringer i perioden (+/-)		15 005
<b>Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank</b>	<b>17</b>	<b>139 468</b>

DEL III

### Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	5 364 310
280	Felles enheter	01	Driftsutgifter	0
280	Felles enheter	21	Spesielle driftsutgifter	0
280	Felles enheter	50	Senter for internasjonalisering av utdanning	0
280	Felles enheter	51	Drift av nasjonale fellesoppgaver	68 230
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter	36 400
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	70	Andre overføringer	0
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæring	21	Spesielle driftsutgifter	7 400
<b>Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler</b>				<b>5 476 340</b>
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter	8 847
<b>Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet</b>				<b>5 485 187</b>

115	Næringsfremme-, kultur- og informasjonsformål	70	Tilskudd til næringsfremme-, kultur- og informasjon	1 479
150	Bistand til Afrika	78	Regionbevilgning for Afrika	86
163	menneskerettigheter	72	Menneskerettigheter	20 526
164	Fred, forsoning og demokrati	71	ODA-godkjente land på Balkan og andre ODA-godl	5
165	Forskning, kompetanseheving og evaluering	71	Faglig samarbeid	586
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæring	21	Spesielle driftsutgifter	28 209
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæring	50	Nasjonale sentre i grunnopplæringen	7 900
285	Norges forskningsråd	52	Langsiktig grunnleggende forskning	3 938
400	Justisdepartementet	23	Spesielle driftsutgifter, forskning og kunnskapsutvil	4 200
470	Fri rettshjelp	72	Tilskudd til spesielle rettshjelptiltak	5 079
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter	300
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	50	Forskningsprogrammer under Norges forskningsråd	3 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m	70	Tilskudd til faglig utvikling - Utviklingsprosjekt for	3 100
770	Tannhelsetjenesten	70	Tilskudd	40 629
1608	prosjektstyring	21	Spesielle driftsutgifter	669
1800	Olje- og energidepartementet	50	Overføring til andre forvaltningsorganer	498
xxx	Udefinert kapittel	xx	Udefinert post	1 467
<b>Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet</b>				<b>121 671</b>

**Sum utbetalinger i alt** **5 606 858**

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2017	31.12.2016
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)</i>		
Periodens bevilgning fra KD	5 476 340	5 282 679
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	(534 548)	(454 023)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	753 232	699 759
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	4 629	144
- periodens tilskudd til andre	(30 185)	(21 979)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet <sup>1)</sup>	39 147	31 750
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</b>	<b>5 708 614</b>	<b>5 538 330</b>
<i>Tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement <sup>2)</sup>	88 298	125 340
- periodens tilskudd til andre	(5 574)	(2 227)
<b>Sum tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning</b>	<b>82 724</b>	<b>123 113</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>	<b>5 791 338</b>	<b>5 661 443</b>
<i>Tilskudd fra statlige etater</i>		
Andre poster som vedrører tilskudd fra andre statlige forvaltningsorgan	178 917	171 996
- periodens tilskudd fra statlige forvaltningsorgan til andre	(8 397)	(4 031)
<b>Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater</b>	<b>170 520</b>	<b>167 965</b>
Periodens tilskudd /overføring fra NFR	965 422	898 246
Periodens tilskudd /NFR midler mottatt fra 3. part	133 960	112 571
- periodens tilskudd til andre (NFR midler overført til 3. part)	(139 526)	(124 404)
<b>Periodens netto tilskudd fra NFR</b>	<b>959 857</b>	<b>886 412</b>
<b>Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater</b>	<b>1 130 377</b>	<b>1 054 377</b>
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	610	1 521
Kommunale og fylkeskommunale etater	10 869	16 797
Organisasjoner og stiftelser	25 445	37 277
Næringsliv/privat	38 252	38 690
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	146 243	158 905
EU tilskudd/tildeling til undervisning og annet	12 326	15 025
Andre - Nordisk Ministerråd og utland øvrig	45 893	40 009
<b>Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</b>	<b>279 638</b>	<b>308 225</b>
<i>Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger</i>		
Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden <sup>3)</sup>	351 151	119 529
- ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	(322 700)	(101 330)
+ utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger	101 330	105 455
<b>Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger</b>	<b>129 781</b>	<b>123 654</b>
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre</b>	<b>1 539 796</b>	<b>1 486 256</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter, fortsetter

31.12.2017 31.12.2016

### Salgs- og leieinntekter

#### Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:

Statlige forvaltningsorgan	97 168	101 731
Kommunale og fylkeskommunale etater	10 792	9 312
Organisasjoner og stiftelser	4 325	3 637
Næringsliv/privat	13 650	16 275
Utland, -andre	63 050	47 864

**Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet** 188 985 178 819

#### Andre salgs- og leieinntekter

Salgsinntekter fra varer, tjenester og billettinntekter (avgiftspliktig)	297 241	246 967
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	10 193	53 778
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs og leieinntekter (unntatt avgift)	111 302	112 987

**Sum andre salgs- og leieinntekter** 418 736 413 732

**Sum salgs- og leieinntekter** 607 721 592 551

#### Andre inntekter:

Andre driftsinntekter	209 766	109 340
Salg av maskiner og utstyr	9	31

**Sum andre inntekter** 209 775 109 371

**Sum driftsinntekter** 8 148 630 7 849 621

#### <sup>1)</sup> Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet

Midler til Naturfagsenteret fra Utdanningsdirektoratet	30 300	31 050
Midler til bidragsprosjekter fra Kunnskapsdepartementet	8 847	700
Sum andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	39 147	31 750

#### <sup>2)</sup> Periodens tilskudd/overføring fra andre departement

Arbeids- og sosialdepartementet	3 100	4 112
Helse- og omsorgsdepartementet/Helsedirektoratet	40 629	41 824
Justis- og beredskapsdepartementet	4 200	562
Kommunal- og moderniseringsdepartementet	3 300	2 238
Kulturdepartementet	475	717
Klima- og miljøverndepartementet	-	5 718
Utenriksdepartementet	19 609	61 136
Øvrige	16 985	9 033
Sum periodens tilskudd/overføringer fra andre departement	88 298	125 340

#### <sup>3)</sup> Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden

Oppløsning av Tøyenfondet og Observatoriefondet er inntektsført som gave med 190 mill kroner. Dette er gjort etter retningslinjer fra KD.

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 2 - Lønn og sosiale kostnader

	31.12.2017	31.12.2016
Lønn	3 697 365	3 605 808
Feriepenger	448 494	431 951
Arbeidsgiveravgift	645 633	624 232
Pensjonskostnader	441 698	448 727
Sykepenger og andre refusjoner	(164 822)	(155 654)
Andre ytelser	84 742	75 574
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>5 153 110</b>	<b>5 030 639</b>
<b>Antall årsverk</b>	<b>6 652</b>	<b>6 517</b>

Statens Pensjonskasse beregner årlig pensjonspremiesats som er grunnlaget for årlig beregnet pensjonskostnad. Pensjonspremiesatsen endrer seg fra år til år som følge av endrede forutsetninger for beregningen. Premiesatsen for 2017 er 11,5 %. Satsen for 2016 var 12,30 %  
Antall årsverk oppgitt pr 1.12.2017 og 1.1.2017

### Lønn og godtgjørelser til ledende personer

	Lønn	Andre godtgjørelser
Rektor	1 631 272	
Ekstern styreleder	-	-
Administrerende direktør	1 452 799	-

### Godtgjørelse til styremedlemmer

	Fast godtgjørelse	Godtgjørelse pr. møte
Styremedlemmer fra egen institusjon	83 331	9 250
Eksterne styremedlemmer	83 331	9 250
Styremedlemmer valgt av studentene	273 375	
Varamedlemmer for styremedlemmer fra egen institusjon		9 250
Varamedlemmer for eksterne styremedlemmer		9 250
Varamedlemmer for studenter		

Lønn og godtgjørelser til ledende personer er oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2017. For styremedlemmer som har fast godtgjørelse, er godtgjørelsen for regnskapsåret 2017 oppgitt. Når det gis godtgjørelse pr. møte, er satsen pr. møte oppgitt.

#### Merknad til tallene i kolonnen Fast godtgjørelse:

Godtgjørelse per år basert på kr 100.000,- til august og deretter kr 60.000,- for ansatte og eksterne repr.  
Godtgjørelse per år basert på kr 260.640,- til august og deretter kr 291.204,- for studentrepr.

#### Merknad til tallene i kolonnen Godtgjørelse pr møte:

Godtgjørelse per møte utbetalt i 2017 var kr 5000,-  
Godtgjørelse per møte for 2. halvår 2017, utbetalt i 2017 er kr 9250,-

## Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2017	31.12.2016
Husleie og felleskostnader	292 221	268 120
Vedlikehold bygg og anlegg	135 408	127 708
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	210 264	252 086
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	45 966	45 091
Mindre utstysanskaffelser	161 793	195 683
Tap ved avgang anleggsmidler	4 595	83
Leie av maskiner, inventar og lignende	105 603	100 412
Konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester <sup>1)</sup>	325 648	328 861
Reiser og diett	230 516	233 551
Øvrige driftskostnader	373 260	393 672
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>1 885 272</b>	<b>1 945 267</b>

#### <sup>1)</sup> Spesifikasjon av konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester

Kjøp av rådgivningstjenester bygg/arkitekttjenester	31 303	31 953
Kjøp av undervisningstjenester	46 671	44 895
Kjøp av forskningstjenester	66 028	65 176
Andre fremmedtjenester	181 646	186 838
<b>Sum konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester</b>	<b>325 648</b>	<b>328 861</b>



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter/Uteareal	Driftsbygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, vit.utstyr, transportmidler	Driftsløsøre og inventar mv.	Sum
	Ingen avskrivning	10-60 år decomp. lineært	10-60 år decomp. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Avskrivningsats (levetider)							
Anskaffelseskost per 1.1.2017	916 620	19 441 073	29 341	272 184	1 637 845	1 508 066	<b>23 805 130</b>
Tilgang nybygg 31.12.2017 - eksternt finansi	-	-	-	-	-	-	-
Tilgang nybygg 31.12.2017 - internt finansi	-	-	-	-	-	-	-
Andre tilganger pr 31.12.2017	-	109	-	283 823	127 171	123 445	<b>534 548</b>
Avgang anskaffelseskost per 31.12.2017	-	-	-	-	(3 558)	(14 258)	<b>(17 816)</b>
Fra anlegg under utførelse til annen gr.	-	75 689	-	(99 543)	23 092	762	-
<b>Anskaffelseskost per 31.12.2017</b>	<b>916 620</b>	<b>19 516 871</b>	<b>29 341</b>	<b>456 464</b>	<b>1 784 550</b>	<b>1 618 015</b>	<b>24 321 862</b>
Akkumulerte avskrivninger per 1.1.2017	-	(10 203 153)	(3 560)	-	(1 155 407)	(1 101 809)	<b>(12 463 930)</b>
Ordinære avskrivninger per 31.12.2017	-	(517 056)	(587)	-	(116 262)	(119 326)	<b>(753 231)</b>
Akkumulerte avskrivninger avgang pr 31.12.2017	-	-	-	-	3 558	9 629	<b>13 187</b>
<b>Balansført verdi per 31.12.2017</b>	<b>916 620</b>	<b>8 796 662</b>	<b>25 194</b>	<b>456 464</b>	<b>516 439</b>	<b>406 509</b>	<b>11 117 887</b>
Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:							
Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	-	-	(44)	<b>(44)</b>
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	-	-	-	-	4 629	<b>4 629</b>
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	-	-	4 585	<b>4 585</b>

## Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2017	31.12.2016
<b>Finansinntekter</b>		
Renteinntekter fra gavekonto	533	593
Valutagevinst	6 399	6 327
<b>Sum finansinntekter</b>	<b>6 932</b>	<b>6 920</b>
<b>Finanskostnader</b>		
Rentekostnad/Annen finanskostnad	384	347
Valutatap	7 267	4 778
<b>Sum finanskostnader</b>	<b>7 651</b>	<b>5 125</b>
<b>Sum finansielle poster</b>	<b>(719)</b>	<b>1 796</b>

### Grunnlag beregning av rentekostnad på investert kapital:

Balansført verdi immaterielle eiendeler  
Balansført verdi varige driftsmidler  
Sum

31.12.2017	31.12.2016	Gj.snitt periode
-	-	-
<b>11 117 887</b>	11 341 199	11 229 543
<b>11 117 887</b>	11 341 199	11 229 543

Antall måneder på rapporteringstidspunktet:

**12**

Gjennomsnittlig kapitalbinding i år 2017:

11 229 543

Fastsatt rente for år 2017:

0,81 %

**Beregnet rentekostnad på investert kapital:**

**90 959**

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 8 - Opptjent virksomhetskaper

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

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

*Innskutt virksomhetskaper, UiO:*

Innskutt virksomhetskaper per 1.1.	<b>6 023</b>
<b>Sum innskutt virksomhetskaper pr 31.12.2017</b>	<b>6 023</b>

*Bunden virksomhetskaper, UiO:*

Bunden virksomhetskaper per 1.1. (benyttet til kjøp av finansielle aksjer)	<b>25 233</b>
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper per 1.1.	<b>47 442</b>
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskaper for avsluttede oppdragsprosjekter	<b>15 679</b>
<b>Sum opptjent virksomhetskaper pr 31.12.2017</b>	<b>88 354</b>

<b>Sum virksomhetskaper pr 31.12.2017</b>	<b>94 377</b>
---	---------------

## Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervstids- punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2016	Balanseført egenkapital 2016	Rapportert til kapital- regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
<i>Investeringer i datterselskap</i>								
Unirand AS	2004-2005	2 025	100,0 %	100,0 %	(376)	4 200	<b>4 050</b>	<b>4 050</b>
<b>Sum investeringer i datterselskap</b>							<b>4 050</b>	<b>4 050</b>
<i>Investeringer i tilknyttede selskap <sup>1)</sup></i>								
Oslotech AS, A-aksjer	1984-2002	1 271	33,4 %	33,4 %	37 663	116 110	<b>5 073</b>	<b>5 073</b>
Oslotech AS, B-aksjer	2002	555			-	-	<b>550</b>	<b>550</b>
Norsk Medisinsk Syklotronsenter AS	2003	100	20,0 %	20,0 %	1 641	26 233	<b>400</b>	<b>400</b>
Inven2 AS	2010	5 000	50,0 %	50,0 %	10 472	66 414	<b>20 100</b>	<b>20 100</b>
<b>Sum investeringer i tilknyttede selskap</b>							<b>26 123</b>	<b>26 123</b>

<sup>1)</sup> Tilknyttede selskaper er definert som selskaper hvor vi har betydelig innflytelse uten at det er datterselskap. Betydelig innflytelse ansees å foreligge når det eies 20 prosent eller mer av aksjene/andelene i selskapet.

*Investeringer i aksjer og andeler*

VisitOSLO AS	2010	1	0,5 %	0,5 %	513	10 702	<b>10</b>	<b>10</b>
CIENS AS	2009	15	11,1 %	11,1 %	212	606	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Sum investeringer i aksjer og andeler</b>							<b>25</b>	<b>25</b>

*Andre finansielle anleggsmidler*

Leierettsbevis Studentbyen Sogn								<b>750</b>
Pantobligasjoner studenthyttene								<b>307</b>
<b>Sum obligasjoner og andre fordringer</b>								<b>1 057</b>

<b>Sum finansielle anleggsmidler per 31.12.2017</b>	<b>31 255</b>
---	---------------

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2017	31.12.2016
<b>Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten</b>		
Varelager til eget bruk	82	247
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	82	247
<b>Beholdninger beregnet på videresalg</b>		
Varelager kompendier og studiemateriell	3 089	5 126
Varelager Kulturhistorisk museum	3 667	3 060
Varelager Naturhistorisk museum	664	698
Varelager profileringsartikler	1 157	1 304
Sum beholdninger beregnet på videresalg	8 576	10 187
<b>Sum varebeholdninger</b>	<b>8 658</b>	<b>10 434</b>

Lager av innkjøpte varer er verdsatt til laveste verdi av anskaffelseskost og virkelig verdi. Varelagrene er hensyntatt ukurans.

## Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2017	31.12.2016
Kundefordringer til pålydende	222 541	171 481
Avsatt til latent tap (-)	(502)	(251)
Fordringer kredittkortselskap	1 056	574
<b>Sum kundefordringer</b>	<b>223 095</b>	<b>171 804</b>
Tap på krav	360	1 356
Endring i avsetning til tap på krav	(251)	553
<b>Kostnadsført tap på krav utgjør</b>	<b>109</b>	<b>1 909</b>

Aldersfordeling kundefordringer:

Per dato:	Ikke forfalt	1-30	31-60	61-90	91-180	181-	Sum
31.12.2017	205 733	12 706	2 634	242	472	754	222 541
31.12.2016	158 913	9 368	819	232	208	1 941	171 481

Kundefordringer er vurdert for individuell tapsrisiko. Det er foretatt avsetning for tap på de fordringer som ansees som usikre.

## Note 14 - Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12.2017	31.12.2016
Reise og ekskursjonsforskudd	8 420	6 923
Personallån	1 633	1 637
Andre fordringer på ansatte	309	611
Sykepengerefusjon m.m., ikke mottatt	17 493	15 964
Forskuddsbetalte kostnader <sup>1)</sup>	42 383	124 880
Opptjent inntekt	3 089	4 626
Andre fordringer	6 115	7 684
<b>Sum andre kortsiktige fordringer</b>	<b>79 443</b>	<b>162 325</b>

<sup>1)</sup> Forskuddsbetalte kostnader:

	31.12.2017	31.12.2016
Forskuddsbetalt husleie	16 610	28 636
CRISTin, forskuddsbetalte lisenser	-	87 541
Forskuddsbetalte abonnementer, tidsskrifter, lisenser, tjenester mm.	25 772	8 703
<b>Sum forskuddsbetalte kostnader</b>	<b>42 382</b>	<b>124 880</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

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

Den andel av bevilgninger og midler som skal behandles tilsvarende, som ikke er benyttet ved regnskapsavslutningen, er å anse som en forpliktelse. Det er spesifisert hvilke formål bevilgningen forutsettes å dekke i påfølgende periode. Vesentlige poster er spesifisert på egen linje.

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

### Del I: Inntektsførte bevilgninger:

	31.12.2017	Overført fra virksomhetskapital	Avsetning per 31.12.2016	Endring i perioden
<b>Kunnskapsdepartementet</b>				
<i>Utsatt virksomhet</i>				
Humanoria	72 036	-	146 623	(74 588)
Samfunnsfag	170 043	-	172 830	(2 788)
Helse	112 873	-	140 295	(27 422)
Naturfag	320 951	-	243 226	77 725
Museer og bibliotek	71 798	-	49 064	22 734
Nasjonale fellesoppgaver: CERES	1 088	-	9 327	(8 239)
Nasjonale fellesoppgaver: Naturfagsenteret	5 627	-	8 802	(3 175)
Sentraladministrativ drift	(23 565)	-	(5 907)	(17 658)
IT-drift	187	-	(2 966)	3 153
IT-øremerket UH-aktivitet	6 114	-	5 427	687
Eiendomsdrift	47 089	-	14 675	32 414
KD-prosjekter	10 058	-	10 784	(726)
<i>Sum utsatt virksomhet</i>	<b>794 300</b>	-	<b>792 179</b>	<b>2 120</b>
<i>Strategiske formål</i>				
Formidling	11 678	-	1 396	10 282
Organisasjonsutvikling (inkl. IHR)	12 272	-	14 094	(1 822)
Strategisk IT	35 447	-	25 238	10 209
Forskningssatsinger	11 991	-	334	11 657
Internasjonalisering	29 080	-	21 351	7 729
Innovasjon	5 452	-	1 183	4 269
Vitenskaplig utstyr	3 450	-	3 706	(256)
<i>Sum strategiske formål</i>	<b>109 370</b>	-	<b>67 302</b>	<b>42 068</b>
<i>Større investeringer</i>				
<b>Investeringer i disponeringsskriv - KD finansiert</b>				
<b>Egeninitierte investeringer - UiO-finansiert</b>				
Vilhelm Bjerknes (ombygging og inventar)	-	-	895	(895)
Georg Morgensternes hus	-	-	504	(504)
Sophus Bugges Hus	11 668	-	13 340	(1 673)
Prosjektering W.C Brøggers hus	181 559	-	114 212	67 347
NHM - magasinlokaler Økern-ombygging	6 662	-	7 197	(535)
NHM - magasinlokaler Økern-inventar og utstyr	10 433	-	13 959	(3 526)
Grønt UiO	2 238	-	3 364	(1 126)
KHM - magasinlokaler Økern	5 760	-	36 645	(30 885)
Utfasing ulovlige klimagasser i kjøleanlegg	(4 714)	-	(3 460)	(1 254)
Nemko	(266 351)	-	(284 345)	17 994
Niels Treschows hus	7 326	-	(7 972)	15 298
Niels Henrik Abels hus	626	-	-	626
Vikingtidsmuseet - brukerutstørsprosjekt	3 028	-	-	3 028
Veksthus Tøyen - forprosjektering	13 800	-	-	13 800
Kristian Ottosens hus - rehab 2. etasje	(176)	-	-	(176)
Historisk museum - utvendig rehabilitering	(3 278)	-	-	(3 278)
Ubrukt andre mindre prosjekter	1 333	-	-	1 333
Egeninitierte større rehabiliteringer	57 778	-	32 755	25 023
UiO bank - finansiering av egne investeringer	(718 184)	-	(722 118)	3 934
<i>Sum større investeringer</i>	<b>(690 493)</b>	-	<b>(795 024)</b>	<b>104 531</b>
<i>Andre avsetninger</i>				
Universitetsstyrets reserve	53 362	-	103 439	(50 077)
Feriepenger og fleksitid	(73 700)	-	(69 500)	(4 200)
Universitetsdirektørens reserve	1 599	-	1 055	544
<i>Sum andre avsetninger</i>	<b>(18 739)</b>	-	<b>34 994</b>	<b>(53 733)</b>
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>194 437</b>	-	<b>99 451</b>	<b>94 986</b>
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>194 437</b>	-	<b>99 451</b>	<b>94 986</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

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

<i>Andre departement</i>				
Utsatt virksomhet	12 833	-	12 471	362
<b>Sum andre departement</b>	<b>12 833</b>	<b>-</b>	<b>12 471</b>	<b>362</b>
<b>Sum avsatt andel av bevilgningsfinansiert aktivitet</b>	<b>207 270</b>	<b>-</b>	<b>111 922</b>	<b>95 348</b>
<b>Inntektsførte bidrag:</b>				
<i>Andre statlige forvaltningsorgan</i>				
<b>Sum andre statlige forvaltningsorgan</b>	-	-	-	-
<i>Norges Forskningsråd</i>				
<b>Sum Norges Forskningsråd</b>	-	-	-	-
<i>Regionale forskningsfond</i>				
<b>Sum regionale forskningsfond</b>	-	-	-	-
<i>Andre bidragsytere</i>				
<b>Sum andre bidragsytere</b>	-	-	-	-
Direkte posterte statsinterne feriepengeforpliktelse - inkl. arbeidsgiveravgift	6 471		817	5 654
<b>Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet</b>	<b>213 741</b>	<b>-</b>	<b>112 739</b>	<b>101 002</b>
Korreksjon - feriepengeforpliktelse				(5 654)
<b>Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet</b>				<b>95 348</b>

### Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	31.12.2017	Ikke inntektsført per 31.12.2016	Endring i perioden	
<i>Ikke inntektsførte bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>				
Mottatt bevilgning fra KD, ikke inntektsført	-	-	0	
Mottatt midler fra KD til CERES, ikke inntektsført	-	-	0	
<b>Sum Kunnskapsdepartementet</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<i>Direktorat og tilsyn</i>				
Mottatt prosjektmidler fra direktorat og tilsyn, ikke inntektsført	31 060	-	34 500	
<b>Sum direktorat og tilsyn</b>	<b>31 060</b>	<b>-</b>	<b>(3 440)</b>	
<i>Andre statlige forvaltningsorgan</i>				
Mottatt prosjektmidler fra andre statlige forvaltningsorgan, ikke inntektsført	69 872	-	64 781	
<b>Sum andre statlige forvaltningsorgan</b>	<b>69 872</b>	<b>-</b>	<b>5 091</b>	
<i>Norges forskningsråd</i>				
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	135 829	-	90 693	
<b>Sum Norges forskningsråd</b>	<b>135 829</b>	<b>-</b>	<b>45 136</b>	
<i>Regionale forskningsfond</i>				
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	(559)	-	(1 644)	
<b>Sum regionale forskningsfond</b>	<b>(559)</b>	<b>-</b>	<b>1 085</b>	
<i>EU-rammeprosjekter</i>				
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram, ikke inntektsført	21 188	-	15 051	
<b>Sum EU rammeprosjekter</b>	<b>21 188</b>	<b>-</b>	<b>6 137</b>	
<i>Andre bidragsytere</i>				
Mottatt prosjektmidler fra EU annet, ikke inntektsført	6 934	-	7 972	
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	2 155	-	3 282	
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	29 137	-	19 601	
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	16 046	-	22 865	
Mottatt prosjektmidler fra øvrige bidragsytere, ikke inntektsført	14 572	-	23 329	
<b>Sum andre bidragsytere</b>	<b>68 843</b>	<b>-</b>	<b>(8 206)</b>	
<b>Sum ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag</b>	<b>326 233</b>	<b>-</b>	<b>280 430</b>	
<i>Gaver og gaveforsterkninger</i>				
Mottatte gaver og gaveforsterkninger, ikke inntektsført	132 157	-	101 330	
Mottatt gave - Tøyenfondet og Observatoriefondet, ikke inntektsført	190 543	-	-	
<b>Sum gaver og gaveforsterkninger</b>	<b>322 700</b>	<b>-</b>	<b>221 370</b>	
<b>Sum ikke inntektsført tilskudd, bidrag og gaver</b>	<b>648 933</b>	<b>-</b>	<b>381 760</b>	
<b>Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak med utsatt inntektsføring:</b>				
<b>Sum ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 16 - Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter

### Opptjente, ikke fakturerte inntekter

	31.12.2017	31.12.2016
<i>Ikke fakturert inntekt aktive oppdragsprosjekter</i>		
Statlige forvaltningsorgan	3 310	1 965
Kommunale og fylkeskommunale etater	41	223
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond	509	297
Næringsliv og private	248	199
Utland, -andre	566	430
<b>Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter</b>	<b>4 674</b>	<b>3 114</b>

### Forskuddsfakturert, ikke opptjente inntekter

<i>Forskuddsfakturert inntekt aktive oppdragsprosjekter</i>		
Statlige forvaltningsorgan	73 163	78 842
Kommunale og fylkeskommunale etater	14 027	11 502
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond	3 764	3 437
Næringsliv og private	25 215	17 496
Utland, -andre	23 143	22 916
<b>Sum forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter (gjeld)</b>	<b>139 313</b>	<b>134 193</b>

Det er 360 aktive oppdragsprosjekter per 31.12.2017, hvorav 117 er nye i år.

## Note 17 - Bankinnskudd, kontanter og lignende

	31.12.2017	31.12.2016
Innskudd på oppgjørskonto i statens konsernkontosystem	1 838 220	1 614 709
Øvrige bankkonti i Norges Bank	139 468	124 463
Øvrige bankkonti utenom Norges Bank	63 807	97 676
Håndkasser og andre kontantbeholdninger	329	208
<b>Sum bankinnskudd og kontanter</b>	<b>2 041 824</b>	<b>1 837 056</b>

## Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2017	31.12.2016
Skyldig lønn	285	74
Påløpte kostnader <sup>1)</sup>	175 103	185 887
Mottatt, ikke opptjent inntekt	11 733	5 116
Midler som skal videreformidles til andre	6 379	2 317
Annen kortsiktig gjeld	79 443	126 613
<b>Sum annen kortsiktig gjeld</b>	<b>272 945</b>	<b>320 007</b>

<sup>1)</sup> Spesifikasjon av påløpte kostnader:

	31.12.2017	31.12.2016
Lønns- og reisekostnader,	38 851	22 840
Avsetning fleksitid og opptjente feriedager til gode	73 700	69 500
Energikostnader	14 079	15 000
Leiekostnader mm	844	406
Eiendoms- og festeavgifter	-	-
Inventar og utstyr	17 618	44 975
Tjenester	12 551	18 222
Øvrige driftskostnader	17 460	14 944
<b>Sum påløpte kostnader</b>	<b>175 103</b>	<b>185 887</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 19 - Resultat for CERES etter UHL § 1 - 4 (4)

### Fellesoppgave: CERES

Tallene inkluderer internhandel

	Note	2017	2016
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	S1	88 273	75 754
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	1 044	1 307
Salgs- og leieinntekter	S1	171 067	135 970
Andre driftsinntekter	S1	99 495	148 371
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>359 879</b>	<b>361 402</b>
<b>Driftskostnader</b>			
Lønn og sosiale kostnader	S2	90 532	78 563
Varekostnader		219 096	221 072
Andre driftskostnader	S3	56 354	62 586
Avskrivninger		1 085	921
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>367 067</b>	<b>363 142</b>
<b>Overføringer til andre</b>			
Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere	S4	1 050	1 098
<b>Sum videreformidling</b>		<b>1 050</b>	<b>1 098</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>(8 238)</b>	<b>(2 838)</b>
<b>Avregninger</b>			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet		8 238	2 838
<b>Sum avregninger</b>		<b>8 238</b>	<b>2 838</b>
<b>Periodens resultat</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter</b>		<b>2017</b>	<b>2016</b>
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet		83 930	77 710
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning		(1 194)	(2 876)
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet		1 085	920
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler		4 452	-
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</b>		<b>88 273</b>	<b>75 754</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra andre departement</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement			
Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifiseres)			
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre departement</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>		<b>88 273</b>	<b>75 754</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</i>			
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Tilskudd fra annen bidragsfinansiert aktivitet</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra Andre - Nordisk ministerråd og utland øvrig		1 044	1 307
<b>Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</b>		<b>1 044</b>	<b>1 307</b>
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre</b>		<b>1 044</b>	<b>1 307</b>
<i>Salgs- og leieinntekter</i>			
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billettinntekter (avgiftspliktig)		171 040	135 772
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)		(38)	-
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs og leieinntekter (unntatt avgift)		65	198
<b>Sum andre salgs- og leieinntekter</b>		<b>171 067</b>	<b>135 970</b>
<i>Andre driftsinntekter</i>			
Andre driftsinntekter		99 495	148 371
<b>Sum andre driftsinntekter</b>		<b>99 495</b>	<b>148 371</b>
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>359 879</b>	<b>361 402</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note S2 Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader	2017	2016
Lønninger	64 929	55 806
Feriepenger	7 947	6 808
Arbeidsgiveravgift	11 609	10 056
Pensjonskostnader	8 037	7 257
Sykepenger og andre refusjoner (-)	(2 419)	(2 007)
Andre ytelser	429	643
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>90 532</b>	<b>78 563</b>

<b>Antall årsverk:</b>	<b>119</b>	<b>105</b>
------------------------	------------	------------

*Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.*

*Premiesats til Statens pensjonskasse er 11,50 prosent for 2017.*

*Premiesatsen for 2016 var 12,30 prosent.*

*Antall årsverk oppgitt pr 1.1.2017 og 1.12.2017*

Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader	2017	2016
Husleie	8 197	8 583
Vedlikehold egne bygg og anlegg	40	255
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	420	443
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	133	165
Mindre utstyrsanskaffelser	3	239
Leie av maskiner, inventar og lignende	1 807	4 471
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	28 756	39 704
Reiser og diett	3 518	3 443
Øvrige driftskostnader	13 480	5 283
<b>Sum andre driftskostnader</b>	<b>56 354</b>	<b>62 586</b>

Note S4 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere	2017	2016
---	------	------

*Videreformidlet til*

Nasjonalbiblioteket avd. Oslo	1 050	1 053
-------------------------------	-------	-------

Open Foundation	-	45
-----------------	---	----

<b>Sum videreformidlet til samarbeidspartnere</b>	<b>1 050</b>	<b>1 098</b>
---	--------------	--------------

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

<b>Sum videreformidlet til samarbeidspartnere</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
---	----------	----------



# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 19 - Resultat for Naturfagsenteret etter UHL § 1 - 4 (4) fortsetter

### Fellesoppgave:Naturfagsenteret

Tallene inkluderer internhandel

	Note	2017	2016
<b>Driftsinntekter</b>			
Inntekt fra bevilgninger	S1	36 735	36 824
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	1 835	365
Salgs- og leieinntekter	S1	673	4 379
Andre driftsinntekter	S1	1 889	1 649
<b>Sum driftsinntekter</b>		<b>41 132</b>	<b>43 217</b>
<b>Driftskostnader</b>			
Varekostnader		3	-
Lønn og sosiale kostnader	S2	15 854	16 078
Andre driftskostnader	S3	17 376	19 064
Avskrivninger		211	219
<b>Sum driftskostnader</b>		<b>33 444</b>	<b>35 361</b>
<b>Overføringer til andre</b>			
Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere	S4	10 842	14 485
<b>Sum videreformidling</b>		<b>10 842</b>	<b>14 485</b>
<b>Driftsresultat</b>		<b>(3 154)</b>	<b>(6 629)</b>
<b>Avregninger</b>			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet		3 154	6 629
<b>Sum avregninger</b>		<b>3 154</b>	<b>6 629</b>
<b>Periodens resultat</b>		<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter</b>			
		2017	2016
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>			
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet		-	-
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning		(83)	(203)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)		211	219
-utbetaling av tilskudd til andre		-	40
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet		30 300	31 050
<b>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</b>		<b>30 428</b>	<b>31 106</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra andre departement</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement		6 307	5 718
Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifiseres)		-	-
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre departement</b>		<b>6 307</b>	<b>5 718</b>
<b>Sum inntekt fra bevilgninger</b>		<b>36 735</b>	<b>36 824</b>
<i>Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</i>			
Andre poster som vedrører tilskudd/overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer		1 063	(1 796)
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</b>		<b>1 063</b>	<b>(1 796)</b>
<i>Tilskudd fra annen bidragsfinansiert aktivitet</i>			
Periodens tilskudd/overføring fra Kommunale og fylkeskommunale etater		-	300
Periodens tilskudd/overføring fra Næringsliv/privat		50	1 500
Periodens tilskudd/overføring fra Andre- Nordisk Ministerråd og utland øvrig		722	361
<b>Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</b>		<b>772</b>	<b>2 161</b>
<b>Sum tilskudd og overføringer fra andre</b>		<b>1 835</b>	<b>365</b>
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>			
Statlige forvaltningsorgan		113	1 649
Andre		-	298
<b>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</b>		<b>113</b>	<b>1 947</b>
<i>Andre Salgs- og leieinntekter</i>			
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billettinntekter (avgiftspliktig)		309	1 700
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs og leieinntekter (unntatt avgift)		251	732
<b>Sum andre salgs- og leieinntekter</b>		<b>560</b>	<b>2 432</b>
<b>Sum salgs og leieinntekter</b>		<b>673</b>	<b>4 379</b>

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Andre driftsinntekter

Andre driftsinntekter

1 889 1 649

---

**Sum andre driftsinntekter**

1 889 1 649

---

**Sum driftsinntekter**

41 132 43 217

**Note S2 Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader**

2017 2016

Lønninger

11 568 11 537

Feriepenger

1 419 1 433

Arbeidsgiveravgift

2 061 2 078

Pensjonskostnader

1 471 1 554

Sykepenger og andre refusjoner (-)

(739) (573)

Andre ytelser

74 49

---

**Sum lønnskostnader**

15 854 16 078

**Antall årsverk:**

22 21

*Pensjoner kostnadsføres i resultatregnskapet basert på faktisk påløpt premie for regnskapsåret.*

*Premiesats til Statens pensjonskasse er 11,50 prosent for 2017.*

*Premiesatsen for 2016 var 12,30 prosent.*

*Antall årsverk oppgitt pr 1.1.2017 og 1.1.2018*

**Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader**

2017 2016

Husleie

1 244 1 211

Vedlikehold egne bygg og anlegg

- 9

Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler

- 5

Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.

7 -

Mindre utstyrsanskaffelser

135 143

Leie av maskiner, inventar og lignende

231 328

Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne

8 636 10 703

Reiser og diett

4 004 3 081

Øvrige driftskostnader

3 119 3 584

---

**Sum andre driftskostnader**

17 376 19 064

**Note S4 Videreformidling av midler til andre samarbeidspartnere**

2017 2016

*Videreformidlet til*

AKERSHUS FYLKE V/ØKONOMIAVD

553 824

OSLO KOMMUNE UTDANNINGSETATEN

390 430

ALTA KOMMUNE

380 280

ROGALAND FYLKESKOMMUNE

374 275

HEDMARK FYLKESKOMMUNE - ALVDAL

270 -

VESTFOLD FYLKESKOMMUNE

260 238

RØDØY KOMMUNE

200 -

SOGN OG FJORDANE FYLKESKOMMUNE

198 280

HORDALAND FYLKESKOMMUNE

190 270

TRONDHEIM KOMMUNE

180 170

Andre videreformidlinger

7 847 11 718

---

**Sum videreformidlet til samarbeidspartnere**

10 842 14 485

**Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen**

---

**Sum videreformidlet til samarbeidspartnere**

- -

# Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

## Note 20 Videreformidling til andre samarbeidspartnere

	31.12.2017	31.12.2016
<i>Videreformidlet til</i>		
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF	18 375	15 218
UNIVERSITETET I TROMSØ	18 041	2 514
NTNU - NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET	17 061	9 722
UNIVERSITETET I BERGEN	9 036	26 140
STIFTELSEN SINTEF	5 272	8 682
UNI RESEARCH AS	3 899	1 741
HØGSKOLEN I OSLO OG AKERSHUS	3 538	4 005
KUNNSKAPSDEPARTEMENTET	3 000	-
INSTITUTT FOR FREDSFORSKNING -	2 748	-
UNIVERSITY OF OXFORD	2 645	1 066
Andre videreformidlinger	107 355	98 364
<b>Sum videreformidlet til samarbeidspartnere</b>	<b>190 968</b>	<b>167 452</b>

## Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Indikator	31.12.2017	31.12.2016
<b>Tilskudd fra EU</b>	<b>158 569</b>	<b>173 930</b>
Tilskudd fra Norges forskningsråd NFR	959 857	886 412
Tilskudd fra regionale forskningsfond RFF	610	1 521
<b>Sum tilskudd fra NFR og RFF</b>	<b>960 467</b>	<b>887 933</b>
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	120 459	132 773
- tilskudd fra statlige etater	170 520	167 965
- oppdragsinntekter	188 985	178 819
<b>Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet</b>	<b>479 964</b>	<b>479 558</b>

## Utviklingsavtalen - oversikt over tiltak og hvor de er omtalt i årsrapporten

Utviklingsavtalens mål og tiltak	Overskrift og sidetall i rapport
<b>1. Fremragende utdanningskvalitet</b>	
a. Samordning av undervisningsressurser	Senter for læring og utdanning, s. 15.
b. Fysisk læringsmiljø	Fysisk læringsmiljø, s. 16.
c. UiOs lærerutdanninger	UiOs lærerutdanning, s. 15.
d. Poenggivende praksis	Arbeidslivsrelevans og praksisplasser, s. 26.
e. Studiepoengproduksjon	Studiekvalitet og gjennomføringskraft, s. 13.
f. Evaluering av utdanningskvalitet	Evaluering av utdanningskvalitet, s. 17.
g. Bedre arbeidsdeling i sektoren	Bedre arbeidsdeling i sektoren, s. 33.
<b>2. Økt forskningsaktivitet i Horisont 2020</b>	
a. Oppfølging av EU-benchmark	EU-benchmark, s. 21
b. Søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i Horisont 2020	De tematiske områdene, s. 20.
c. Rekruttering innen Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA)	Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA), s. 21
<b>3. Mer omfattende internasjonalt forsknings-, utdannings- og innovasjonssamarbeid</b>	
a. Europeisk universitetsnettverk	Europeisk universitetsnettverk – The Guild, s. 22
b. Innovasjonsløft ved UiO og samarbeidsprosjekter med internasjonalt næringsliv	Kunnskap i bruk – Innovasjon, s. 25.
c. UiO: Livsvitenskap og ny livsvitenskap-klynge	UiO: Livsvitenskap, s. 19
d. Studentutveksling og samarbeid med utenlandske institusjoner	Studentutveksling, s. 17



## Likestillingsrapport for 2017

---

Oppsummering.....	2
Innledning.....	3
Handlingsplanen 2015-2017 .....	3
Et tydeligere lederansvar for likestilling .....	4
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke.....	5
Kjønnsbalanse blant studentene.....	13
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold? .....	16
Tiltak i regi av UiO sentralt.....	20
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier .....	24
Sykefravær.....	27
Permisjoner.....	28



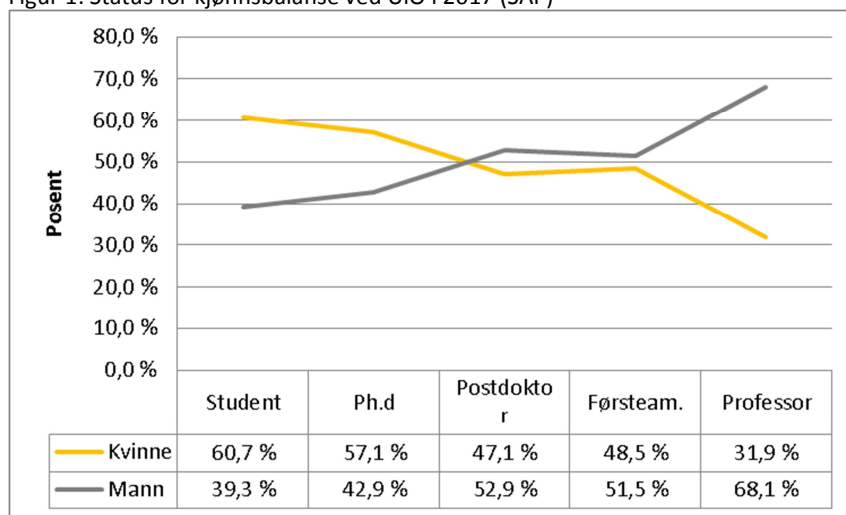
## Oppsummering

Likestillingsrapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015-2017<sup>1</sup> ved UiO i 2017, samt rapportering på lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Handlingsplanen har tre hovedmål i perioden 2015 -2017. 1. Et tydeligere lederansvar for likestilling, 2. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke og 3. Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogram.

I 2017 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 39,2 %, mens andelen kvinner i professor II-stillinger har gått ned sammenlignet med de to foregående årene. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått ned fra 40,4 % i 2015 til 34,7 % i 2017. Studenttallene er relativt stabile med en kvinneandel ved UiO på om lag 60 %, men det er store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2017.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2017 (SAP)



Det er en vertikal kjønnssegregering med en overvekt av kvinner på lavere nivå, mens det på høyere nivå er langt færre kvinner. Krysningpunktet er på postdoktornivå.

UiO setter av 6,5 millioner kroner årlig til arbeid med likestilling og kjønnsbalanse. 4 millioner av disse blir fordelt på fakultetene etter størrelse for at arbeidet skal bli tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Resterende midler benyttes til arbeid i regi av UiO sentralt blant annet igjennom å tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, opprykkseminar, kvalifiseringsstipend og coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuensiser.

Denne rapporten ser også på lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Det har vært en samlet lønnsøkning på 3,0 % i 2017.

<sup>1</sup> Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 – 2017: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2015-2017.pdf>



## Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020<sup>2</sup>, hvor målsettingen er at UiO skal ha en tydelig profil for likestilling ved rekruttering og skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåene, samt ha insentivordninger som fremmer kvinner til toppstillinger.

Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse.

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling på Universitetet i Oslo og måloppnåelse i henhold til Handlingsplan for likestilling 2015-2017, og den skal gi et bredt overblikk over arbeidet som gjøres ved UiO for å forhindre diskriminering.

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til handlingsplan og sammenlignet med andre UH-institusjoner når det gjelder kjønnsbalanse. Deretter gis det oversikt over likestillingsaktiviteter ved UiO, samt at det rapporteres på aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene. Den siste del av rapporten tar for seg fordelingen av lønn, permisjoner og sykefravær.

Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra FS og SAP pr 31.12.17.

## Handlingsplanen 2015-2017

Handlingsplanen gir retning for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse på sentralt og lokalt nivå, og den retter seg spesielt mot vitenskapeligansatte og studenter.

Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.

Hovedmål i planperioden:

### 1. Et tydeligere lederansvar for likestilling

I 2017 skal UiO ha en ledelse på alle nivåer som bidrar til å fremme UiOs likestillingspolitiske målsettinger og tiltak. Dette gjelder likestilling og kjønnsbalanse blant studenter og ansatte, både i vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger.

### 2. Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Det er fremdeles klar overvekt av menn som er ansatt som faste vitenskapelige medarbeidere ved UiO.

### 3. Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Mange av studieprogrammene ved UiO har en svært skjev kjønnsbalanse. Målet er jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn i alle studieprogrammer.

<sup>2</sup> Strategi 2020: <http://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf>



Tabell 1: Måltallene i handlingsplanperioden 2015-2017

Måltall 2015-2017	Kommentar
Øke andel kvinner i fast vitenskapelige stillinger til 40 %	Andelen kvinner blant faste vitenskapelige stillinger har økt fra 36,4 % i 2015 til 39,2 %
Øke andel kvinner i professor II - stillinger til 30 %	Antall kvinnelige professor II har gått ned fra 29,4 % i 2015 til 28,3 i 2017
Opprettholde nåværende andel kvinner i faglige lederstillinger	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har hatt en nedgang fra 40,4 % kvinner til 34,7 %
Øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse <sup>3</sup>	Andelen (M/K %)= HF: 39,2/60,8 JUR: 33,5/66,5 MED:25,9/74,1 MN 61,5/38,5 OD: 21,8/78,2 SV: 33,7/66,3 TF: 38,9/61,1 UV: 26,5/73,5

Tabellen viser hvordan måltallene fordeler seg i hele handlingsplanperioden 2015-2017. Det har vært en jevn økning i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Det har vært en nedgang blant kvinner i professor II stillinger og i faglige lederstillinger. Når det gjelder studentene har andelen kvinner økt ved alle fakulteter. Utviklingen er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under. For å vise utviklingen over tid er statistikken i stor grad tatt ut for flere år.

### Et tydeligere lederansvar for likestilling

Likestilling er et ledelsesansvar. Prorektor ledet koordineringsgruppen for likestilling fram til skifte av rektorat i august, hvor den nye rektoren overtok ansvaret for å lede gruppen. Prorektor og rektor har i løpet av 2017 holdt innlegg på to nasjonale konferanser om UiOs likestillingsarbeid, men også på mindre lokale seminar. Rektor har høsten 2017 hatt en tydelig stemme i den offentlige debatten om seksuell trakassering.

Handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse løftet fram i personaldirektøren presentasjon i introduksjonsprogrammet for nytilsatte ved UiO som tilbys jevnlig igjennom året. Avdeling for personalstøtte tilbyr innføringskurs i personalledelse, hvor handlingsplanen presenteres som del av det personalpolitiske grunnlaget til UiO, og hvor kjønnsperspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn, permisjoner og rekruttering.

I 2017 ble det gjennomført 3 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (RLP11) for erfarne forskningsledere. I 2017 gjennomførte 39 deltakere hvorav 22 kvinner og 17 menn.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2017) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. I 2017 var 21 av de i alt 39 deltakerne kvinner.
- Utdanningslederprogrammet ved UiO (ULP4) for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram. I 2017 gjennomførte 37 deltakere programmet, hvorav 21 kvinner og 16 menn.

<sup>3</sup> I 2013 var kjønnsbalansen ved registrering som følger iht. DBH (M/K %) HF 40/60; JUS 35/65; MN 63/37; MED 32/68; OD 22/78; SV 35/65; TF 46/54; UV 27/73.





Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til noen av disse programmene.

Forsknings- og utdanningslederprogrammene benytter i utstrakt grad deltakernes egne case og erfaringsutveksling i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene, og erfaringer har gjennom flere år vist at likestillings- og mangfoldstemaer fungerer best som integrert tematikk, og ikke som eget, separat tema.

Det ble i 2015/16 gjennomført et utviklingsarbeid for å løfte tematikken likestilling og kjønn (mangfold) i de faglige lederprogrammene. Dette utviklingsarbeidet har blant annet ført til et økt fokus i kursteamene på mangfolds- og kjønnsperspektiver både i forbindelse med planlegging av samlinger og fasilitering av grupper. Kursteamene har også hatt en gjennomgang av de casene kursteamet legger frem for deltakerne med tanke på særlig kjønns- og likestillingsperspektiver. Målet var å tilrettelegge bedre for at casediskusjonen kunne inkludere kjønns- og mangfoldsproblematikk noe vi mener å kunne se resultater av.

Lokalt har blant annet et fakultet gitt tilbud om coaching til kvinnelige ledere, mens en enhet har løftet ansvaret for likestillingsarbeidet inn i ledergruppen istedenfor i likestillingsutvalget. En annen enhet har aktivt brukt medarbeidersamtalen til å diskutere karriereutvikling og ambisjoner, i sær for kvinner i rekrutteringsstillinger.

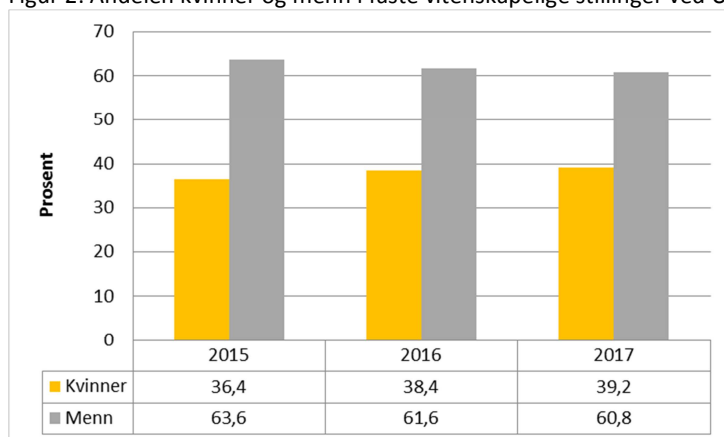
### Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke

Økning i kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er et viktig mål på likestilling for hele UH-sektoren, og er det et av hovedmålene i handlingsplanen for kjønnsbalanse og likestilling ved UiO.

#### Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en positiv utvikling med en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Tallene for 2017 viser at det fortsetter i samme trend. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2015-2017.

Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)



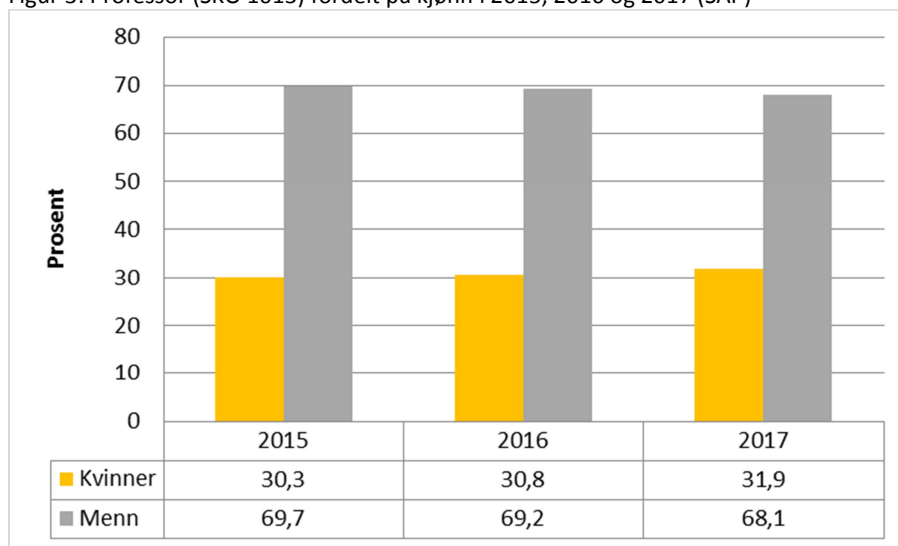


Figuren viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 39,2 % i 2017. Det har vært en jevn økning de siste årene, og sammenligner man med tall fra 2010 hvor andelen var nede i 30,6 %.

### Kvinnelige professorer ved UiO – 31,9 %

Andelen kvinnelige professorer er et viktig måltall på likestilling i akademien. Gjennomsnittet ved universitetene i Norge er 28,2 %. Ved UiO har det vært en gradvis økning over tid. Andelen kvinnelige professorer har økt fra 25,9 % i 2010 til 31,9 % i 2017. Tabellen under sammenligner andelen kvinnelige professorer ved UiO i 2015, 2016 og 2017.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2015, 2016 og 2017 (SAP)



Figuren viser at det har vært en økning i perioden med 1,6 prosentpoeng kvinnelige professorer ved UiO. Det er forskjeller mellom de ulike fagmiljøene ved universitetet når det kommer til andelen kvinnelige professorer. Under følger en figur som viser andelen kvinnelige professorer ved fakultetene og museene ved UiO.

Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på fagmiljø i 2016 og 2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2016			2017		
	Totalsum	Kvinner	Prosent	Totalsum	Kvinner	Prosent
HF	143,9	55,9	38,8	145,2	54,7	37,7
JUR	56,1	16,7	29,8	63,5	21,7	34,2
MN	242,8	46,4	19,1	239,0	47,9	20,0
MED	117,3	39,8	33,9	113,8	41,6	36,6
OD	34,3	15,7	45,8	29,6	14,1	47,6
SV	108,9	36,0	33,1	116,8	38,6	33,1
TF	15,0	3,0	20,0	14,0	3,0	21,4
UV	44,5	22,5	50,6	44,3	22,3	50,3
KHM	10,0	3,0	30,0	9,0	3,0	33,3
NHM	12,4	1,0	8,1	13,0	1,0	7,7
Andre*	7,0	4,0	57,1	8,4	5,8	69,0
<b>Totalsum</b>	<b>792,1</b>	<b>244,0</b>	<b>30,8</b>	<b>796,5</b>	<b>253,7</b>	<b>31,9</b>

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet



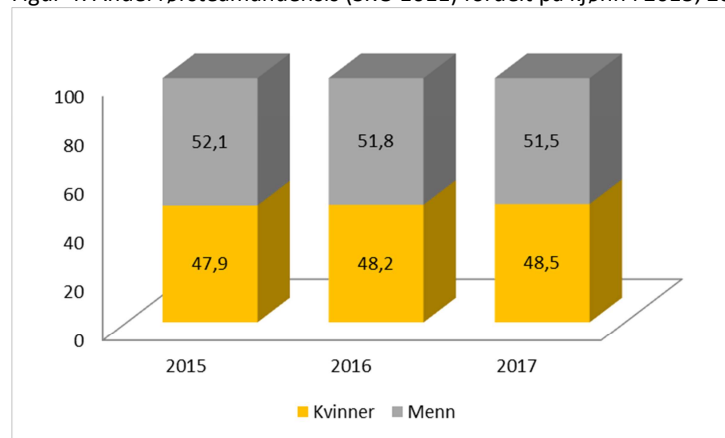
## UiO : Universitetet i Oslo

Tabellen viser at det er henholdsvis 792,1 årsverk i 2016 og 796,5 årsverk i 2017 for stillingskoden professor 1013. Kvinneandelen av dette utgjør i 2017 31,9 % som er en økning på 1,1 prosentpoeng fra året før. Det er tre enheter ved UiO som har en prosentandel kvinnelige professorer som er lavere enn ved UiO totalt. Riktignok er det store forskjeller i størrelse på enheten, slik at en direkte sammenligning ikke er hensiktsmessig, men tabellen gir et bilde på totalandelen ved enheten og kvinneandelen av dette. UV har høyest kvinneandel med 50,3 %, mens OD har 47,6 %. MN er fakultetet med færrest kvinner i professorstilling med en andel på 20,0 %, etterfulgt av TF med 21,4 %. Tre enheter har hatt en liten nedgang i andel kvinnelige professorer, en enhet har uendret andel, mens seks enheter har hatt en økning.

### Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 48,5 %

Det vanligste karriereløpet for vitenskapelig ansatte ved UiO er fra førsteamanuensis til professor. Andelen kvinner i førsteamanuensis stilling er derfor en god indikator på hvordan det ligger an med kjønnsbalansen blant de vitenskapelige.

Figur 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2015, 2016 og 2017 (SAP)



Figuren viser at det er 48,5 % kvinner i førsteamanuensis stilling ved UiO i 2017. Det har vært en svak økning på 0,3 prosentpoeng sammenlignet med 2016 tallene. Tabellen under viser andelen kvinnelige førsteamanuensis i prosent og årsverk fordelt på fakultetene.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene fra 2014-2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2014		2015		2016		2017	
	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner
HF	82,3	48,4	89,6	53,8	101,9	49,4	114,6	52,8
JUR	23,8	29,4	22,0	31,8	21,0	42,9	19,0	36,8
MN	88,8	32,2	88,9	36,6	91,5	34,1	104,6	36,2
MED	56,8	48,9	65,2	47,5	67,8	46,6	67,0	44,6
OD	16,8	60,1	17,6	57,4	18,8	60,3	24,5	51,1
SV	53,6	43,5	61,2	45,8	70,6	49,3	64,4	50,0
TF	1,0	100,0	2,0	100,0	3,0	66,7	7,2	69,9
UV	39,6	54,0	49,4	66,0	58,2	66,7	59,7	67,8
KHM	11,4	40,4	10,8	35,2	13,0	46,2	16,0	43,8
NHM	10,2	11,8	9,9	16,2	11,0	18,2	11,0	18,2
Sentre*	3,0	66,7	5,0	100,0	6,0	100,0	4,0	100,0
<b>Sum</b>	<b>387,3</b>	<b>43,1</b>	<b>421,5</b>	<b>47,9</b>	<b>462,7</b>	<b>48,2</b>	<b>491,8</b>	<b>48,5</b>

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet



Andelen årsverk i stillingskode 1011 har i perioden 2014-2017 økt fra 387,3 til 491,8 årsverk. Kvinneandelen har samlet økt med 5,4 prosentpoeng i perioden. Kurven går litt opp og ned for de fleste fakultetene, men flere har hatt en jevn økning i perioden.

### Undervisningsstillinger

Andelen årsverk førstelektorer i 2017 er på totalt 48, noe som er en liten nedgang fra året før hvor det var totalt 50,3 årsverk i denne stillingskategorien. Når det gjelder andelen årsverk universitetslektorer er det totalt 141,9 i 2017, mot 144,2 årsverk i 2016. Også der er det en liten nedgang i andelen årsverk. Tabellen under viser prosentandelen kvinner i begge disse stillingskategoriene for 2016 og 2017 fordelt på enhetene.

Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2016 og 2017 (SAP)

	Førstelektor (SKO 1198)		Universitetslektor (SKO 1009)	
	2016	2017	2016	2017
	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner
HF	51,4	46,9	49,1	50,7
JUR	Ingen **	0,0	Ingen **	50,0
MN	56,7	60,8	37,1	39,7
MED	100,0	Ingen **	43,5	36,7
OD	100,0	100,0	63,9	56,7
SV	50,8	60,8	18,6	34,2
TF	0,0	34,7	0,0	3,4
UV	100,0	40,0	64,9	71,8
KHM	**Ingen		77,8	75,0
NHM	64,3	64,3	66,7	66,7
Andre*	100,0	100,0	62,7	51,4
<b>Totalt</b>	<b>55,9</b>	<b>52,0</b>	<b>50,5</b>	<b>49,3</b>

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

\*\*Enheten har ingen i denne stillingskategorien på dette tidspunktet

Tabellen viser at det er 52,0 % kvinner i førstelektorstilling ved UiO i 2017. Det er en liten nedgang fra 2016 hvor prosentandelen var 55,9 %. Kvinner utgjør i 2017 49,3 % av andelen i stillingskategorien universitetslektor. Det er en svak nedgang fra året før hvor det var 50,5 % kvinnelige universitetslektorer. I disse stillingskategoriene er ofte knyttet til deltidsstillinger da antall ansatte er mye høyere enn antall årsverk.

Når det gjelder andelen dosenter ved UiO er det beskjedne en person. Dette er en kvinne ved HF.

### Opprykk

UiO bruker en stor del av likestillingsbudsjettet til å stimulere til at flere kvinnelige førsteamanuensis søker om kompetanseopprykk til professor igjennom blant annet utlysning av kvalifiseringsstipend. Hensikten med stipendet er at man kan få frigjort tid fra for eksempel undervisning eller administrasjon, slik at man får mer sammenhengende tid til å drive forskning, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifiser til professor.



Enhetene rapporterer på andelen som får innvilget kompetanseopprykk gjennom et nettskjema for rapportering på likestilling i 2017.

Tabell 5: Andel kompetanseopprykk i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (tall fra fakultetene)

Enhet	Kvinne	Mann
STK*	1	
UV	3	2
JUS	4	4
HF	6	8
MN	1	5
MED	3	2
SV	5	10
OD	1	
<b>SUM</b>	<b>24</b>	<b>31</b>

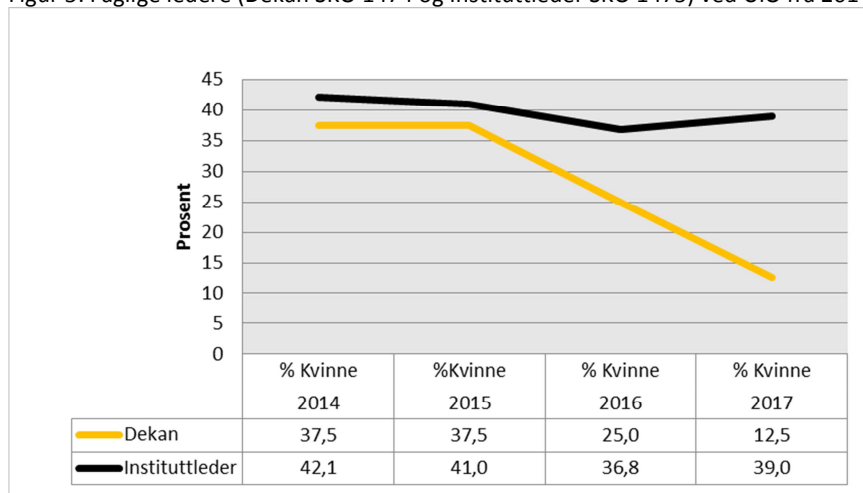
\*Senter for tverrfaglig kjønnsforskning er et senter direkte under Universitetsstyret

Totalt fikk 55 innvilget opprykk til professor i 2017. Av disse var det 24 kvinner og 31 menn. Det er ved SV- og HF- fakultetet at flest fikk innvilget opprykk i 2017.

### Faglige lederstillinger

Som fagliglederstillinger regnes dekan og instituttleder. UiO har som målsetting i handlingsplanen å opprettholde kvinneandelen i faglige lederstillinger som i 2015 var på 40,4 % da planen ble vedtatt. I 2017 var kvinneandelen i faglige lederstillinger på 34,7 %. Andelen er nesten uendret sammenlignet med 2016 hvor andelen var 34,8 %. Figuren under gir en oversikt over dekan og instituttleder fordelt på kjønn i perioden 2014 til 2017.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2014-2017 (SAP)



Figuren viser at det fortsatt er slik at det er flere menn enn kvinner som innehar faglige lederstillinger ved UiO. Kvinneandelen blant dekanene er på 12,5 %, hvilket betyr at 7 av totalt 8 dekaner er menn. Det har vært en gradvis nedgang i kvinneandelen blant dekanene. Når det gjelder andelen instituttledere er 16 av totalt 41 instituttledere kvinner. Andelen instituttledere øker og det ser ut til at andelen kvinnelige instituttledere også gjøre det i 2017.



### Kvinnelige professor II ved UiO – 28,3 %

Andelen kvinnelige professor II er et av måltallene i handlingsplanen for likestilling og kjønnsbalanse. Tabellen under viser *antall* kvinner i professor II-stillinger i perioden 2015 - 2017. Det er små stillingsbrøker og da er det ikke hensiktsmessig å se på årsverk. Professor II-stillingene kan bidra til å synliggjøre kvinner i toppstillinger og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia over tid er derfor å tilsette kvinner i professor II-stillinger.

Tabell 6: Antall professor II (SKO 8013 og 9301) fordelt på kjønn og enhet ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)

Fakultet/enhet	2015		2016		2017	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	19	42,1	24	45,8	30	43,3
JUR	7	42,9	7	28,6	7	28,6
MN	84	20,2	76	17,1	80	15,0
MED	221	27,1	212	27,4	207	28,5
OD	7	42,9	9	33,3	4	25,0
SV	53	35,8	49	32,7	29	41,4
TF	0		1	100,0	2	50,0
UV	17	52,9	17	47,1	18	44,4
KHM	1	100	1	100,0	2	0,0
Andre*	2	100	2	50,0	2	0,0
<b>Totalsum</b>	<b>411</b>	<b>29,4</b>	<b>398</b>	<b>28,1</b>	<b>381</b>	<b>28,3</b>

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Tabellen viser at det har vært en liten nedgang i *antall* personer totalt i professor II, stillingskode 8013 og 9301 ved UiO. Det har vært en svak økning i prosentandelen kvinner i denne stillingskoden sammenlignet med året før med 0,2 prosentpoeng.

Det er MN og MED som har flest antall ansatte i disse stillingskodene. Kvinner utgjør i 2017 henholdsvis 12 av 80 (15,0 %) ved MN og 59 av 207 (28,5 %) ved MED.

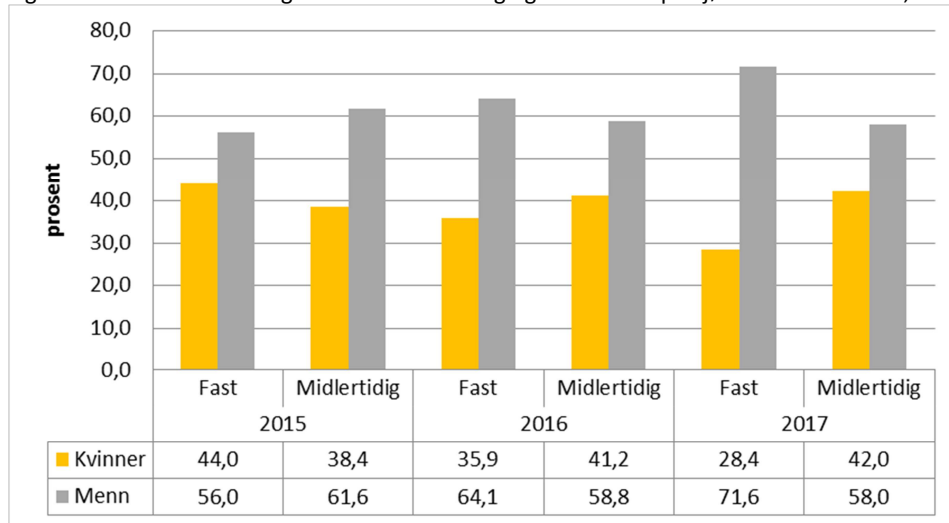
### Forsker

Forskerstilling skal benyttes til forskningsaktivitet, men det kan også knyttes andre arbeidsplikter med relevans for forskningsprosjektet til stillingen. De aller fleste som er ansatt i forskerstillinger er midlertidig ansatt på eksternt finansierte forskningsprosjekter.

I figuren under viser kjønnsfordelingen blant de ansatte i forskerstillinger, henholdsvis stillingskode 1108, 1109, 1110 og 1183. Figuren skiller mellom fast og midlertidig forskerstilling.



Figur 6: Andel forskerstillinger som er midlertidig og fast fordelt på kjønn ved UiO i 2015, 2016 og 2017 (SAP)

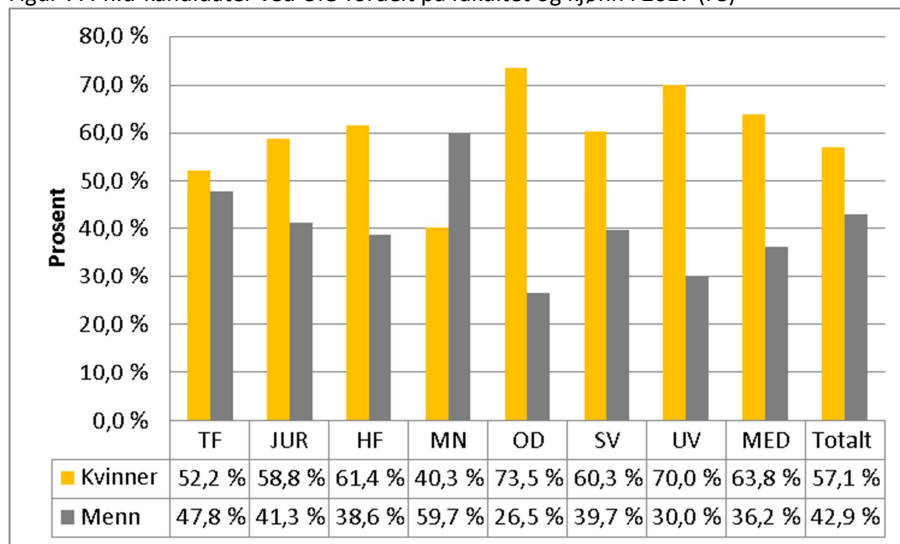


I 2017 er 67,7 årsverk forskere i fast stilling hvor av 28,4 % er kvinner. Det er totalt 338,3 årsverk som er av midlertidig karakter. Kvinner utgjør 42,0 % av denne gruppen. Tabellen viser at andelen kvinner i fast forskerstilling har gått ned i perioden 2015 – 2017, mens andelen menn har gått opp fra 56,0 % til 71,6 %. Andelen kvinner i midlertidig forskerstilling har gått opp fra 38,4 % til 42,0 %. Andelen menn i midlertidig forskerstilling har gått ned fra 61,6 % til 58,0 %.

### Ph.d-kandidater

Andelen som tar en doktorgrad i Norge har over flere år vært økende. Det er i 2017 2416 aktive Ph.d-kandidater ved UiO. 1379 av disse er kvinner og 1037 er menn. 854 av aktive Ph.d-kandidater ved UiO har utenlandskstatsborgerskap. Det er flere kvinner enn menn i denne gruppen (454 kvinner). Figuren under viser aktive ph.d-kandidater ved UiO fordelt på kjønn og fakultet.

Figur 7: Ph.d-kandidater ved UiO fordelt på fakultet og kjønn i 2017 (FS)





## UiO : Universitetet i Oslo

Kvinner utgjør 57,1 % av alle ph.d-kandidater ved UiO i 2017. Det er en liten økning fra året før hvor andelen var på 56,5 %. Figuren viser at det er ved OD at andelen kvinnelige kandidater er størst med 73,5 %, tett etterfulgt av UV hvor kvinneandelen er på 70,0 %. Ved MN er andelen kvinnelige ph.d-kandidater 40,3 %, TF har 52,2 % og JUR har en andel kvinner på 58,8 %. Resterende fakultet har om lag 60 % kvinnelige stipendiater i 2017. Det er flest ph.d-kandidater totalt ved MED og MN. Om lag halvparten av kandidatene ved MN har utenlandskstatsborgerskap, mens det ved MED er under en tredjedel.

Tabell 7: Andelen som har oppnådd doktorgrad ved UiO i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (FS)

Enhet	Totalt	% Kvinner	% Menn
HF	36	63,9 %	36,1 %
JUR	14	57,1 %	42,9 %
MED	217	60,4 %	39,6 %
MN	132	40,2 %	59,8 %
OD	7	57,1 %	42,9 %
SV	54	59,3 %	40,7 %
TF	2		100,0 %
UV	15	66,7 %	33,3 %
<b>Totalt</b>	<b>477</b>	<b>54,7 %</b>	<b>45,3 %</b>

Totalt har flere kvinner enn menn oppnådd doktorgrad ved UiO i 2017 (54,7 %). Det er avlagt flest doktorgrader ved MED og MN i 2017, med henholdsvis 217 og 132 doktorgrader. Av disse er kvinneandelen 60,4 % ved MED og 40,2 % ved MN.

### Postdoktorer

Postdoktorstillingene er åremålsstillinger som defineres som kvalifiseringsstillinger, hvor hovedvekten av arbeidet består i forskning. I 2017 er det 52,9 % mannlige postdoktorer og 47,1 % kvinnelige postdoktorer ved UiO. Det er stor spredning i kjønnsfordelingen på enhetene, noe tabellen under viser tydelig.

Tabell 8: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352) fra 2013-2017 fordelt på fakultet (SAP)

Enhet	2013		2014		2015		2016		2017	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	42,9	49,8	44,5	48,3	57,9	55,1	54,5	56,9	65,8	65,0
JUR	15,0	53,3	13,4	55,2	11,0	45,5	13,0	69,2	16,5	63,6
MN	164,3	33,2	189,1	33,4	197,6	33,8	201,8	32,8	208,9	35,4
MED	74,5	61,0	93,6	58,5	99,0	55,8	147,8	51,8	138,9	49,6
OD	7,2	48,6	6,7	59,7	11,2	53,6	9,3	53,8	7,1	65,2
SV	47,3	47,1	56,1	41,2	53,8	40,4	63,2	48,5	59,7	48,9
TF	4,6	78,0	2,6	60,8	6,1	22,2	4,7	42,2	5,2	47,7
UV	12,1	89,3	11,8	83,1	12,7	69,3	21,0	71,4	21,0	66,7
KHM	2,0	-	3,0	33,3	5,0	40,0	4,0	50,0	3,0	33,3
NHM	5,8	65,5	5,7	47,4	3,8	47,4	2,0	50,0	1,0	100,0
Andre*	19,8	62,0	19,5	66,7	16,5	57,6	2,0	50,0	5,5	45,5
<b>Sum</b>	<b>395,3</b>	<b>47,0</b>	<b>445,9</b>	<b>45,3</b>	<b>474,6</b>	<b>44,3</b>	<b>523,3</b>	<b>46,7</b>	<b>532,6</b>	<b>47,1</b>

\*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Tabellen viser at det har vært en økning i totalandelen årsverk postdoktorer i perioden 2013-2017 fra 395,3 årsverk til 532,6 årsverk. Andelen kvinnelige postdoktorer har svingt noe i denne perioden, men har holdt seg jevnt over 40 %. Det var en nedgang i andelen kvinnelige





postdoktorer i 2014 og 2015, mens det i 2016 og 2017 har økt og man er tilbake på prosentandelen som var i 2013 på om lag 47 % kvinnelige postdoktorer.

### Internasjonalisering

Økt fokus på internasjonalisering er sterkt kommunisert igjennom Strategi 2020. Foruten internasjonale samarbeid er større andel internasjonale forskere ved UiO en av målsetting. Tabellen under viser antall kvinner og menn i noen utvalgte stillingskategorier i 2017.

Tabell 9: Antall utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn og statsborgerskap i 2017(SAP)

Stilling	Utenlandsk statsborgerskap				Norsk statsborgerskap			
	Kvinne	Mann	% Kvinner av totalt antall i stillingsgruppe	% Menn av totalt antall i stillingsgruppe	Kvinne	Mann	% kvinner av totalt antall i stillingsgruppe	% Menn av totalt antall i stillingsgruppe
Postdoktor	144,4	187,4	27,1	35,2	106,6	97,3	20,0	18,3
Førsteamanuensis	49,0	7,0	10,0	1,4	189,5	193,7	38,5	39,4
Professor	45,8	92,6	5,8	11,6	207,9	450,4	26,1	56,5

I både stillingskategorien professor 1013 og førsteamanuensis 1011 er det gjennomgående flest med norsk statsborgerskap. Legger man sammen årsverkene og ser på kjønnsfordelingen er det flere menn enn kvinner uavhengig av statsborgerskap. Når det gjelder postdoktorgruppen er det flest med utenlandskstatsborgerskap. Andelen menn er også høyest i denne stillingsgruppen.

### Kjønnsbalanse blant studentene

Et av måltallene i handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015 -2017 er å øke andel av det underrepresenterte kjønn med minst 5 % i studieprogram med skjev kjønnsbalanse. Det har over flere år vært en liten overvekt av kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på noen av sine studieprogram. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn.

### Studenter ved UiO

I høstsemesteret 2017 var total andelen semesterregistrerte kvinnelig studenter på 60,7 %. Tabellen under viser fordelingen i antall studenter totalt fordelt på enhetene og hvordan kvinneandelen av dette er prosentvis.

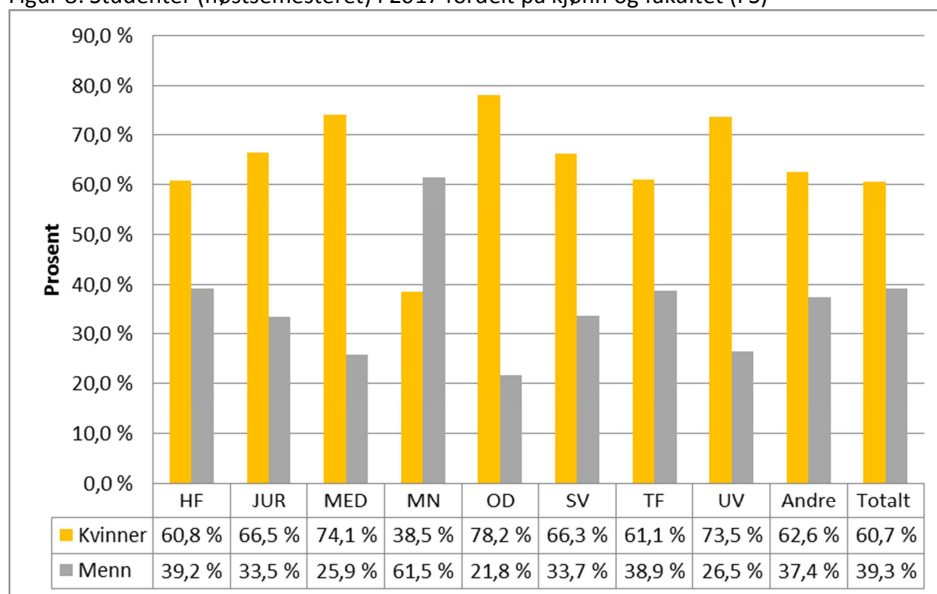
Tabell 10: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2013-2017 (FS)

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %	Totalt	Kvinner %
Andre*	185	62,9 %	156	57,0 %	185	61,2 %	195	61,0 %	227	62,6 %
HF	6396	60,1 %	6292	60,6 %	6178	59,5 %	6171	60,0 %	6167	60,8 %
JUR	4577	64,8 %	4565	65,3 %	4567	65,5 %	4470	66,3 %	4320	66,5 %
MED	2296	68,8 %	2226	69,7 %	2298	70,6 %	2311	73,0 %	2209	74,1 %
MN	5493	37,2 %	5767	37,2 %	6015	37,4 %	6196	38,4 %	6263	38,5 %
OD	400	75,8 %	394	78,7 %	411	76,0 %	402	77,0 %	395	78,2 %
SV	5063	65,2 %	4929	66,7 %	5041	66,2 %	4820	66,9 %	4761	66,3 %
TF	360	54,0 %	317	56,1 %	305	54,1 %	319	61,7 %	320	61,1 %
UV	3366	73,1 %	3355	73,4 %	3582	72,5 %	3516	72,6 %	3573	73,5 %
<b>Totalt</b>	<b>28136</b>	<b>59,9 %</b>	<b>28001</b>	<b>60,2 %</b>	<b>28582</b>	<b>59,8 %</b>	<b>28400</b>	<b>60,4 %</b>	<b>28235</b>	<b>60,7 %</b>



Tabellen viser at det gjennomgående flere kvinnelige studenter ved alle fakultet bortsett fra ved MN. Andelen forholder seg relativt stabil for alle fakultetene. Fra 2013 til 2017 er økningen i andelen kvinnelige studenter ved UiO økt på 0,8 prosentpoeng.

Figur 8: Studenter (høstsemesteret) i 2017 fordelt på kjønn og fakultet (FS)



Figuren viser at andelen kvinnelige studenter er høyest ved OD, MED og UV med henholdsvis 78,2 %, 74,1 % og 73,5 %. Sammenlignet med året før har andelen på disse fakultetene økt jfr. tabellen over. Ved MN er det flere mannlige studenter enn kvinnelige, i alt 61,5 % menn.

### Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Enkelte studieprogram skiller seg spesielt ut når det gjelder kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget, derfor er det ved flere studieprogram satt i gang tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant studentene. Under følger en oversikt over utviklingen ved utvalgte studieprogram.

Tabell 11: Andel semesterregistrerte kvinnelige studenter ved utvalgte studieprogram ved UV i 2011 – 2017 (FS)

ÅRSTALL	Praktisk-pedagogisk utdanning, ettårig studium		Praktisk-pedagogisk utdanning, deltid		Praktisk-pedagogisk utdanning Teach First Norway		Pedagogikk		Spesialpedagogikk		Lektorprogrammet	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
2011	56,8 %	43,2 %	59,2 %	40,8 %	50,0 %	50,0 %	81,9 %	18,1 %	92,6 %	7,4 %	62,8 %	37,2 %
2012	57,3 %	42,7 %	62,0 %	38,0 %	45,5 %	54,5 %	85,6 %	14,4 %	91,9 %	8,1 %	64,3 %	35,7 %
2013	56,5 %	43,5 %	65,8 %	34,2 %	40,0 %	60,0 %	84,6 %	15,4 %	90,7 %	9,3 %	61,7 %	38,3 %
2014	62,5 %	37,5 %	65,1 %	34,9 %	40,0 %	60,0 %	79,2 %	20,8 %	90,2 %	9,8 %	63,6 %	36,4 %
2015	65,2 %	34,8 %	60,5 %	39,5 %	64,0 %	36,0 %	75,7 %	24,3 %	91,4 %	8,6 %	64,2 %	35,8 %
2016	54,0 %	46,0 %	60,8 %	39,2 %	60,0 %	40,0 %	76,2 %	23,8 %	92,5 %	7,5 %	63,3 %	36,7 %
2017	54,8 %	45,2 %	61,7 %	38,3 %	51,7 %	48,3 %	79,6 %	20,4 %	92,2 %	7,8 %	64,0 %	36,0 %

Tabellen viser oversikt over andelen kvinner og menn i prosent for begge semester ved de utvalgte studieprogrammene ved UV i perioden 2011-2017. Det er gjennomgående flere kvinner enn menn ved disse programmene, andelen svinger noe opp og ned. I 2017 har



andelen kvinner økt i alle studieprogrammene nær som ved Teach First Norway (fra 60,0 % til 51,7 %) og spesialpedagogikk (fra 92,5 % til 92,2 %).

Tabell 12: Semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved Odontologi og profesjonsstudiet 2003-2017 (FS)

ÅRSTALL	Odontologi		Profesjonsstudiet i psykologi	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2003	63,3 %	36,7 %	74,8 %	25,2 %
2004	65,4 %	34,6 %	73,3 %	26,7 %
2005	62,5 %	37,5 %	74,9 %	25,1 %
2006	64,8 %	35,2 %	75,4 %	24,6 %
2007	67,1 %	32,9 %	76,2 %	23,8 %
2008	69,3 %	30,7 %	75,7 %	24,3 %
2009	71,2 %	28,8 %	75,5 %	24,5 %
2010	76,0 %	24,0 %	78,5 %	21,5 %
2011	76,7 %	23,3 %	80,3 %	19,7 %
2012	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %
2013	74,3 %	25,7 %	80,3 %	19,7 %
2014	75,1 %	24,9 %	79,4 %	20,6 %
2015	74,9 %	25,1 %	80,7 %	19,3 %
2016	75,2 %	24,8 %	79,6 %	20,4 %
2017	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %

Tabellen viser andelen kvinnelige og mannlige studenter i begge semestre i prosent. Ved Odontologi har det fra 2003 vært en økende kjønnsforskjell fram til 2010. Etter det går andelen kvinner og menn litt opp og ned, men det har stabilisert seg noe litt over 20 % mannlige studenter. I 2017 utgjorde andelen kvinnelige studenter 76,7 %, noe som er en økning fra året før. For profesjonsstudiet i psykologi er også forskjellen økende, selv om det svinger noe. De siste 7 årene har andelen kvinner vært på om lag 80 %. I 2017 var andelen 79,5 % kvinnelige studenter, nesten uendret fra året før.

Tabell 13: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved utvalgte studieprogram ved Informatikk i perioden 2010-2017 (FS)

ÅRSTALL	Informatikk: design, bruk, interaksjon		Informatikk: nanoelektronikk og robotikk		Informatikk: programmering og nettverk		Informatikk: språk og kommunikasjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2010	39,2 %	60,8 %	8,0 %	92,0 %	7,9 %	92,1 %	24,2 %	75,8 %
2011	40,0 %	60,0 %	6,6 %	93,4 %	7,4 %	92,6 %	28,7 %	71,3 %
2012	37,4 %	62,6 %	5,3 %	94,7 %	9,1 %	90,9 %	31,5 %	68,5 %
2013	37,9 %	62,1 %	10,4 %	89,6 %	10,7 %	89,3 %	34,4 %	65,6 %
2014	40,9 %	59,1 %	9,7 %	90,3 %	10,6 %	89,4 %	34,6 %	65,4 %
2015	36,2 %	63,8 %	11,2 %	88,8 %	12,5 %	87,5 %	32,0 %	68,0 %
2016	39,1 %	60,9 %	13,1 %	86,9 %	13,9 %	86,1 %	34,3 %	65,7 %
2017	44,2 %	55,8 %	13,5 %	86,5 %	14,2 %	85,8 %	36,0 %	64,0 %



## UiO : Universitetet i Oslo

Tabellen viser andelen kvinner og menn på høst og vårsemesteret i perioden 2010-2017 ved noen fag ved Informatikk. Den største kjønnsforskjellen er å finne ved Nanoelektronikk og robotikk og Programmering og nettverk med henholdsvis 13,5 % og 14,2 % kvinnelige studenter. Men andelen kvinner har i begge disse programmene vært økende i de siste årene. Ved Design, bruk, integrasjon har andelen gått noe opp og ned, men relativt stabil. I 2017 er andelen kvinner på dette programmet for første gang på godt over 40 % med 44,2 % kvinnelige studenter. Når det gjelder studieprogrammet Språk og kommunikasjon er kvinneandelen økende i denne perioden og har i 2017 høyest andel kvinnelige studenter sett perioden under ett med 36,0 %.

### Arbeid med kjønnsbalanse blant studentene

Et av målene i handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2015- 2017 er en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. Det har over flere år vært en overvekt av totalandelen kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på noen av sine studieprogram. Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk med en kjønnsbalanse på om lag 20/80. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn. UiO har bedt Kunnskapsdepartementet om endring i nasjonalt opptaksregelverk for å innføre kvote for underrepresentert kjønn (guttekvote) på profesjonsstudiet i psykologi. Saken er under behandling.

I 2017 registrerte UiO totalt 5,4 % økning i antall mannlige søkere (mot 3,3 % økning i kvinnelige søkere). Søkingen realfag og informasjonsteknologi økte mer blant kvinner (hhv. 9 % og 86 %) enn blant menn (hhv. -12,5 % og 56 %), og søkingen til samfunnsfag økte mer blant menn (1 %) enn blant kvinner (0,5 %). Rekruttering av jenter til realfag har stått høyt på agendaen til MN-fakultetet, og lokale tiltak har sammen med en omlegging av studieporteføljen ved fakultetet og økt nasjonal bevissthet på rekruttering til realfag, hatt en betydelig effekt. Det er nærliggende å anta at kommunikasjonstiltak rettet mot jenter, som informasjonsfilmer, jentedag, egne nettressurser, jenterom og IT-camp, har bidratt betraktelig til økningen i kvinnelige søkere.

### Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

Årlig avsetter universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeid med oppfølgingen av handlingsplanen om likestilling og kjønnsbalanse. I 2017 ble 4 millioner av disse tildelt direkte ut til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret etter størrelse på enhet. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling og kjønnsbalanse tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Noen fakulteter har igjen midler på 2017 budsjettet, men oppgir gode grunner for at pengene overføres til neste års arbeid. Flere fakulteter har satt av midler i tillegg til det som blir tildelt fra styret.

Rapporteringen viser at hovedvekten av tiltakene er innenfor hovedmål 2 om økt andel kvinner i vitenskapelige stillinger, men det er også en del tiltak som retter seg mot hovedmål



## UiO : Universitetet i Oslo

3 om kjønnsbalanse blant studentene og noen færre for hovedmål 1 som retter seg mot lederansvar for likestilling. Det er rapportert inn 35 tiltak.

Likestillingsrapporteringen er en tilstandsrapportering som beskriver hvordan den faktiske likestillingssituasjonen er i virksomheten. Foruten statistikk er det viktig å redegjøre for hvordan aktivitetsplikten overholdes. For uten UiOs overordnede handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse har alle fakultetene egne handlingsplaner for likestilling som angir de utfordringene det enkelte fakultet står ovenfor og hvilke tiltak de dermed vektlegger.

Det er totalt 13 enheter, 8 fakulteter, 2 museer og 3 enheter under Universitetsstyret som har rapportert på likestilling og mangfold i 2017. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

### Likestillingsarbeid

*Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2017?*

Antall svar	Svaralternativer
10	Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
7	Kjønnsbalanse blant studenter
2	Kjønnsbalanse i administrasjonen
7	Lederes ansvar for likestilling
3	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
2	Kjønnsdiskriminering
1	Andre

\*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

På det overordna spørsmålet om hvilke likestillingsutfordringer enhetene har hatt særlig fokus på i 2017 har de fleste enhetene hatt fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger, men det har som året før også vært mye fokus på leders ansvar for likestilling og kjønnsbalanse blant studentene. Når det gjelder andre utfordringer er det for en enhet spesifisert som lønnsutvikling, det vil si et fokus på likelønn.

*Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?*

Antall svar	Svaralternativer
7	Via kompetansetiltak
8	Via strategidokumenter
10	Ved at det er tema på ledermøter
2	Annet

\*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Nesten alle enheter har svart at likestilling er tema på ledermøter, blant annet i forbindelse med tilsetting. De fleste enhetene svarer at likestilling fremmes som lederansvar via strategidokumenter.

Det er også flere enheter som har krysset av for via kompetansetiltak på dette punktet. I hovedsak handler det om å sørge for å informere om UiOs ordninger som



## UiO : Universitetet i Oslo

kvalifiseringsstipend, opprykkseminar og mentorprogram for kvinner. Et fakultet følger opp likestillingsarbeidet gjennom blant annet seminarer, samt at de holder på å utvikle lederprogram hvor temaet vil bli inkludert.

### *Benytter enheten søkerkomitè ved rekruttering av vitenskapelig personale?*

En søkerkomitè kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av søkerkomitè er et viktig likestillingstiltak. Enhetene fikk spørsmål om hva som er vanlig praksis hos dem. 4 enheter svarer klart at de benytter søkerkomitè ved rekruttering av vitenskapelig personale, mens flere svarer at de har en mer uformell bruk via nettverk eller ved å spre informasjon igjennom ledelsen for å identifisere aktuelle kandidater. En enhet har planer om å begynne å ta i bruk søkerkomitè, mens en annen benytter isteden sorteringskomitè ved tilsetting av førsteamanuensis.

### *I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger?*

Antall svar	Svaralternativer
4	I stor grad
9	I liten grad
0	Vet ikke

Kun 4 av 13 enheter melder om at de i stor grad praktiserte moderat kjønnskvoltering ved tilsetting hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling i 2017.

## Mangfold

Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Rapportering om mangfold, herunder etnisitet og nedsatt funksjonsevne, gjelder både vitenskapelige og teknisk-administrativt ansatte.

## Etnisitet

8 av 13 enheter rapporterer at de har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for etniske minoriteter i 2017. Enhetene melder om at de følger gjeldende regelverk.

### *På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2017?*

Antall svar	Svaralternativer
6	Inkluderende arbeidsmiljø
2	Lik tilgang på informasjon
3	Ekstra språkopplæring
3	Annet

\*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Inkluderende arbeidsmiljø trekkes fram som det som enhetene har jobbet mest med i 2017. Videre er språkopplæring og igjennom ulike rekrutteringstiltak enten i forhold til ansatte eller studenter tiltak som enhetene rapporterer om.



## UiO : Universitetet i Oslo

Det ble i 2017 besluttet å opprette et International Staff Mobility Office (ISMO) fra og med 1. januar 2018. Oppgavene til International Staff Mobility Office vil i hovedsak være knyttet til informasjon, veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere, samt bidra til god integrering.

### Nedsatt funksjonsevne

7 av 13 av enhetene rapporterer om at de har hatt egne mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2017. Enhetene melder om at de følger ordinært regelverk og at de håndterer enkelt saker fortløpende.

*På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2017?*

Antall svar	Svaralternativer
6	Fleksibel arbeidstid
7	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver
4	Teknisk tilrettelegging
0	Annet

\*På dette spørsmålet var det mulig å krysse av for på flere av svaralternativene.

Flere enheter benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 7 enheter som har gjennomført tilrettelegging av arbeidsoppgaver, mens 4 har iverksatt teknisk tilrettelegging i 2017.

*Har dere vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?*

5 av 13 enheter har i 2017 vurdert muligheten for å gi personer med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten.

*Hvordan kom utprøvingen i gang?*

3 enheter viser til samarbeid med NAV. En enhet har etablert en praksisordning i NAV som åpner for praksiskandidater med nedsatt arbeidsevne av ulike årsaker, og hvor de har hatt én kandidat i praksis i fakultetsadministrasjonen i 2017. 3 enheter viser til utprøving etter direkte henvendelse fra den ansatte.

*Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?*

Begrenset kapasitet og ressursbehov trekkes fram, da det oppleves som krevende å følge opp, men det kan også være et spørsmål om utfordringer ved kontorarealet. Det etterspørres også mer tydelig informasjon.

### Diskriminering

UiO skal rapportere på diskrimineringsaker i henhold til diskrimineringsforbudet i lovverket. Negativ forskjellsbehandling, jfr. arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringslovene, er ikke lov.



## UiO : Universitetet i Oslo

Det er 3 enheter som har rapportert om at de har mottatt klage på diskriminering i 2017. Det er en klage på grunnlag av kjønn, en i forhold til religion/livssyn, en klage knyttet til aldersdiskriminering og en klage på grunnlag av seksuell trakassering.

### Tiltak i regi av UiO sentralt

De konkrete tiltakene i regi av UiO sentralt fordeler seg i hovedsak på tiltak for kvinnelige førsteamanuenser og kvinnelige postdoktorer. Arbeidet følges også opp av koordineringsgruppen for likestilling og igjennom en rekke andre aktiviteter.

### Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

Handlingsplanens andre hovedmål er at andelen kvinner i vitenskapelige stillinger skal øke. Førsteamanuensnivået er derfor en viktig stillingsgruppe hvor flere tiltak er prioritert. Høsten 2017 ble tiltakene evaluert i sammenheng med evaluering av selve handlingsplanen som hadde varighet ut 2017. Deler av denne evalueringen inkluderes i denne rapporteringen.

### Opprykkseminar

Årlig arrangeres det opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis. Formålet med seminaret er å gjøre opprykksmulighetene ved UiO ytterligere kjent, bidra til tydeliggjøring av kriterier og krav for søkere og ikke minst inspirerer deltagerne til å søke om opprykk.

Programmet for seminaret har vært grundig jobbet med og tilpasset over tid etter blant annet gode innspill fra koordineringsgruppen og evalueringene i etterkant av seminarene. Bruk av lokale ressurser (nye og erfarne professorer) til å dele erfaringer og komme med anbefalinger har gitt verdifull innsikt både for deltagerne og de som jobber administrativt.

I 2015 ble seminaret avholdt både på våren og høsten. I 2016 og 2017 ble opprykkseminaret gjennomført i vårsemesteret. Programmet får gode evalueringer, selv om et seminar ikke nødvendigvis kan ikke svare ut alles forventinger eller behov for karrierestøtte.

### Coachinggrupper

Det har i handlingsplansperioden blitt gitt tilbud om coachinggrupper for kvinnelige førsteamanuensis både med norsk og engelsk som hovedspråk. Hensikten med coachinggruppene er å etablere nettverk og en møteplass der deltakere holder fokus på hovedmålet - karriereutvikling og opprykk til professor. Hver gruppe består av fem til seks deltakere, satt sammen på tvers av institutter og fakulteter. Gruppene settes sammen i henhold til hvor langt deltakerne har kommet i sitt karriereløp. Møtene følger et strukturert opplegg og ledes av konsulenter med erfaring fra universitetsmiljøet.

I 2016 foretok coachene en spørreunde blant deltagerne om hva som har fungert og hva om ikke har fungert med gruppene. Svarene ble brukt i forbindelse med opprykkseminaret samme år, for å si noe om hvorfor et slikt tilbud kan være nyttig og relevant for den enkeltes karriereutvikling. Coachinggruppene ble ansett som viktig og nyttig. Arbeide i små grupper og møte andre i samme situasjon ble særlig trukket fram, samt det å kunne dele erfaring og





støtte hverandre. Det handler både om karriereutvikling, men også om å støtte hverandre i krevende situasjoner.

I 2017 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle som har fått tilbud om coachinggrupper i perioden 2012 – 2017, 37 av 60 svarte på undersøkelsen som søkte å måle relevans både for ens karriereutvikling personlig, samt å se på coachenes rolle og om opplegget har fungert. Tilbakemeldingen i spørreundersøkelsen viser at deltagerne i stor grad er veldig fornøyd med tilbudet. Noen coachinggrupper har fortsatt å møtes også etter at tilbudet er avsluttet. Mens for noen grupper fungerte det ikke like godt. For noen handlet det om kjemi med coachen eller at deltagerene ikke har vært tilstrekkelig dedikert til arbeidet i gruppen.

I 2015 var det to søknadsrunder for å delta i coachinggrupper, mens for 2016 og 2017 har det kun blitt tilbydd en gang. Alle som har søkt om coachinggrupper har fått tilbud om dette, totalt 41 stykker i perioden.

### **Kvalifiseringsstipend**

Formål med stipendet er å bidra til at kvinnelige førsteamanuenser raskere kvalifiserer seg til opprykk til professor igjennom frikjøp av tid til å fokusere på hva som gjenstår for opprykk. Forskning viser at sammenhengende forskningstid kan være utfordrende å få til.

Hvert stipend er på 100 000 kr. I likestillingsbudsjettet er det årlig satt av 1 million til dette tiltaket, men det har over flere år vært muligheter i budsjettet til å øke andelen som har fått innvilget stipend. I 2015 ble det lyst ut midler til kvalifiseringsstipend både i vårsemesteret og i høstsemesteret. Totalt i 2015 fikk 30 kvalifiseringsstipend. I 2016 fikk 21 stykker stipend, mens det i 2017 ble tildelt 15 stipend. Det vil si at det totalt i handlingsplanperioden er delt ut 66 stipend til en sum av 6,6 millioner kroner.

### **Tiltak for kvinnelige postdoktorer**

Postdoktorstillingen er en kvalifiseringsstilling, men hvor det ikke lenger er tilknyttet en formell veileder. Dette er en fase av karrieren hvor det kan være fordelaktig å ha en støttespiller som kan bistå med å tydeliggjøre karriereveien. Det er på postdoktor nivået at andelen menn går forbi andelen kvinner, derfor er mentorprogram for kvinner i postdoktorer et prioritert tiltak ved UiO.

### **Mentorprogram**

Mentorprogrammet ved UiO tilbys kvinnelige postdoktorer. Det er i hovedsak professorer som er mentorer i programmet. Mentorprogrammet har de siste årene startet opp på høsten og avsluttet før sommeren året etter.

Formålet med programmet er:

- Mentorprogrammet skal speile universitetet som en helhet.
- Bidra til kvinnelige forskeres karriereutvikling, herunder avklaring av karrieremål og karrieremuligheter.
- Skape rammer for et gjensidig forpliktende samarbeid mellom en mentee og en mentor på tvers av organisasjonen.



- Medvirke til faglig og personlig utvikling for både mentee, mentor og organisasjonen

Deltagerne i programmet intervjues før de kobles til mentor og mentee - team. Dette for å sikre en god match og for å få innblikk i hvilke utfordringer og problemstillinger som er relevante for deltagerne.

Det gjennomføres en kort evaluering etter hver samling, samt at en større spørreundersøkelse sendes ut før den siste samlingen. Innspillene og tilbakemeldingene benyttes til å tilpasse hvert enkelt program. I 2016 ble det også sendt ut en kort spørreundersøkelse til alle mentorene i programmet for å få innspill til rekrutteringen og aktuelle mentorkandidater.

I 2015 ble det gitt tilbud om to program som gikk parallelt. Et program med norsk som hovedspråk og et program hvor engelsk var hovedspråk. I 2015 deltok totalt 36 postdoktorer og 32 professorer i programmet. I 2016 ble det tilbudt et program på engelsk med totalt 50 deltagere. Programmet som startet opp i 2017 er også på engelsk for å sikre et bredt mangfold og bidra til inkludering. Det er 52 deltagere i 2017/18-programmet som er det 10. programmet siden oppstart i 2002.

### **Andre aktiviteter**

Likestillingsrådgiveren er tilknyttet Avdeling for personalstøtte og avdelingens HR-utviklings gruppe, og bidrar til at likestilling og kjønnsbalanse integreres i arbeidet ved avdelingen.

### **Koordineringsgruppen for likestilling**

Koordineringsgruppen for likestilling ble ledet av prorektor fram til skifte av rektorat høsten 2017, hvor rektor selv overtok lederskapet av gruppen. Koordineringsgruppen består av representanter fra alle fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet, studentene og forskningsadministrativ avdeling. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og målutforming av likestillingsarbeidet ved UiO. Likestillingsrådgiveren er sekretær for gruppen.

Det ble avholdt tre møter våren 2017, og fire møter høsten 2017. Hovedsakene i 2017 var oppfølging av hovedmål 3 i handlingsplanen, om kjønnsbalanse blant studentene, UiO på Oslo Pride, evaluering av handlingsplan og utvikling av ny handlingsplan. Kif-komiteens sekretariat ble invitert til et møte for å gi innspill til arbeidet med å lage ny handlingsplan og dele av deres erfaringer med utvidelsen av deres mandat til også å omfatte mangfold i forskning.

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med representanter fra fakultetene, forskere med kompetanse innen kjønn og mangfold, en studentrepresentant og Ella Ghosh fra Kif-komiteens sekretariat for å evaluere og utvikle forslag til ny handlingsplan. Koordineringsgruppen fulgte dette arbeidet, som også ble behandlet som sak på dekanmøtet høsten 2017.



### 8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. Tittelen på arrangementet var [Høyrepopulistisk vind over USA og Europa – hva nå feministe?](#) og det var om lag 100 mennesker som deltok på arrangementet.

### UiO på Oslo Pride

Universitetet i Oslo deltok for første gang på Oslo Pride med en rekke aktiviteter. Universitetet samarbeidet med HiOA om et fagliginnlegg og med felles parole i paraden. Arbeidet med Pride ble organisert av en liten arbeidsgruppe bestående av en representant fra studentparlamentet, en vitenskapelig fra STK, en administrativ ansatt fra avdeling for fagstøtte og likestillingsrådgiveren. Det ble også nedsatt en ressursgruppe for å gi innspill til arbeidet, og for å bidra til å aktivisere folk til å delta i paraden. Under følger en liste over aktiviteter i forbindelse med Oslo Pride 2017:

- Utstilling ved KHM [Skeivt uteliv](#)
- Utstilling ved flere av bibliotekene
- Faglig innlegg i Pride House på Eldorado Bokhandel den 28.juni. *Skeive perspektiver i høyere utdanning?* ved Åse Røthing, HiOA og Elisabeth Engebretsen, UiO og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- En UiO- stand i Pride Park (28.juni - 1.juli)
- Felles UiO og HiOA parole i paraden den 1.juli *Fryktløs kunnskap*
- Det ble flagget med regnbueflagg på 4 UiO-bygg i perioden 23.juni – 1.juli

Det ble laget [en nettside](#) som viste aktivitetene, og det ble samlet skeiv forskning og studier ved UiO. Facebookredaksjonen ved UiO laget 4 Pride-filmer og det ble også kommunisert om UiO på Pride igjennom Snapchat, Instragram og Twitter. Kommunikasjonen i sosialemedier nådde bredt ut.

Bredden av aktiviteter, design og logo på UiO-produktene var gjennomført og ga stor synlighet både digitalt og i det offentlige rom. Flere hundre deltok i paraden under UiO og HiOAs felles parole!

### Rapporten **Kjønnssegregering i høyere utdanning: Perspektiver, forskning og tiltak**

Rapporten [Kjønnssegregering i høyere utdanning: Perspektiver, forskning og tiltak](#) (2017), ble laget våren 2017 som ledd i arbeidet med å følge opp hovedmål 3 i handlingsplanen om kjønnsbalanse blant studentene.

### Status student-kvot

Stortinget har bedt regjeringa legge til rette for innføring av tilleggspoeng for det underrepresenterte kjønn når kjønnsbalansen er svært skeiv, og Kunnskapsdepartementet (KD) har bedt institusjonene som ønsker kvoter/tilleggspoeng for underrepresentert kjønn spille dette inn i forbindelse med årets høring av opptakskravet. Alle fakultetene ved UiO fikk mulighet til å uttale seg før svaret ble sendt til KD, hvor UiO på nytt har bedt om 30 % guttekvote på psykologi.



### Strakstiltak for arbeid med å håndtere og forebygge seksuell trakassering

Trakassering og særlig seksuell trakassering har hatt økt oppmerksomhet nasjonalt og internasjonalt igjennom blant annet #metoo-kampanjen høsten 2017. Flere tiltak ble iverksatt ved UiO for sikre riktig kompetanse og kapasitet for oppfølging av disse sakene. Blant annet er forebygging av trakassering med hovedfokus på seksuell trakassering foreslått som en av målsettingene i den nye handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Det ble også besluttet å nedsette en ressursgruppe for arbeid med å forebygge trakassering. Ragnhild Helene Hennem leder arbeidet. Gruppens mandat vil være å gjennomgå gjeldende retningslinjer og prosedyrer, samt identifisere konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter.

Videre ble det besluttet å tilby kompetanseutvikling i form av kursing av alle ledere, samt utarbeide en målrettet informasjons- og kompetansepakke til enhetene om hvordan disse sakene konkret skal følges opp.

Foruten koordineringsgruppen for likestilling var også håndtering og forebygging av seksuell trakassering et tema på dekanmøtet og universitetsstyret høsten 2017.

### Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier. Det er foretatt en inndeling av stillingsnivå for hver stillingsgruppe etter mal fra tidligere år for å kunne sammenligne tallene over tid. Tabellene viser faste stillinger, hvis ikke annet er opplyst.

Det samlede lønnsnivået ved UiO har i gjennomsnitt økt med 3,0 %.

#### Administrative stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen administrasjon:

<b>Toppledelse</b>	Rektoratet, universitetsdirektør
<b>Mellomledelse</b>	Kontorsjefer, seksjonssjefer, avd.ledere, underdirektører, avdelingsdirektører og ass. Direktører
<b>Kategori 1</b>	Hovedbibl.kar, seniorrådgiver, senioringeniør og avd. tannlege
<b>Kategori 2</b>	Seniorkonsulent, spesialbibliotekar og rådgiver
<b>Kategori 3</b>	Førstekonsulent
<b>Kategori 4</b>	Konsulent og bibliotekar

Tabellene under viser andelen faste ansatte og gjennomsnittslønn for stillingsnivåene referert til over innenfor stillingsgruppen *administrasjon*.



Tabell 14: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Mellomledelse	286	174	112	60,0
Kategori 1	308	196	112	62,0
Kategori 2	733	554	179	76,0
Kategori 3	255	197	58	78,0
Kategori 4	55	36	19	66,0

Det er flere kvinner innenfor alle disse stillingsgruppene. Det er innenfor Kategori 2 og Kategori 3 vi finner flest kvinner med henholdsvis 76,0 % og 78,0 % kvinner. Antall ansatte har økt i alle kategoriene, bortsett fra innenfor kategori 4.

Tabell 15: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekvivalens\* for faste ansatte i administrasjon (SAP)

Administrasjon	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinner lønn i % av menns
Mellomledelse	286	711 621	728 140	97,7
Kategori 1	308	618 453	660 717	93,6
Kategori 2	733	535 454	531 317	100,8
Kategori 3	255	471 594	469 238	100,5
Kategori 4	55	432 380	413 943	104,5

\*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

Menn har lavere gjennomsnittslønn sammenlignet med kvinner i kategori 2,3 og 4, mens kvinner har lavere gjennomsnittslønn enn menn innenfor kategori 1 og mellomledelse. Det er en endring sammenlignet med 2015-tallene, hvor menn hadde høyere lønn innenfor alle de overnevnte stillingskategoriene. Det kan tyde på at forskjellene har blitt utjevnet de siste årene.

Den største lønnsforskjellen er i kategori 1 hvor kvinner tjener 93,6 % av menns gjennomsnittslønn.

### Tekniske stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen teknisk:

<b>Kategori 1</b>	Senioringeniør
<b>Kategori 2</b>	Overingeniør
<b>Kategori 3</b>	Spesialbibliotekar
<b>Kategori 4</b>	Avd.ingeniører, renholdsleder, renholder, driftsleder, driftstekniker og forskningstekniker

Ved UiO i 2017 var kun kategori 1,2 og 4 i bruk innenfor denne stillingsgruppen. Det samsvarer med året før.



Tabell 16: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen teknisk (SAP)

Tekniske stillinger	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Kategori 1	334	67	267	19,0
Kategori 2	328	119	209	35,0
Kategori 4	266	90	176	34,0

Det er flere menn enn kvinner innenfor alle nivåene av stillingsgruppen *teknisk*. Det samsvarer med tallene de siste tre årene. Innenfor alle kategoriene jobber det mange flere menn enn kvinner. Det er færrest kvinner i kategori 1 med 19,0 % kvinner, og hvor andelen menn har økt fra året før, mens andelen kvinner er uendret.

Tabell 17: Gjennomsnittslønn - årsverk per helhetsekivalens\* for faste ansatte i stillingsgruppen teknisk (SAP)

Tekniske stillinger	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinner lønn i % av menns
Kategori 1	334	596 656	619 126	96,4
Kategori 2	328	511 971	536 333	95,5
Kategori 4	266	441 208	434 010	101,7

\*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

Tabellen gir oversikt over gjennomsnittslønn for de tre stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen *teknisk*. Menn tjener mer enn kvinner i kategori 1 og 2, mens i kategori 4 er det kvinner som har den høyest gjennomsnittslønnen. Dette er en endring fra tidligere år hvor menn hadde høyere gjennomsnittslønn innenfor alle kategoriene.

### Vitenskapelige stillinger

Stillingsnivåene innenfor stillingsgruppen vitenskapelige:

<b>Toppledelse</b>	Dekaner og instituttledere
<b>Mellomledelse</b>	Professor, forsker, førsteamanuensis og førstelektor
<b>Kategori 1</b>	Forskere og universitetslektor
<b>Kategori 2</b>	Postdoktorer
<b>Kategori 3</b>	Stipendiater

For stillingsgruppen vitenskapelige er det to kategorier som skal være midlertidige stillinger, og det er kategori 2 og 3. For disse kategoriene er det midlertidigansatte som tallfestes, mens det for de øvrige stillingsnivåene er de faste ansatte som benevnes.

Tabell 18: Antall ansatte, fordelt på kjønn i faste stillinger innenfor stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige stillinger	Antall totalt	Kvinne	Mann	% kvinne
Toppledelse	38	15	23	39,0
Mellomledelse	1424	541	883	37,0
Kategori 1	334	122	212	37,0
Kategori 2	588	274	314	47,0
Kategori 3	1145	619	526	55,0

Tabellen viser at det er flere menn innenfor alle stillingsgruppene, bortsett fra innen kategori 3, hvor kvinner utgjør 55,0 % av de ansatte. Prosentandelen kvinner har økt sammenlignet



med året før innen for toppledelse, mellomledelse og kategori 2, mens innenfor de andre stillingsgruppene har andelen kvinner gått ned. Antall ansatte innenfor stillingsgruppen *vitenskapelige* har økt fra 3324 i 2016 til totalt 3529 i 2017.

Tabell 19: Gjennomsnittslønn årsverk per helhetsekivalens\* for ansatte i stillingsgruppen vitenskapelige (SAP)

Vitenskapelige stillinger	Antall totalt	Kvinne - gjennomsnittslønn	Mann - gjennomsnittslønn	Kvinneres lønn i % av menns
Toppledelse	38	937 747	1 012 155	92,6
Mellomledelse	1424	738 579	770 188	95,9
Kategori 1	334	549 518	543 581	101,1
Kategori 2	588	526 985	526 540	100,1
Kategori 3	1145	466 624	464 220	100,5

\*Fastlønn uten faste tillegg - det er ikke tatt hensyn til hvor lenge den enkelte har vært ansatt (Snittlønn er beregnet ut fra total lønn/årsverk, ikke antall ansatte)

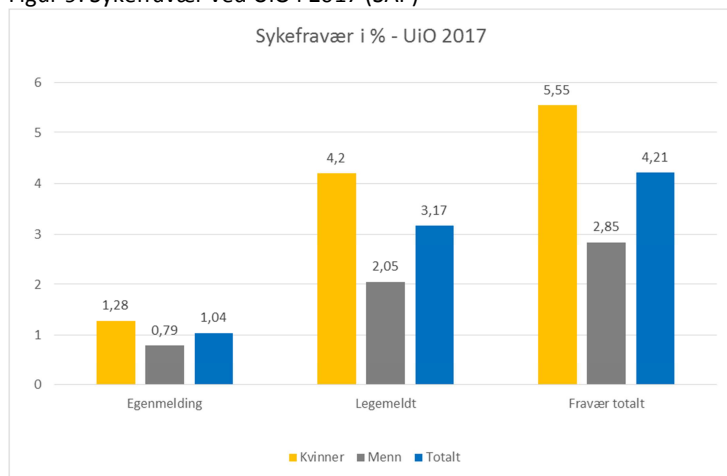
Menn tjener i gjennomsnitt mer enn kvinner innenfor toppledelse og mellomledelse, mens for de resterende kategoriene er det små lønnsforskjeller. Dette i favør kvinner.

I kategori 1 omfattes blant annet forsker stillinger hvor man vet at andelen midlertidige er høyere enn andelen som er i fast stilling. Innenfor kategori 1 er det totalt 583 som er i midlertidigstilling, fordelt på 235 kvinner og 348 menn. Kvinner har 98,9 % gjennomsnitt av menns årslønn blant de midlertidige i kategori 1.

## Sykefravær

UiOs IA-avtale 2015-2018<sup>4</sup> legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har satt som mål at sykefraværet ikke skal overstige 5,6 %, jfr. denne avtalen. Under følger en figur som gir oversikt over det totale sykefraværet i prosent fordelt på kjønn ved UiO. Fraværet er videre fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær i 2017.

Figur 9: Sykefravær ved UiO i 2017 (SAP)



<sup>4</sup> IA-avtale 2015-2018: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2015-2018.pdf>



Statistikken viser at det totale sykefraværet ved UiO var på 4,21 % i 2017. Det var noe høyere (0,24 prosentpoeng) sammenliknet med 2016. UiO ligger således fortsatt under målsetningen om et sykefravær under 5,6 %. Over tid har statistikken vist at det er små variasjoner fra år til år. Fordelt på kjønn viser statistikken at kvinner generelt har et høyere sykefravær enn menn, både egenmeldt og legemeldt. Tendensen er den samme dersom vi ser på tallene fordelt på kjønn på landsbasis; kvinner har generelt et høyere sykefravær enn menn.

## Permisjoner

Kjønnsdelt statistikk over permisjoner kan være nyttig som indikator for likestilling på hjemmebane. For noen permisjoner må det søkes om å få benytte, mens for andre permisjoner som hjemme med sykt barn har universitetet IA-avtale.

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2017, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall tilfeller og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avviklet helt eller delvis i 2017 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2017, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 20: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2017 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller			Antall dager	
	Kvinne	Mann	%Kvinner	Kvinne	Mann
14 dg fødsel/adop m/lønn	1	119	0,8 %	1	1103
Delvis utdan.perm u/lønn	13	5	72,2 %	1302	748
Forskningstermin m/lønn	6	16	27,3 %	2044	1892
Gradert foreldreperm 100%	44	36	55,0 %	2010	2084
Gradert foreldreperm 80%	19	17	52,8 %	732	981
Gradert foreldreperm u lønn		3	0,0 %		189
Omsorgspermisjon m/lønn	1		100,0 %	35	
Omsorgspermisjon u/lønn	261	50	83,9 %	23769	4048
Perm u/lønn tjeneste.org	1	3	25,0 %	2	524
Perm v/fødsel/adopsj 100%	339	122	73,5 %	28558	5103
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	2	6	25,0 %	92	232
Perm v/fødsel/adopsj. 80%	111	49	69,4 %	9829	2010
Utd.perm u/lønn	13	3	81,3 %	351	411
Velferdsp u/lønn < 1 mnd	17	12	58,6 %	91	75
Velferdsp u/lønn > 1 mnd	12	9	57,1 %	753	1362
Velferdsp m/lønn	1720	779	68,8 %	2185,2	1091,8
<b>Totalsum</b>	<b>2560</b>	<b>1229</b>	<b>67,6 %</b>	<b>71754,2</b>	<b>21853,8</b>

Tabellen viser at kvinner tar i større grad enn menn ut permisjon ved UiO i 2017 (67,6 %). Dette er en liten økning fra året før. Ved gradert foreldrepermisjon er fordelingen mellom menn og kvinner relativt lik, mens når det kommer til omsorgspermisjon uten lønn er kvinneandelen 83,9 %. Kvinner tar også i større grad ut permisjon ved fødsel/adopsjon med





## UiO : Universitetet i Oslo

100 % dekningsgrad (73,5 %) og for 80 % dekningsgrad (69,4 %). Flere kvinner tar utdanningspermisjon uten lønn i 2017, mens det i 2016 var flere menn som gjorde det. Menn tar ut forskningstermin i større grad enn kvinner (27,3 %). Kvinner tar i større grad enn menn ut velferdspermisjon uten lønn. Denne forskjellen er mindre enn ved tidligere år. Kvinner tar også ut mest velferdspermisjon med lønn (68,8 %)

Tabellen under viser fravær på grunn av barns sykdom. Datamaterialet baserer seg på egenregistreringer av ansatte ved UiO. Tallene skiller ikke på teknisk-administrative eller vitenskapelige ansatte. Vi har tidligere erfaringer med at det forekommer en viss underrapportering av de vitenskapelig grunnet deres mer fleksible arbeidssituasjon.

Tabell 21: Fravær pga barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2017 (SAP)

Sykt barn	Antall fraværsdager	Kjønnfordeling i %
Kvinne	2953	64,0 %
Mann	1664	36,0 %
Total	4617	100,0 %

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme når barna er syke (64,0 %). Tallene er relativt stabile over tid sammenligner man med tidligere års rapportering.

# Årsplan 2018-2020

UiO : Universitetet i Oslo





# Innhold

## 4 : **Forord**

Om årsplanen  
Samfunnsoppdraget  
Satsinger for å initiere endring

## 6 : **Virksomhetsovergrepene tiltak**

Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen i 2018

## 7 : **Utdanning**

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

## 8 : **Forskning**

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

## 9 : **Samfunnskontakt og forskningsformidling**

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

## 10 : **Innovasjon**

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

# Forord

## Om årsplanen

Årsplanen er UiOs sentrale styringsdokument for å realisere Strategi2020. Den har treårig perspektiv og er rullerende. Årsplanen omfatter områder der det er særlig viktig å oppnå endring, og den oppdateres årlig.

UiOs årsplan uttrykker styrets overordnede prioriteringer, samtidig som den skal gi stort rom for lokale tiltak. Planen skal bidra til tydelig arbeidsdeling, godt internt samspill og gi føringer til fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre.

## Samfunnsoppdraget

UiO skal gi høyere utdanning basert på fremragende forskning. Vi skal legge til rette for at forskning kan gi grobunn for innovasjon. UiO ønsker også å ta et tydeligere ansvar for å bidra til å løse globale utfordringer. For å nå disse målene skal vi videreutvikle vår kultur for tverrfaglighet, internasjonalisering og samarbeid med næringslivet.

Gjennom tett samarbeid med Oslo kommune og andre kunnskapsinstitusjoner, skal UiO styrke sin profil som hovedstadsuniversitet. Skolesamarbeid, campus- og byutvikling og innovasjon er særlig prioriterte områder når vi skal løfte frem Oslo og UiO som internasjonalt attraktive.

UiO skal styrke sin posisjon som et internasjonalt ledende forskningsuniversitet. Gjennom UiO:Horisont legger vi til rette for en fortsatt vekst i deltakelsen i verdens største forskningsprogram, EUs Horisont 2020. UiO vil også prioritere internasjonalt forpliktende samarbeid innen utdanning, forskning og innovasjon – særlig gjennom vårt medlemskap i The Guild of Research-Intensive Universities.

UiO har etablert tre tverrfaglige satsinger: UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden. Livsvitenskap er den største av disse. Satsingen skal etablere et verdensledende utdannings- og forskningsmiljø for livsvitenskap, hvor spisskompetanse fra en rekke fag kommer sammen.

Det nye bygget for livsvitenskap vil sammen med nytt bygg for odontologi utgjøre kjernen i en klynge for livsvitenskap i Gaustadbekkdalen og området rundt.

UiO:Energi har som ambisjon å oppnå en sentral posisjon i internasjonal energiforskning og -utdanning. Satsingen skal bidra til et bærekraftig samfunn med vekt på å skaffe verden nok sikker energi, som er tilgjengelig for alle og møter de globale klima- og miljøutfordringene.

UiO:Norden skal gi ny kunnskap om det nordiske i en internasjonal kontekst. Satsingen skal utvikle fremragende, tverrfakultære forskningsmiljøer hvor ny kunnskap om de nordiske landenes historiske forutsetninger, utfordringer, paradokser og framtidsmuligheter legges til grunn.

I tråd med regjeringens satsing på verdensledende miljøer, har UiO utpekt fem miljøer som har potensial til å flytte forskningsfronten innenfor sine respektive områder. Fagmiljøene kommer fra medisin, økonomi, materialvitenskap og nanoteknologi, psykologi og språkfag.

Universitetsmuseene representerer en unik plattform for tverrfaglig forskningssamarbeid og formidling til samfunnet. UiO er nå nærmere et nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy, og vi ser frem til videre utvikling av våre museumsbygninger på Tøyen og i Oslo sentrum. Dette vil gi enda bedre og bredere formidling av UiOs fremragende forskning til samfunnet.

## Satsinger for å initiere endring

Som en av fem pilotinstitusjoner har UiO inngått en utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. Avtalen inneholder mål på prioriterte utviklingsområder som skal bidra til å tydeliggjøre UiOs profil og på sikt gi bedre arbeidsdeling i sektoren. Det overordnede målet for utviklingsavtalen er økt utdanningskvalitet og internasjonalisering basert på forskning av høyeste kvalitet – innenfor et bredt spekter av fag og disipliner.

I tillegg til utviklingsavtalen gir stortingsmeldingen

om kvalitet i høyere utdanning – Meld. St. 16 (2016–2017) – oss ekstra drivkraft til å fortsette arbeidet for å styrke utdanningskvaliteten ved UiO. Vi vil også prioritere oppfølging av stortingsmeldingen om humaniora – Meld. St. 25 (2016–2017).

UiO prioriterer tiltak som skal gi et løft for utdanningskvaliteten, og hvor studentenes læring er viktigst. Studentene skal nyte godt av oppdatert teknologi i utdanningen, og vi satser stort på digital eksamen. UiO vil jobbe spesielt med bedre koordinering av støtteressursene for utdanning, særlig gjennom etableringen av et Senter for læring og utdanning. Slik spisser vi vår satsing for bedre utdanningskvalitet.

Innovasjonsaktivitetene ved UiO har økt betydelig det siste tiåret. Det er allikevel et stort potensial for å styrke institusjonens innsats innen innovasjon og kommersialisering ytterligere. Det er også behov for å profilere aktivitetene bedre. UiOs Innovasjonsløft skal sikre et helhetlig grep om dette arbeidet.

Internasjonal forskermobilitet er viktig for kvalitet i forskning og styrket EU-finansiering. UiO må være en konkurransedyktig aktør i et globalt arbeidsmarked. Det skal derfor legges til rette for effektiv internasjonal rekruttering av vitenskapelige ansatte, og en helhetlig karrieropolitikk. UiO har klare ambisjoner om sterk vekst i ekstern finansiering og vil videreutvikle støtteapparatet for forskerne.

God infrastruktur for IT er vesentlig i arbeidet med å nå målene i Strategi 2020. UiO skal utarbeide en masterplan for IT; et overordnet styringsdokument med tyde-

lige føringer for konkrete initiativ, prosjekter og satsinger. Digitalisering av administrative rutiner og tjenester vil være viktig i arbeidet med å effektivisere ressursbruken. Gjennom å utnytte teknologien bedre, skal vi legge til rette for mer brukervennlige og kosteffektive løsninger. Universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø har sammen med NTNU opprettet et felles program for digitalisering av økonomi-, HR-tjenester, saksbehandling og arkiv. Programmet skal bidra til økt verdiskapning gjennom å levere effektive tjenester, og slik frigjøre og om-disponere ressurser til kjernevirksomheten.

Omgivelsene som studenter og ansatte daglig ferdes i påvirker kvaliteten på læring og forskning. UiOs bygningsmasse skal bidra til at UiO kan innfri sine ambisjoner om et moderne lærings- og arbeidsmiljø. I dag er mange av bygningene nedslitte og uhensiktsmessige. Masterplanen for UiOs eiendommer gir føringer for prioritering av arbeidet med modernisering av områder og bygg. Vi ser at det er behov for økt finansiering til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse, og at vi må sikre en tilfredsstillende balanse mellom dette og våre kjerneoppgaver.

Strategi 2020 understreker at organisasjonen skal preges av kollegial medvirkning og en ledelse som tar ansvar. UiO skal ivareta tjenestemannsorganisasjonenes medbestemmelsesrett i henhold til hovedavtalen og verneombudenes rett til medvirkning etter arbeidsmiljøloven i arbeidsmiljøspørsmål.

Oslo 20. juni 2017



Ole Petter Ottersen  
rektor



Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

## Virksomhetsovergrepene tiltak

UiO skal forvalte sine samlede ressurser slik at de understøtter kjerneaktiviteten. Det arbeides for å skape en enklere hverdag og et godt arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte. Kulturen skal preges av åpenhet, samarbeid og involvering av studenter, ansatte, deres tillitsvalgte og verneorganisasjonen.

For organisasjonen som helhet er det definert sentrale virksomhetsovergrepene tiltak. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåene i organisasjonen.

### Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen i 2018 (i alfabetisk rekkefølge):

#### • *Administrative tjenester*

Aktivt delta i samarbeidet med universitetene om felles anskaffelse, forvaltning og utvikling av felles løsninger for fornying og effektivisering av prosessene knyttet til økonomi, lønn og HR og saksbehandling og arkiv.

#### • *Arbeidsmiljøutvikling*

Videreføre arbeidet med systematisk og strukturert arbeidsmiljøutvikling.

#### • *Humaniora-meldingen*

Følge opp initiativene i Humaniorameldingen og konkretisere oppfølging ved UiO i form av en bredt forankret handlingsplan.

#### • *Innovasjonsløftet*

Tilrettelegge og være en pådriver for gjennomføring av innovasjonsløftet.

#### • *IT-infrastruktur for forskning og utdanning*

For å sikre at UiO prioriterer utvikling av de IT-tjenester, -løsninger og -infrastruktur som best støtter opp under UiOs strategiske mål, skal det utarbeides en masterplan for IT. Masterplanen skal være et overordnet styringsdokument og gi en helhetlig vurdering av behovet for IT-investeringer ved UiO.

#### • *Karrierepolitikk*

Utvikle en helhetlig karrierepolitikk ved UiO og utarbeide et systematisk opplegg for karriereutvikling for vitenskapelig ansatte – herunder karriereveiledning for ph.d-kandidater.

#### • *Læringsmiljø og utdanningskvalitet*

Intensivere UiOs arbeid med utdanningskvalitet og læringsmiljø, og i større grad samordne støtteressursene for utdanningsvirksomheten.

#### • *Masterplan for eiendommer*

Arbeide videre med implementering av masterplanen og sikre langsiktig finansiering av eksisterende bygningsmasse i nært samspill med Kunnskapsdepartementet. Sikre gode læringsmiljøer i utvikling av campus.

#### • *Plattform for universitetsledelse*

Fullføre arbeidet med en plattform for universitetsledelse på alle nivåer.

#### • *Utviklingsavtalen*

Tilrettelegge og være en pådriver for å realisere målene i utviklingsavtalen.

# Utdanning

Universitetet i Oslo skal tilby attraktiv, forskningsbasert utdanning på høyt internasjonalt nivå som tiltrekker seg dyktige og motiverte studenter. Internasjonalisering skal brukes aktivt for å øke kvaliteten i utdanningene. Studentene skal møte et godt læringsmiljø og få god oppfølging fra studiestart og videre i utdanningen.

UiO vil arbeide for å gi utdanningskvalitet et ytterligere løft, og etablerer Senter for læring og utdanning for å samle og koordinere eksisterende støtteressurser til utdanning. Gjennom bedre koordinering av støttevirksomheten kan UiO utnytte både faglig, administrativ og teknisk kompetanse i utviklingen av fremtidsrettede lærings- og vurderingsformer.

UiO vil arbeide for en tydeligere arbeidsdeling og mer samarbeid i sektoren, både nasjonalt og i en nordisk kontekst.

## **Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:**<sup>1</sup>

Tiltakene under er sentrale i å følge opp stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning.

### **Tiltak 1:**

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har analysert data om studiegjennomføringen ved enheten.
- Enheten har prioritert tiltak for å øke studiegjennomføring med bakgrunn i gjennomført analyse.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har redusert andelen frafall etter to semester.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

### **Tiltak 2:**

Enhetene skal ta i bruk nyskapende og studentaktive lærings- og vurderingsformer for å styrke studentenes læringsutbytte og utdanningenes arbeidslivsrelevans.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har en ytterligere økning i andel digital eksamen.
- Enheten har større variasjon i lærings- og vurderingsformene innenfor hvert studieprogram.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har styrket utdanningenes arbeidslivsrelevans.
- Enheten har økt andelen studieprogram som tilbyr praksisplasser.

<sup>1)</sup> Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.



## Forskning

UiO har stor faglig bredde og fagmiljøer som er langt framme i sin forskningsfront. UiO skal fremme grensesprenkende forskning og være en etterspurt samarbeidspartner. Høy kvalitet og innovative fagmiljøer gjør UiO konkurransedyktig på nasjonale og internasjonale arenaer.

Prioriteringene skal bidra til at UiO kan bygge fremragende forskningsmiljøer som fortsetter å være robuste og faglig sterke over tid, og bidrar aktivt i nasjonale og internasjonale nettverk. Dette krever at UiO sikrer god og profesjonell rekruttering av internasjonalt ledende forskere, samt tilrettelegger for god oppfølging og skaper gode karriereveier for ph.d-kandidater og postdoktorer.

UiO har, i en benchmark-undersøkelse, analysert UiOs deltakelse i EUs rammeprogram. For bedre å støtte opp under økt deltakelse i Horisont 2020 og kommende rammeprogram vil UiO følge opp denne videre. I konkurransen om eksterne midler lykkes UiO godt der kvalitet er det viktigste kriteriet, men har potensiale i å utnytte bredden av programmer bedre. For å støtte bedre opp under søknadsprosesser og drift av EU-prosjekter, skal UiO sikre en hensiktsmessig organisering og dimensjonering av det administrative støtteapparatet for forskningssmiljøene.

Det vil være et særlig fokus på utvikling av de tverrfaglige satsingene UiO: Livsvitenskap, UiO: Energi og UiO: Norden og de fem verdensledende miljøene.

### Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

#### **Tiltak 3:**

Enhetene skal ha en betydelig økning i finansiering fra EU-systemet.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har gjennomgått sin prosjektportefølje og identifisert områder i de tre hovedgruppene i Horisont 2020 hvor de har størst potensiale for å øke sin deltakelse.

#### **Forventede resultater ved utgangen 2020:**

- Enheten har en årlig økning i antall søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områder i Horisont 2020.
- Enheten har økt gjennomslag innenfor European Research Council i Horisont 2020.

#### **Tiltak 4:**

Rekrutteringsprosessene ved UiO skal forbedres.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har implementert egne rutiner som skal sikre raskere tilsetting.
- Enheten har redusert gjennomsnittlig tid for rekruttering av vitenskapelig tilsatte.

#### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har fulgt opp og iverksatt tiltak i henhold til UiOs rekrutteringsstrategi.

# Samfunnskontakt og forskningsformidling

Et viktig samfunnsoppdrag for UiO er å bidra til at forskningsbasert kunnskap preger samfunnet og møter vår tids store samfunnsutfordringer. UiO skal formidle kunnskap og ny innsikt gjennom aktiv dialog og samarbeid. Kunnskap fra UiOs fagmiljøer, som de tverrfaglige satsingene, toppforskningsmiljøene og forskningsbaserte utdanninger skal kommuniseres til samfunnet.

UiOs museer og Universitetsbiblioteket er sentrale for universitetets åpne formidling mot samfunnet. Sammen med ledelseslinjen er Universitetsbiblioteket viktig i UiOs arbeid med å tilgjengeliggjøre forskning, blant annet gjennom arbeidet med Open Access. Det arbeides med å realisere et nytt klimahus og rehabilitere Geologisk museum. Dette vil gi en plattform for moderne utstillinger og formidling til allmenheten.

Kommunikasjonsarbeidet ved universitetet må støtte opp under UiOs samfunnsoppdrag. Dette krever en kunnskapsbasert prioritering av målgrupper og tiltak, og evaluering av kommunikasjonens effekt.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

### **Tiltak 5:**

Enhetene skal sikre at kommunikasjonsarbeidet støtter opp om universitetets samfunnsoppdrag og enhetens strategiske prioriteringer og iverksette og gjennomføre målrettede og målbare tiltak for forskningsformidling og samfunnskontakt.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har identifisert de viktigste strategiske prioriteringene som forskningsformidling og samfunnskontakt kan støtte opp om og prioritert relevante målgrupper.
- Enheten har iverksatt målrettede tiltak for forskningsformidling og samfunnskontakt og planlagt hvordan effekt av tiltakene skal evalueres.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har evaluert hvilken effekt kommunikasjons tiltakene har hatt for de strategiske prioriteringene.
- Enheten har bidratt til at enhetens ledende fagfelt og sterkeste miljøer er kjent i prioriterte målgrupper.

# Innovasjon

Et felles innovasjonsløft skal skape en tydelig visjon og ambisjon, og utvikle en sterk identitet for innovasjonsarbeidet ved UiO. Målet er å synliggjøre innovasjonsaktivitet ved UiO på en god måte, og i større grad realisere potensialet som finnes i fagmiljøene til innovasjon, verdiskapning og omstilling for å møte komplekse samfunnsutfordringer.

I tiden fremover må det arbeides for å utvikle en kultur og et strategisk rammeverk som åpner for en bred tilnærming til innovasjonsarbeid, med fokus på utvikling av innovasjonskapasitet innen et bredt spekter; fra kommersialisering til sosial innovasjon.

UiO skal arbeide for å styrke forståelsen av innovasjon i alle utdanningene, og det skal utvikles et bredt utdanningstilbud innen innovasjon, kommersialisering og entreprenørskap. Studentene utgjør en stor ressurs for videreutvikling av UiOs innovasjonsevne, og UiO skal styrke sin evne til å realisere potensialet i studentenes initiativ og engasjement for innovasjon.

## Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

### **Tiltak 6:**

Som et ledd i gjennomføring av innovasjonsløftet, skal enhetene utarbeide konkrete målsettinger og iverksette tiltak innen minimum ett av følgende definerte innsatsområder:

- Innovasjonskapasitet - kultur, kommunikasjon og lederskap
- Kommersialisering og entreprenørskap
- Organisering av strategiske allianser, næringslivs-kontakt og nye møteplasser
- Studentinnovasjon
- Utdanning

### **Forventede resultater ved utgangen av 2018:**

- Enheten har utarbeidet planer for innovasjonsaktiviteten ved enheten og iverksatt tiltak innen minimum ett innsatsområde.

### **Forventede resultater ved utgangen av 2020:**

- Enheten har økt innovasjonsaktivitet innen prioriterte innsatsområder.





UiO : **Universitetet i Oslo**