



ÅRSRAPPORT 2019-2020



UiO : Universitetet i Oslo
KUNNSKAP RETT FRA KILDEN

Innhold

I.	Styrets beretning.....	1
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall.....	9
III.	Årets aktiviteter og resultater.....	17
	• Sektormål 1.....	17
	• Sektormål 2.....	36
	• Sektormål 3.....	42
	• Sektormål 4	44
IV.	Styring og kontroll i virksomheten.....	50
V.	Vurdering av framtidssutsikter.....	56
VI.	Årsregnskap.....	60

Vedlegg 1: Utviklingsavtalen – status for gjennomføring av avtalen

Vedlegg 2: UiOs Likestillingsrapport

Vedlegg 3: UiOs årsplan 2020-2021

I. Styrets beretning

Styrets medlemmer høsten 2019

<i>Styreleder:</i> Svein Stølen, rektor	<i>Studenter:</i> Runa Kristine Fiske Erlend Ditlefsen Aag
<i>Fast vitenskapelig tilsatte:</i> Anne Birgitte Rønning, professor Olav Gjelsvik, professor	<i>Eksterne styrerepresentanter:</i> Anne-Marie Engel Idar Kreuzer
<i>Midlertidig vitenskapelig tilsatte:</i> Kristian Bjørkdahl, postdoktor	Qaisar Farooq Akram Kristin Hollung
<i>Teknisk-administrativt tilsatte:</i> Marianne Midthus Østby, seniorrådgiver og tillitsvalgt	

Styrets arbeid i 2019

Universitetsstyret er UiO øverste organ, og styret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med de lover og regler som gjelder. Universitetsstyret gjennomførte i 2019 åtte styremøter, herav ett ekstraordinært. Styret har behandlet 61 vedtakssaker og 9 diskusjonssaker og mottatt 45 orienteringer. Utarbeidelsen av ny strategi for UiO har vært sentralt i styrets arbeid gjennom hele året. Styret har behandlet viktige saker knyttet til reduksjon av UiOs klimagassutslipp, engasjement i universitetsalliansen Circle U, økt innsats på innovasjon, oppfølging av masterplan for IT, premisser for arbeidet med midlertidighet og forebygging av seksuell trakassering.

Universitetsstyret har i 2019 tilsatt fem nye direktører i følgende stillinger: fakultetsdirektør ved Det teologiske fakultet, avdelingsdirektør ved avdeling for administrativ støtte, fakultetsdirektør ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, direktør for UiO:Norden og direktør ved Kulturhistorisk museum.

Det har vært valg av nye dekaner ved Det juridiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Det har vært avholdt tre styreseminarer. Temaer har vært UiOs strategi fram mot 2030 og arbeidet med å bli en del av «European Universities».

Noen resultater og høydepunkter i 2019

Strategi 2030

Universitetsstyret vedtok 14. februar 2020 en ny strategisk plan som går fram til 2030. Strategien har blitt til gjennom en bred og åpen prosess hvor ansatte, studenter og eksterne har vært invitert til å involvere og engasjere seg.

Strategien bygger på fire ambisjoner som reflekterer universitetets oppgaver og formål:

- UiO skal fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning
- UiO skal utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden
- UiO skal styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk
- UiO skal være en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested

Utdanningssatsing

UiO ble i 2019 tildelt to nye sentre for fremragende utdanning (SFU) og deltar i et tredje senter koordinert av Universitetet i Bergen. UiO vil dermed ha fire sentre for fremragende utdanning og delta i et femte. UiO har også fått svært god uttelling i Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdannings (DIKUs) tildeling av midler til nyskapende undervisning og ved tildelingen av Thon-prisene. Dette viser at fagmiljøene våre holder en fremragende kvalitet og lykkes godt på konkurransearenaer for utdanningskvalitet.

UiO leder arbeidet med å etablere den europeiske universitetsalliansen som fått navnet Circle U. De sju forskningsintensive breddeuniversitetene som inngår i alliansen representerer 321 000 studenter i Europa. Alliansen har i 2019 samarbeidet om å utvikle en European Universities Initiative-søknad til EU-kommisjonen som skal fremme tettere samarbeid med likesinnede sterke europeiske institusjoner for å øke mobilitet og sørge for at studentene får flere perspektiver og et bedre studietilbud. Alliansen tar sikte på å iverksette samarbeidet uavhengig av støtte fra EU, men omfang og fremdrift på prosjektene må vurderes på nytt dersom søknaden ikke får tilslag.

UiO har i 2019 etablert et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse. Systemet vil i stor grad forsterke og utnytte eksisterende ordninger for tilsetning og opprykk, som anses som grunnmuren i arbeidet med å sikre at undervisning blir meritterende.

UiO har mange kvalitative satsinger som har bidratt til resultater, dette gjelder blant annet tildeling av nye sentre for fremragende utdanning (SFU) og det nye Honours-programmet. Honours-programmet tilbys for første gang høsten 2019 og er det første av sitt slag i Norge. Programmet retter seg mot særlig motiverte og ambisiøse studenter, og hadde svært gode søkertall.

UiO har gjennom mange år arbeidet målrettet med å sikre gjennomføring og lavere frafall. De siste årene har det vært en bedring i gjennomføringen. Resultatene for 2019 viser fortsatt en bedring i avlagte studiepoeng per heltidsekvivalent og andel kandidater på bachelor som gjennomfører på normert tid. Tiltak for å styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene er svært viktige for å skape et godt læringsmiljø. Det er over tid foretatt endringer i studieporteføljen, for eksempel etablering av årsheter for studenter som ønsker mindre studieenheter enn bachelorprogram. UiO gjennomgår tiltakene med sikte på å øke effekten.

Kandidat- og arbeidsgiverundersøkelser viser at UiOs kandidater er omstillingsdyktige og attraktive på arbeidsmarkedet. Våre lange utdanninger sørger for en kognitiv grunnmur hos kandidatene som forbereder dem på læring hele livet. Dette viktige bidraget står helt sentralt i vår utdanningspolitikk og betyr også mye for innretningen på etter- og videreutdanningstilbudet. UiO vil være aktive og fleksible samarbeidspartnere både med myndighetene og med aktørene i samfunns- og arbeidsliv.

Forskning

Forskning på høyt internasjonalt nivå ligger til grunn for aktivitetene ved UiO. UiO konkurrerer på en internasjonal arena med suksess, og dette avspeiler kvaliteten i forskningen.

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. UiOs

søknadsaktivitet til EU-midler er stadig økende, og i 2019 ble det nok et rekordår for antall søknader (296). Tilslagsprosenten øker noe i 2019, men er fremdeles lavere enn i forrige rammeprogram (14,2% mot 18% i 7. rammeprogram). Målt i innvilgede midler er resultatene gode. Så langt i Horisont 2020 (2014-2020) har UiO fått innvilget over 120 millioner Euro, mot 90 millioner Euro i hele 7. rammeprogram.

UiO har hatt en god deltakelse innenfor Det europeiske forskingsrådet (ERC) i Horisont 2020. I snitt sender UiO over 70 søknader per år til ERC. I 2019 har UiO fått innvilget elleve ERC prosjekter (fem ERC Starting Grant, fem ERC Consolidator Grant og en ERC Synergy Grant).

Når det gjelder de tematiske områdene, har UiO særlig høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. I 2019 har UiO foreløpig fått innvilget tre koordinatorprosjekt; to innenfor helse og ett innenfor IKT.

UiO har i 2019 det beste resultatet for EU-inntekter (samlet for rammeprogram og utdanningssamarbeid) så langt, samlet beløper inntektene seg til 186 mill. kroner, en vekst på vel 18%.

I 2019 fikk UiO tilslag på 92 forskerprosjekter i Forskningsrådet, eller om lag 30% av alle tildelte forskerprosjekter.

Forskningsrådets fagevalueringer for humaniora og samfunnsvitenskap viser at UiO oppnår de sterkeste evalueringene nasjonalt. Som en oppfølging av Humaniora-meldingen (2017) vedtok universitetsstyret at UiO skulle utarbeide en strategi for Humaniora, som forventes vedtatt av universitetsstyret våren 2020.

UiO sendte 20 søknader til Sentre for fremragende innovasjon (SFI), hvorav syv som prosjekteier. Dette er det høyeste antallet søknader fra UiO til en SFI-utlysning noen gang, og det har vært jobbet systematisk med å gi administrativ støtte både lokalt og sentralt. UiO ser på SFI-virkemiddelet som en viktig arena for samarbeid med næringslivet og følger diskusjonene om oppfølging av den nylig fremlagte rapporten om virkemiddelgjennomgangen.

Universitetsstyret vedtok i 2019 en ny politikk for eksternt finansierte sentre (primært rettet mot Sentre for fremragende forskning (SFF), men den kan ha overføringsverdi for andre). Politikken er i ferd med å bli implementert og ventes å ha positiv effekt på UiOs fremtidige etablering av og tilrettelegging for sentrene. Senterpolitikken gir retningslinjer for driften av eksterntfinansierte sentre ved UiO samt løsninger og prinsipper knyttet til sentrale interne utfordringer når det gjelder organisering/styring, finansiering, sentrenes etterliv, bygg og andre teknisk-administrative forhold.

The Guild er det viktigste forskningspolitiske nettverket for UiO og har spilt en særlig aktiv rolle når det gjelder utforming av EUs neste rammeprogram, Horisont Europa.

The Guild engasjerer seg også aktivt i utdanningspolitikk, gjennom blant annet innspill til utformingen av Erasmus+ og ikke minst EUs nye European Universities initiativ. UiO har vært svært engasjert i å utvikle kontakflatene som finnes i Guild-nettverket, både innenfor de ulike Guild ekspertgruppene (forskningsstøtte, R&I policy, Open Science, innovasjon, kvalitet i forskningen osv.) og i Guild dekansamarbeid.

UiO har vært pådriver i The Guilds nord-sør samarbeid. Tanken er å utvikle en ambisiøs og langsiktig plan for styrking av forskningssamarbeid mellom afrikanske og europeiske universiteter.

Kunnskap i bruk

At kunnskap skal tas i bruk og bidra til innovasjon og nyskaping i næringsliv og offentlig virksomheter er et sentralt mål for Universitetet i Oslo. Resultatene på området er gode, men vi ønsker å bli enda bedre. Gode fremgangsmåter og tiltak ble drøftet i universitetsstyret i september 2019.

For å oppnå målene for innovasjonsarbeidet ved UiO er det av avgjørende betydning å få på plass arenaer der UiOs fagmiljøer og studenter kan samspille med omgivelsene og utforske felles problemstillinger og tema. I 2019 deltok om lag 2500 studenter på aktiviteter og arrangementer knyttet til innovasjon og entreprenørskap i regi av Oslo Studentinnovasjon. 15 studentbedrifter ble etablert gjennom en intensiv versjon av undervisningsopplegget Studentbedrift, og rundt 70 virksomheter bidro i prosjektet.

En nyskaping er City Studio Oslo hvor studenter på tvers av institusjoner og fagfelt får løse bærekraftsutfordringer for Oslo kommune. Prosjektet har vekket interesse nasjonalt og internasjonalt, både blant andre UH-institusjoner og i næringslivet.

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikktutformingen ved deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger, innspill til forbedring av lov, rett og forvaltning samt deltakelse i det offentlige ordskiftet. Formidlingsaktiviteten i media, i ulike tidsskrifter og via nettstedet som forskning.no og Store norske leksikon er omfattende. Sammenliknet med andre universiteter har UiO mest omtale i riksmidlene, og UiOs forskere har flest oppslag i mediene dersom en sammenlikner med andre universiteter.

Gjennom Partnerforum har UiO og BI et formelt samarbeid med 21 partnere (departementer og direktorater) om ulike arrangementer der forskning og praksis diskuteres.

UiO har om lag 2000 formidlingsaktiviteter årlig og er også aktivt tilstede på Arendalsuka i 2019 med særlig fokus på bærekraft og valgforskning som tema. For andre gang ble Oslo Peace Days arrangert for å skape et sterkere engasjement rundt temaene fred, demokrati og menneskerettigheter i forbindelse med utdeling av fredsprisen.

Formidling rettet mot offentligheten og allmenheten mer bredt er viktig. En viktig arena for formidling er UiOs to museer: Kulturhistorisk museum (KHM) og Naturhistorisk museum (NHM). Vikingskipshuset ved KHM er Norges best besøkte museum med ny rekord med 570.000 besøkende i 2019.

Tilrettelegging av møteplasser mellom forskere, studenter og nærings- og samfunnsliv må også ses i et langsiktig, strategisk perspektiv. Bystyret i Oslo kommune vedtok i 2019 Oslos første campusstrategi, som har som mål å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad. Sammen med Oslo kommune er UiO driveren i å etablere Oslo Science city, som er ett av tre innovasjonsdistrikt med utgangspunkt i Norges ledende helse-, kunnskaps- og IKT-klynge, i området fra Gaustad til Majorstuen.

Sammen med samarbeidspartnerne Oslo kommune, Sintef, OUS, Helse Sør-Øst, Norges Geotekniske Institutt og OsloTech har UiO tatt initiativ til å utvikle Oslo til en attraktiv kunnskapshovedstad med internasjonal gjennomslagskraft. Å se by-, kunnskaps- og næringsutvikling i tett sammenheng skal bidra til at Oslo blir en ledende by for verdiskaping og teknologiutvikling, særlig knyttet til det grønne skiftet.

Klima og miljø

Samspill mellom forskning, utdanning og drift står sentralt i miljøarbeidet ved UiO. Universitetet har som mål at institusjonen skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner. Universitetsstyret vedtok i 2019 at det skal utarbeides en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling. Det skal videre besluttes et konkret klimamål frem mot 2030 for UiO.

I mai 2019 lanserte UiO et klimaregnskap, som viste at halvparten av vårt klimagassutslipp skyldes energibruk og reise/transport. Klimaregnskapet er et essensielt grunnlag for UiOs videre miljø- og klimaarbeid, og styret har diskutert status, tiltak og videre prosess som skal legge grunnlaget for utarbeidelsen av UiOs helhetlige miljø- og klimastrategi.

Det har i 2019 pågått bygging av Klimahuset på NHM. Bygget, som hovedsakelig er finansiert av Jens Ulltveit-Moes selskaper, ferdigstilles våren 2020 og vil være en arena for å formidle verdens klimautfordringer særlig for barn og ungdom.

Helhetlig personalpolitikk

Håndtering og forebygging av trakassering og seksuell trakassering er høyt prioritert ved UiO. Universitetsstyrets langtidsplan for arbeid med forebygging av seksuell trakassering følges opp. UiO har også handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold som følger opp arbeidet på dette området sammen med de nye etiske retningslinjer og retningslinjene «Sammen mot trakassering». Det er fokusert på å oppgradere og videreutvikle nettsidene om varsling og tilby workshops for enhetene og vernelinjen. Totalt har 332 ledere vært på kurs i forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering.

UiO har gjennom flere år jobbet med å redusere midlertidigheten. Arbeidet har resultert i et bedre kunnskapsgrunnlag og bidratt til at andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 22,6% i 2018 til 19,6% i 2019. Basert på felles premisser og et felles grunnlag for videre arbeid for midlertidighet i 2019, har universitetsstyret vedtatt en ny tiltaksplan for en større andel fast ansatte ved UiO. Noen tiltak er allerede implementert, mens andre vil bli fulgt opp videre i 2020.

Infrastruktur

Det har vært stor aktivitet knyttet til de store statlige byggeprosjektene i ulike faser, mange store rehabiliterings-/byggeprosjekter og innflytting av nybygget til Det juridiske fakultet på Tullinløkka.

SiO Helse flyttet i 2019 inn i nye rehabiliterte lokaler i Kristian Ottosens hus.

Nytt Vikingtidsmuseum på Bygdøy (VTM) har fått startbevilgning i statsbudsjettet for 2020. UiO har høsten 2019 foretatt en gjennomgang av egne planer for å forberede oppstart av byggeprosjektet i 2020.

Universitetsstyret behandlet i ekstraordinært møte en konsekvensvurdering av UiOs husleie i nytt universitetssykehus. Denne ble oversendt Kunnskapsdepartementet med anmodning om at UiO får maksimal husleiekompensasjon knyttet til leie av nye arealer i Oslo Universitetssykehus, dvs. 75 prosent.

Tak og fasader på Historisk museum gjennomgår en omfattende og meget nødvendig rehabilitering. Skadene på bygget var vesentlig mer omfattende enn antatt, og styret bevilget derfor ytterligere 150 mill. kroner i 2019.

I rapporten "Områdegjennomgang av Bygge- og eiendomspolitikken i statlig sivil sektor", som Capgemini Invent utarbeidet på vegne av Finansdepartementet og Kommunal og moderniseringsdepartementet, ble det bl.a. anbefalt å «Avvikle modell for selvforvaltende lokaler og overføre ansvaret til Statsbygg». De selvforvaltende universitetene utarbeidet to rapporter hvor det påpekes store mangler ved utredningene til Capgemini og at ordningen vil være meget negativ for universitetene. UiO mener at det er store svakheter og negative effekter ved å overføre ansvaret til Statsbygg.

Økonomi

UiO har samlet sett en god økonomi og et stabilt inntekts- og kostnadsnivå. UiO hadde i 2019 inntekter på 8,151 mrd. kroner. Hoveddelen av inntektene var statlige bevilgninger, primært fra Kunnskapsdepartementet. Tilskudd fra Norges forskningsråd (NFR) er den nest største inntektskilden. EU-inntektene er viktige for dem som vinner fram i konkurransen og signaliserer suksess på en arena der forskningskvalitet er særlig viktig.

UiOs avsetninger i bevilgningsfinansiert aktivitet per 31.12.2019 utgjorde 108 mill. kroner, mot 206 mill. kroner sammenlignet med avregningen per 31.12.2018. Endringen i avregnet beløp for bevilgningen er en følge av økt aktivitet.

De viktigste prioriteringene for 2020

UiOs strategi 2030 ble vedtatt 14. februar 2020. Operasjonalisering og implementering av strategien har høy prioritet fremover. UiOs årsplan og utviklingsplanene med fakulteter og tilsvarende enheter vil være sentrale dokumenter når enhetene skal implementere strategien lokalt.

UiO har utarbeidet en første versjon av tiltaksplan for reduksjon av klimagassutslipp, og denne skal kvalitetssikres og forankres før endelig vedtak i 2020. Det er under utarbeiding en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling.

UiO er i gang med å utarbeide et veikart for forskningsinfrastruktur. Veikartet er en forutsetning for å beholde UiOs posisjon som et ledende forskningsuniversitet og for å sikre finansiering til forskningsinfrastruktur. Ved utgangen av 2020 skal UiO ha utviklet veikart for UiO innen fire tematiske områder: 1) livsvitenskap, 2) naturvitenskap, matematikk og teknologi, 3) humaniora og samfunnsvitenskap og 4) e-infrastruktur.

UiO skal i løpet av 2020 ha en gjennomgang av politikk og retningslinjer for Open Access. Det er også igangsatt et arbeid med å se nærmere på såkalt «åpen evaluering». Det skal utvikles et grunnlag for hvordan forskning og forsker kvalifikasjoner kan vurderes i forbindelse med søknader, ansettelse og opprykk.

UiO har igangsatt et prosjekt med strategisk og fleksibel fornyelse av utdanningsporteføljen i 2020. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på rammer og vilkår for slik fornyelse og hvordan dette skal tas videre i utarbeidelsen av en mer fleksibel utdanningsportefølje, i utarbeidelsen av kvalitetssystemet og i rolle- og ansvarsfordelingen innen utdanningsledelse. Arbeidet skal legge til rette for at UiO svarer godt på framtidens kunnskapsbehov og iverksetter tiltak på områder der det er utfordringer.

UiO arbeider med en kanalstrategi for kommunikasjon. UiO møter i stor grad sine store målgrupper i digitale kanaler, og kommunikasjonsarbeidet bør samordnes bedre enn i dag. Digital kanalstrategi skal bidra til at vi bruker og utvikler profesjonelle kanaler med godt innhold tilpasset målgruppene og kanalenes egenskaper.

Det vil arbeides videre med nye og eksisterende aktiviteter innenfor UiOs fem definerte innsatsområder i innovasjonsløftet (Innovasjonskapasitet – Kultur, kommunikasjon og lederskap, Kommersialisering og entreprenørskap, Strategiske allianser og møteplasser, Studentinnovasjon - Utvikling av tjenester og tilbud for studenter og Utdanning).

Karriereutvikling er et av de fire prioriterte områdene i UiOs personalpolitikk. UiO arbeider med å etablere et helhetlig system for karrierestøtte til forskere tidlig i karrieren. Dette er en oppfølging av Karrieropolitisk tiltaksplan og tidligere årsplaner. UiO forbereder en sak om helhetlig system for karrierestøtte som vil legges frem for universitetsstyret våren 2020.

Arbeidet med administrativ forbedring og digitalisering fortsetter med fokus på å sikre kapasitet og kompetanse til å gjøre UiO til en omstillingsdyktig og nyskapende organisasjon. I 2020 vil det være stor oppmerksomhet rettet mot å ta imot nye løsninger innenfor økonomi, lønn, saksbehandling og arkiv på en effektiv og god måte.

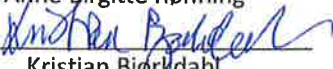
Arbeidet med oppfølging av Masterplan for IT vil pågå for fullt. Innsatsen vil være konsentrert rundt porteføljestyling, organisasjonsutvikling og prinsipper for finansiering av IT-virksomheten.

Masterplanen for UiOs eiendommer «Rom for et fremragende, grønt universitet» skal revideres høsten 2020.

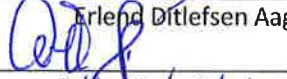
Oslo, 10. mars 2020



Svein Stølen
styreleder

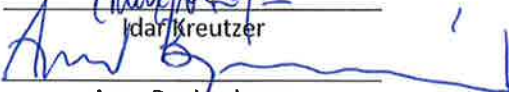

Anne Birgitte Rønning


Kristian Bjørkdahl


Erlend Ditlefsen Aag

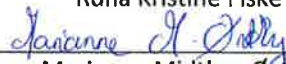

Anne-Marie Engel


Idar Kreutzer

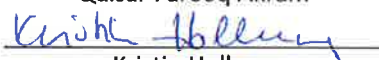

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør


Olav Gjelsvik


Runa Kristine Fiske


Marianne Midthus Østby


Qaisar Farooq Akram

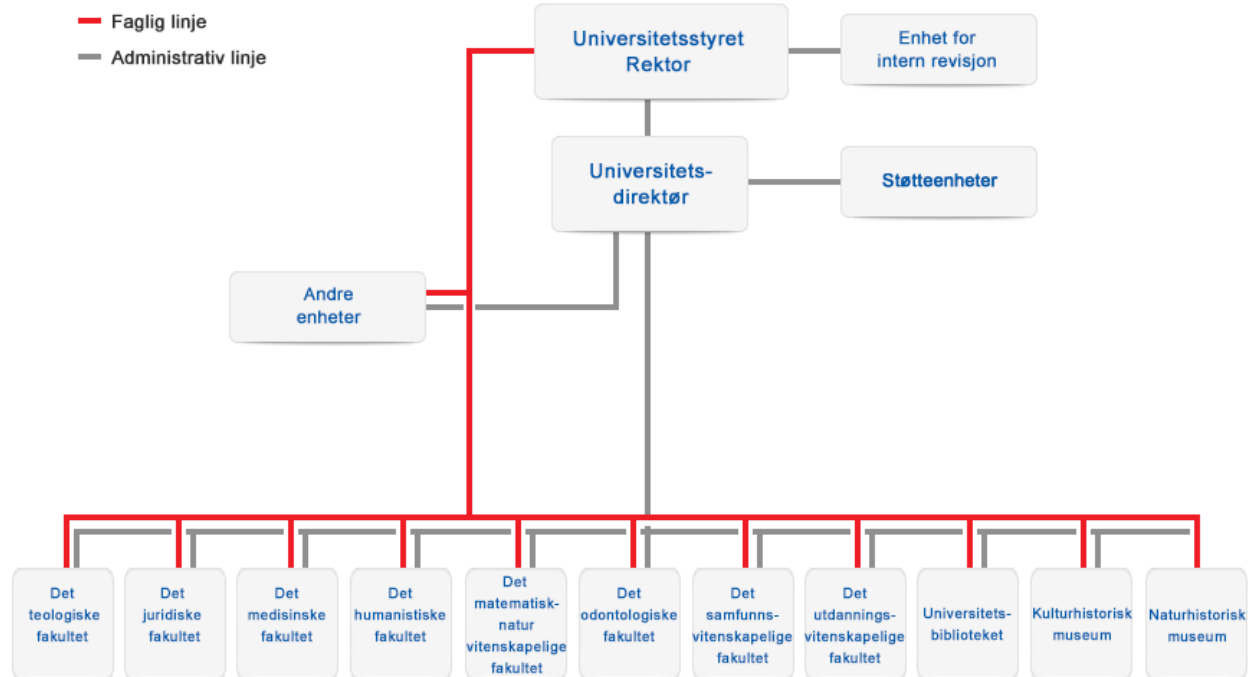

Kristin Hollung

I. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

Universitet i Oslo har formet samfunnet i over 200 år – og er et ledende europeisk universitet. UiOs samfunnsoppdrag er å utdanne høyt kvalifiserte studenter, drive langsiktig grunnleggende forskning og arbeide for at kunnskap tas i bruk. Integrasjonen mellom forskning, utdanning og kunnskap i bruk står sentralt. UiOs posisjon er et resultat av målrettet og systematisk arbeid gjennom mange år.

Figur 1 – Organisasjonskart

Organisasjonskart



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

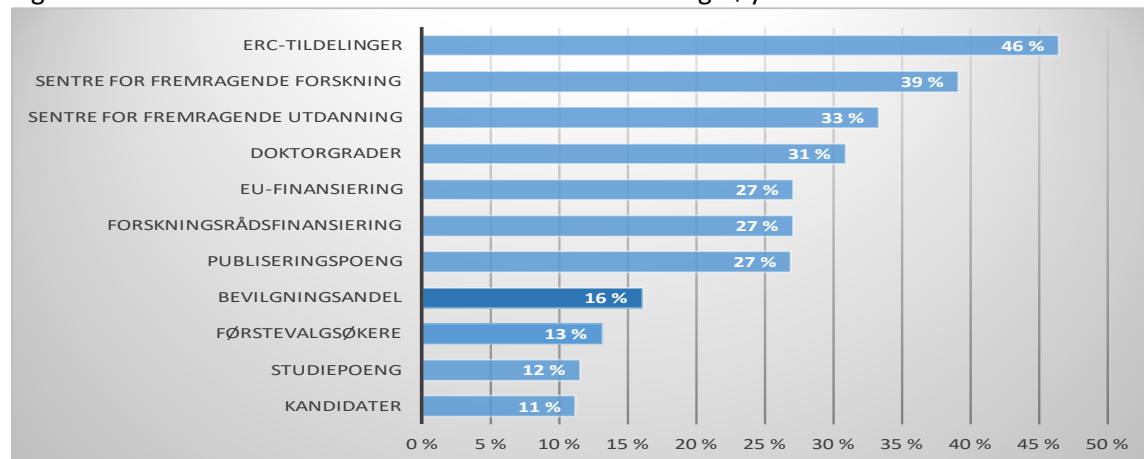
Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to universitetsmuseer, universitetsbiblioteket og flere sentre¹. UiO har i tillegg støtteenheter for blant annet eiendomsforvaltning, informasjonsteknologi og administrative funksjoner.

¹ Senter for utvikling og miljø, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Den internasjonale sommerskole, UiO: Livsvitenskap, UiO: Energi, LINK – Senter for læring og utdanning

Utvalgte hovedtall

Resultater

Figur 2– UiOs andel av samlede resultater i universitets- og høyskolesektoren i 2019



Kilde:

Database for statistikk om høgre utdanning (DBH), statsbudsjettet, Forskningsrådet (NFR), UiO.

Figuren viser UiOs andel i 2019 av samlede resultater for den statlige universitets- og høyskolesektoren på noen utvalgte indikatorer innenfor forskning og utdanning. Bevilgningsandel gjelder UiOs andel av den samlede bevilgningen fra Stortinget til den statlige Universitets- og høyskolesektoren. Data om publiseringspoeng for 2019 foreligger først i april 2020, og vi benytter derfor 2018-tall for denne indikatoren.

UiO har svært høy kvalitet på mange områder – det gjelder ikke minst forskning med ERC-tildelinger og sentre for fremragende forskning. UiO hevder seg godt i konkurransen om kvalitetsmidler på utdanningsområdet, men studiepoengsproduksjonen er fortsatt for lav.

Utdanning

UiO hadde 26 880 studenter høsten 2019, fordelt på 227 studieprogrammer. 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.

Tabell 1 – Resultater innen utdanningsvirksomheten

	2015	2016	2017	2018	2019	Endring 2018-2019
Registrerte studenter (høsttall)	27 195	27 580	27 535	27 420	26 880	-2,0%
Kandidater	4 615	4 700	4 735	4 845	4 935	1,9%
Doktorgrader	475	451	495	468	483	3,2%
Avlagte 60-studiepoengenheter	17 038	17 471	17 820	17 821	17 819	0,0%
Studiepoeng per student	41,9	42,3	43,1	43,6	44,0	0,9%
Førstevalgsøkere	17 793	17 660	18 434	19 011	18 022	-5,2%
Studentopptak, dvs. møtt til studiestart	6 545	6 542	6 502	6 143	6 107	-0,6%
Utvekslingsstudenter	1 850	2 185	2 395	2 435	2 370	-2,7%

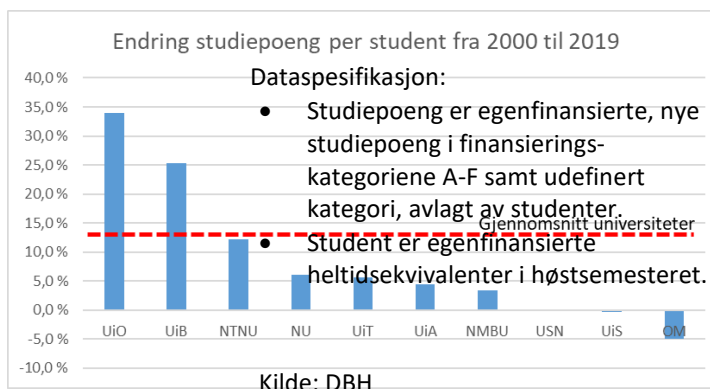
Kilde: DBH og UiO (førstevalgsøkere og møtt til studiestart - begge deler NOM-tall)

I 2019 hadde UiO 18 011 førstevalgsøkere, en nedgang på 5% fra året før. Nedgangen kan sees i sammenheng med at det var en nedgang i søkertallene nasjonalt fra 2018 til 2019. Med 2,9

førstevalgsøkere per studieplass er UiO et attraktivt breddeuniversitet. Psykologi og kriminologi var med hhv. 13,9 og 14,0 førstevalgsøkere per studieplass blant de aller mest populære studiene i Norge i 2019.

I 2019 ble det uteksaminert 4 935 kandidater, av disse tok over halvparten (nærmere 60%) en grad på høyere nivå. Studiepoengproduksjonen per student har vært økende hvert eneste år siden 2015.

I figur 3 vises utviklingen for norske universiteter² i antall avlagte studiepoeng per student for 2019 målt mot 2000. Bedret studiegjennomføring var ett av tre sentrale mål i gjennomføringen av kvalitetsreformen, og figuren viser at UiO har hatt størst økning i studiepoeng per student siden 2003. UiO ligger imidlertid under det nasjonale gjennomsnittet for studiepoeng per student i 2019, og jobber systematisk for å bedre dette. Vår hovedutfordring på frafallsområdet er de mange bachelorstudentene (ca. 30%) som ikke tar noen studiepoeng det første studieåret.



Figur 3 Studiepoeng per student – endring

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 2019 med om lag 60% innreisende og 40% utreisende studenter. UiO mottar flest studenter fra Tyskland, Frankrike og Nederland og sender flest studenter ut til USA, Australia og Storbritannia.

Sentre for fremragende utdanning (SFU)

UiO har to av åtte eksisterende sentre for fremragende utdanning: *ProTed* – senter for fremragende lærerutdanning i samarbeid med UiT og *CCSE* – Center for Computing in Science Education i samarbeid med USN. Status som SFU tildeles fra Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdanning (DIKU) til miljøer som allerede kan oppvise fremragende kvalitet og innovativ praksis i utdanningen, og som har gode planer for videreutvikling og innovasjon.

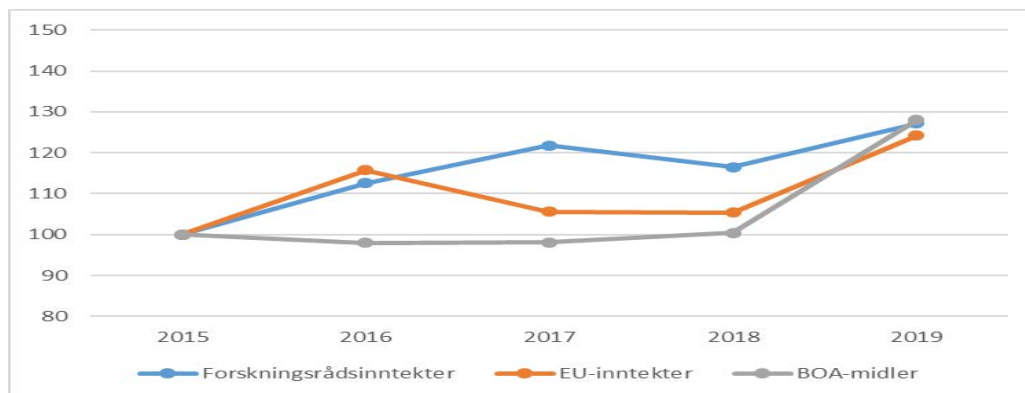
I desember 2019 fikk fire nye sentre status som SFU, og UiO fikk to av disse fire: *SHE* – Centre for sustainable Healthcare Education (helsefag) og *CELL* – Centre on Experimental Legal Learning (juss, i samarbeid med UiT og UiB). I tillegg samarbeider UiO og UiT med UiB i deres senter iEarth (innen geofag).

Forskning

UiO mottok 187 mill. kroner fra EU og 1,003 milliarder kroner fra Forskningsrådet i 2019.

² I 2000 hadde Norge fire universiteter – i 2019 er tallet 10. Det har også skjedd fusjoner mellom institusjoner i perioden. Imidlertid er dagens organisasjonsstruktur ført tilbake til 2000 slik at tallene er sammenliknbare.

Figur 4 – Utvikling i EU-/Forskningsråds-/BOA-inntekter, indeksert



Kilde: UiOs regnskap. Inntektene er indeksert med 2015=100 som utgangspunkt

Figur 4 viser den prosentvise utviklingen 2015-2019. Etter flere års økning i EU-inntekter, stoppet økningen opp i 2017/2018. Vi ser imidlertid en klar økning igjen i 2019. Når det gjelder ERC-tildelinger, har UiO 33 aktive prosjekter av et norsk totaltall (statlig UH-sektor) på 71.

Inntektene fra Forskningsrådet var på 1,003 milliarder kroner i 2019, en økning på 85 mill. kroner fra året før. Etter 2014 har inntektene fra Forskningsrådet økt med ca. 300 mill. kroner fram til og med 2019.

Sentre for fremragende forskning (SFF)

I 2019 har UiO 9 av 23 sentre for fremragende forskning. Slike sentre er Forskningsrådets 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:

1. Senter for hybridteknologi (HTH)
2. Senter for tverrfaglige studier på rytme, tid og bevegelse (RITMO)
3. Rosseland senter for solfysikk (RoCS)
4. Hylleraas senter for kvantemolekylær vitenskap (Hylleraas)
5. Senter for kreftcelle-reprogrammering (CanCell)
6. Senter for forskning om internasjonale domstolars legitimitet (PluriCourts)
7. Norsk senter for forskning på mentale lidelser (NORMENT)
8. Senter for jordens utvikling og dynamikk (CEED)
9. Senter for flerspråklighet (MultiLing)

I tillegg til å lede disse ni sentrene, deltar UiO i ett annet senter for fremragende forskning: Porøse-medier laboratoriet (PoreLab), ledet av NTNU.

Forskningscentre for miljøvennlig energi (FME)

FME er en konsentrert og langsiktig satsing innenfor forskning på fornybar energi, energieffektivisering, CO₂-håndtering og samfunnsvitenskap. Forskningen skal skje i et tett samarbeid mellom forskningsmiljøer, næringsliv og forvaltning. FME skal utvikle kompetanse på et høyt internasjonalt nivå. Internasjonalt samarbeid og forskerutdanning er viktige oppgaver for sentrene. UiO leder ett FME (Include – forskningscentre for sosialt inkluderende energiomstilling) og deltar som partner i 7 andre FME'er.

Sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI)

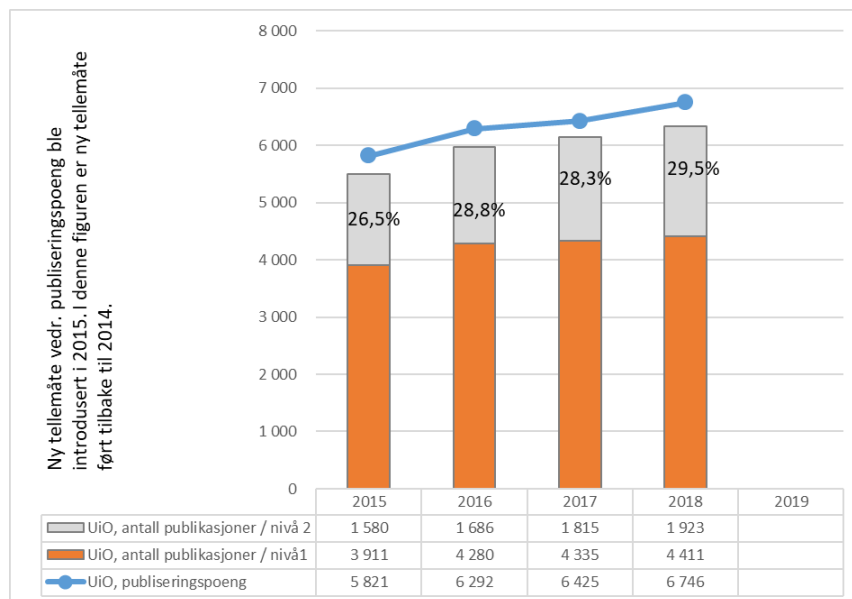
SFI-ordningen skal styrke innovasjon gjennom et nært samarbeid mellom forskningsintensive bedrifter og fremstående forskningsmiljøer. SFI utvikler kompetanse på høyt internasjonalt nivå på områder som er viktig for innovasjon og verdiskaping.

UiO er vertskap for ett SFI, SIRIUS – Centre for Scalable Data Access. SIRIUS utvikler nye teknologier for å identifisere og behandle relevant informasjon fra den store og økende mengden digitale data, "big data". UiO deltar i tillegg i fem andre SFI innenfor helse og realfag/teknologi.

Vitenskapelig publisering

UiOs vitenskapelige publisering er på landets høyeste nivå – både målt i absolutt volum og når man måler antall publiseringspoeng per vitenskapelig årsverk. I 2018 hadde UiO 1,77 publiseringspoeng per faglige ansatt (kilde: DBH).³

Figur 5 – Publiseringspoeng og antall publikasjoner ved UiO 2015-2018⁴



Kilde: DBH

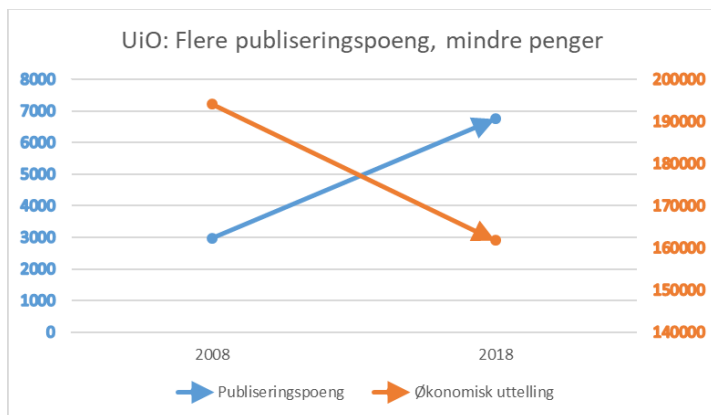
Vitenskapelig publisering deles inn i to nivåer; nivå 2 representerer publikasjonskanalene som fagmiljøene selv har nominert som de fremste innen sine fagfelt. Nasjonalt sett skal publiseringen på nivå 2 utgjøre om lag 20% av all publisering. Som det framgår av figur 5, var 29,5% av publikasjonene ved UiO på nivå 2 i 2018. Figuren viser også en tydelig vekst både i antall publikasjoner og publiseringspoeng.

Publiseringspoeng er en av åtte resultatindikatorer som gir økonomisk uttelling over statsbudsjettet to år etter resultatene. Den er en del av den lukkede rammen – det betyr at UiO får uttelling basert på sin andel av samlet produksjon. Selv om UiO har økt antall publiseringspoeng, har andre institusjoner – med et svakere utgangspunkt – økt enda mer. UiOs andel reduseres dermed og UiO taper penger.

Figur 6 – Publiseringspoeng og økonomisk uttelling ved UiO 2008-2018

³ Publiseringspoeng beregnes ved at forfatterandelen multipliseres med gitte vekter for nivå og publikasjonsform. UiOs publiseringspoeng beregnes ved å summere alle vektete forfatterandeler.

⁴ 2019-tall foreligger ikke før i april 2020.



Dataspesifikasjon:

Publiseringspoeng er hentet fra DBH og gitt med blå linje/pil og verdiskala i blått til venstre. Den økonomiske uttellingen (oransje linje/pil og verdiskala i samme farge til høyre) er beregnet på grunnlag av UiOs andel av samlede publiseringspoeng i den statlige UH-sektoren og gitt i 2020-kroner.

Kilde: DBH og statsbudsjettet

Doktorgrader

Det ble avlagt 483 doktorgrader ved UiO i 2019, en økning med 15 avlagte doktorgrader fra 2018. 70% av doktorgradene ble avlagt ved Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Kunnskap i bruk

Innovasjonsaktiviteten ved UiO er omfattende, og deler av aktiviteten kan måles gjennom antall ideer, patentsøknader og bedriftsetableringer. Via selskapet Inven2, som er Norges største aktør innen kommersialisering av forskningsresultater og eies av UiO og Oslo Universitetssykehus (OUS), ble det i 2019 registrert 137 nye ideer, 48 patentsøknader, 8 nye selskaper og 34 nye lisensavtaler samlet for UiO og OUS.

UiO satser på å styrke arbeidet med sosial innovasjon. De eksisterende aktivitetene og potensialet for sosial innovasjon er kartlagt, og arbeidet følges opp med en politikk og en handlingsplan for sosial innovasjon ved UiO. Kartleggingen viser svært mange gode eksempler på prosjekter og aktiviteter innen sosial innovasjon – for eksempel RITMO - Senter for tverrfaglig forskning på rytme, tid og bevegelse, som gjennom å koble musikkvitenskap, psykologi, informatikk og medisinsk forskning bidrar til behandling av pasienter med ADHD og Alzheimers. Et annet eksempel er Health Information System Programme, der informatikksystemer anvendes inn mot samfunnshelse i utviklingsland.

Formidlingsaktiviteten i media, i ulike tidsskrifter og via nettsteder som forskning.no og Store norske leksikon er omfattende. UiO har mest omtale i riksmidlene og UiOs forskere har flest oppslag i mediene dersom en sammenlikner med andre universiteter.

UiO har om lag to tusen formidlingsaktiviteter årlig, og er også aktivt tilstede på Arendalsuka med særlig fokus på bærekraft og valgforskning som tema. For andre gang ble Oslo Peace Days arrangert for å skape et sterkere engasjement rundt temaene fred, demokrati og menneskerettigheter i forbindelse med fredsprisen.

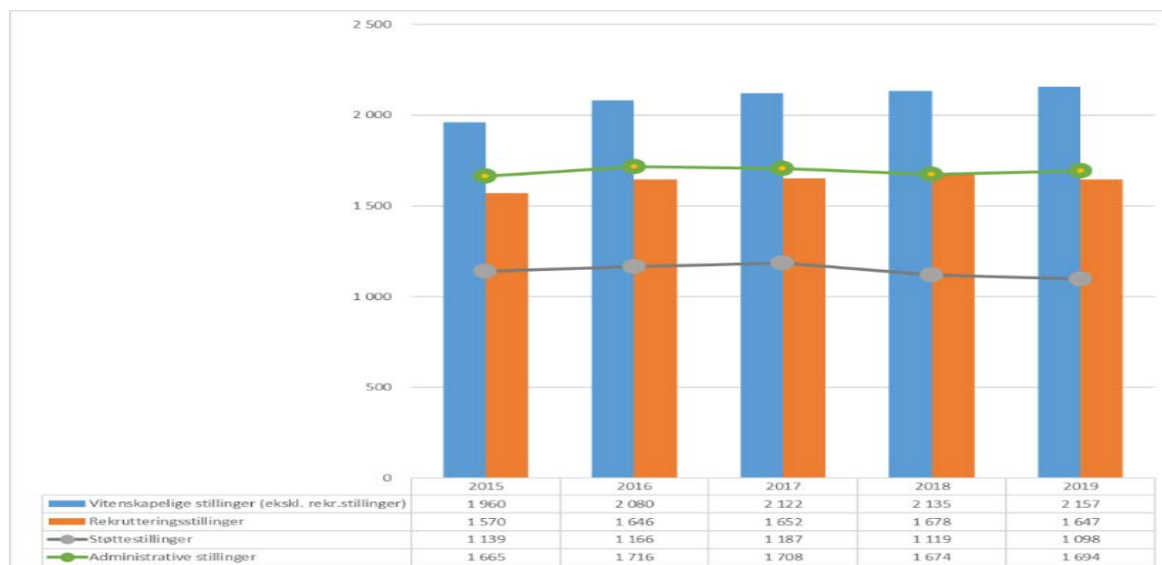
En viktig arena for formidling er UiOs to universitetsmuseer – Kulturhistorisk med Vikingskipshuset og Historisk museum og Naturhistorisk museum med Botanisk hage og museene rundt. I 2019 hadde museene nærmere 1,5 millioner besøkende, fordelt med 704 000 på KHM og 787 000 på NHM. Museene gjennomførte i tillegg undervisningsopplegg for 1 150 skoleklasser.

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikktutformingene ved deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger, innspill til forbedring av lov, rett og forvaltning samt deltakelse i det offentlige ordskiftet.

Årsverk

UiO hadde 6 595 årsverk i 2019. Over halvparten av årsverkene (57,7%) gjelder undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (inkl. rekrutteringsstillinger). Rundt en firedel (25,7%) av årsverkene benyttes til administrasjon.

Figur 7 – Utvikling i antall årsverk ved UiO per stillingskategori



Kilde: DBH

I perioden 2015-2019 har antall årsverk ved UiO økt med 261 årsverk. Den største veksten finner vi i vitenskapelige stillinger (ekskl. rekrutteringsstillinger) med 197 årsverk. Antall årsverk var 12 lavere i 2019 sammenliknet med 2018 (73 årsverk færre sammenliknet med 2017). Figur 7 illustrerer denne utføringen siste to år i antall årsverk. Kvinneandelen i professorstillinger var i 2019 på 33,1%. Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt i perioden.

UiO har jobbet systematisk for å redusere midlertidigheten. Midlertidigheten i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 25,1% i 2017 til 19,6% i 2019. For teknisk-administrative ansatte er midlertidigheten redusert fra 13% i 2017 til 10,8% i 2019.

Inntekter

UiO hadde i 2019 inntekter på 8,151 mrd. kroner. Hoveddelen av inntektene var statlige bevilgninger, primært fra Kunnskapsdepartementet. Tilskudd fra Norges forskningsråd (NFR) er den nest største inntektskilden. EU-inntektene er viktige for dem som vinner fram i konkurransen og signaliserer suksess på en arena der forskningskvalitet er særlig viktig. Andre større poster handler om tilskudd fra andre statlige etater, rene oppdrag og salgsinntekter.

Tabell 2 - UiOs inntekter

INNTEKTER (millioner kroner)	2015	2016	2017	2018	2019
Bevilgning (KD)	5 253	5 538	5 709	5 745	5 724
Bevilgning (andre dept.)	153	123	83	85	8
<i>Forskningsrådsinntekter</i>	789	888	960	919	1 003
<i>EU-inntekter</i>	150	174	159	158	187
<i>BOA-midler (ekskl.NFR/EU, inkl.oppdrag)</i>	489	480	480	492	627
Gaver og gaveforsterkning	122	124	130	173	166
Salgs- og leieinntekter	395	414	419	324	335
Andre inntekter	123	109	210	118	102
UiO totalt	7 475	7 850	8 149	8 013	8 151

Kilde: UiOs regnskap (note 1). Inntektskilder med skråstilt skrift inngår i resultatuttellingen i det nasjonale finansieringssystemet og påvirker derfor størrelsen på bevilgningen via Kunnskapsdepartementet (KD).

III. Årets aktiviteter og resultater

I dette kapitlet gir vi en sammenfatning av vesentlige aktiviteter og resultater 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 rapportering om de ulike punktene i utviklingsavtalen finnes som vedlegg 1 til årsrapporten.**

Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning

UiOs SATSING PÅ UTDANNING

UiO er et forskningsintensivt universitet med stor faglig bredde og initierte i 2018 en fornyet satsing på utdanning. UiOs strategiprosess viser at UiOs styre, fakulteter og fagmiljøer støtter opp om et høyt ambisjonsnivå for UiOs utdanningsvirksomhet. Engasjementet for en satsing på økte utdanningsambisjoner er stort. Fakultetene er særlig opptatt av å utnytte UiOs bredde og styrke gjennom utvikling av flere tverrfaglige studietilbud, og det er et sterkt ønske i organisasjonen om mer fleksibilitet i gjennomføringen av studietilbudet.

UiOs kandidater skal være i arbeidslivet i mange tiår, og vil ikke få all kompetansen de trenger gjennom grunnutdanningen alene. Det er heller ikke slik at UiO kan kvalifisere dem for en lang yrkeskarriere bare ved å lytte til arbeidslivets behov i dag. Universitetets styrke er koblingen av allerede kjente behov med en langsiktig beredskap hos kandidatene til å oppdatere og utvikle kompetansen sin gjennom hele livet.

UiO gir stort handlingsrom til fagmiljøene og de vitenskapelig ansatte, og det skal være anledning til både å prøve og feile når det gjelder utvikling av undervisnings- og læringsformene. Dette kobles med tett oppfølging av UiOs og fakultetenes utdanningsledere og med erfaringsdeling gjennom blant annet en felles utdanningskonferanse og mange lokale initiativer. Resultatet av dette ser vi blant annet i den gode uttellingen i Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (DIKU) sin tildeling av nye sentre for fremragende utdanning og andre støtteordninger for utdanningskvalitet.

Tilrettelegging for kvalitet i utdanningen

Strategisk og fleksibel fornyelse av utdanningsporteføljen

Hovedområdet for UiOs felles utdanningssatsing er en styrking av koblingen mellom forskning og utdanning, mens «kunnskap i bruk» og «utnytte UiOs faglige bredde» er viktige, tilgrensende felt for å realisere dette. I arbeidet med Strategi 2030 har sentrale tema også vært forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans, fleksibilitet og tverrfaglighet, livslang læring samt gjennomføring og frafall.

En av de sentrale problemstillingene for UiOs utdanningsvirksomhet kom til syne i en undersøkelse blant nye laveregradsstudenter på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet høsten 2019. Undersøkelsen viste at om lag 25 prosent av studentene ikke planla å fullføre utdanningen de starter på, samt at om lag en tredjedel av de nye studentene allerede hadde tatt noe høyere utdanning fra før. Disse tallene føyer seg inn i et bilde av UiOs studentmasse som langt mer heterogen enn dagens studiestruktur legger opp til.

UiO ønsker raskt å komme videre med oppfølgingsarbeidet, og det er satt ned en arbeidsgruppe som ser på rammer og vilkår for fornyelse og en mer fleksibel utvikling av utdanningsporteføljen, en revisjon og forenkling i kvalitetssystemet og klargjøring av rolle- og ansvarsfordelingen innen utdanningsledelse.

Arbeidet skal legge til rette for at UiO svarer godt på framtidens kunnskapsbehov og iverksetter tiltak på områder der det blir identifisert utfordringer.

Sentre for fremragende utdanning

UiO ble i 2019 tildelt to nye sentre for fremragende utdanning og deltar i et tredje nytt senter. UiO vil dermed til sammen ha fire sentre og delta i et femte. Sentrene som fikk støtte i 2019 er følgende:

- Centre for Sustainable Healthcare Education (SHE) ved Det medisinske fakultet.
- Centre on Experiential Legal Learning (CELL) ved Det juridiske fakultet.
- iEarth, et konsortium innen geofag og geovitenskap koordinert av Universitetet i Bergen.

DIKU tildelte midler til nyskapende undervisning i april 2019, og UiO fikk støtte til tre prosjekter med til sammen om lag 11,3 millioner kroner, av en samlet pott på om lag 50 millioner kroner.

Ved tildelingen av Olav Thon-stiftelsens priser for 2019 fikk to ansatte ved UiO hver sin pris for fremragende undervisning og én ansatt fikk støtte til nordisk forsknings samarbeid i medisin. Undervisere og forskere ved UiO mottok tilsammen tre av de til sammen ti prisene som stiftelsen deler ut.

Tildelingene viser at fagmiljøene våre holder en fremragende kvalitet, at UiO preges av et bredt utviklingsarbeid på studiefeltet og lykkes godt på konkurransearenaer for utdanningskvalitet.

Tilbud til særlig motiverte studenter

Honours-programmet tilbys for første gang høsten 2019 og er det første av sitt slag i Norge. Programmet retter seg mot særlig motiverte og ambisiøse studenter, og de tar 10 studiepoeng mer hvert år enn på et vanlig bachelorprogram. Studentene får en solid faglig plattform innen realfag eller humaniora, samtidig som de får erfaring med å jobbe i tverrfaglige team og prosjekter.

I 2019 har UiO startet opp tverrfaglige studieprogram i blant annet Klart språk (bachelor), Screen Cultures (master), Fornybare energisystemer (master) og Lederskap, etikk og samtalepraksis (master). UiO har også startet en ny forskerlinje i informatikk i tillegg til dem som allerede finnes i medisin og odontologi. UiO har vedtatt å etablere et tverrfaglig bachelorprogram i filosofi, politikk og økonomi etter mønster av prestisjeprogram i «Philosophy, Politics and Economics» ved britiske og amerikanske læresteder.

UiO arbeider videre med utvikling av flere honours-initiativ til særlig motiverte studenter. Tilbudene skal være tverrfaglige og være basert på en klar kobling mellom forskning og utdanning. De vil utvides varsomt, være en kilde til inspirasjon for hele utdanningsvirksomheten og skal være tydelig styrt fra UiO-nivået.

LINK – Senter for læring og utdanning

LINK ble opprettet i 2017 og arbeider for å heve utdanningskvaliteten ved UiO gjennom forskningsbaserte tiltak for kompetanseutvikling, gjennom utredninger og utviklingsprosjekter, samt gjennom formidling og samarbeidsarenaer på tvers i organisasjonen.

I 2019 ble LINK evaluert under ledelse av prorektor Berit Kjelstad ved NTNU. Evalueringskomiteen konkluderte blant annet med at «opprettelsen av et senter for læring og utdanning oppleves å ha hatt en rekke svært positive effekter i organisasjonen» og at LINK har «bidratt til en overordnet koordinering og realisering av en klart merkbar satsing ved UiO for utvikling av utdanning og læringsmiljø».

Noen eksempler på aktiviteter som LINK har vært partner i eller drevet frem i 2019 inkluderer:

- LINK hadde en sentral rolle i implementering av læringsplattformen Canvas og videreutvikling av det digitale læringsmiljøet. LINK har gjennomført seminar, arrangementer og workshops med

undervisere som målgruppe for å øke kunnskap, kompetanse og ferdigheter innen digitale undervisningsverktøy og ny pedagogisk praksis.

- LINK har utvidet og implementert et nytt universitetspedagogisk tilbud (200 timer) som en oppfølging av nye nasjonale krav om utdanningsfaglig kompetanse for vitenskapelig ansatte.
- LINK har produsert to nye i tillegg til å bidra til gjennomføring av fire tidligere MOOCs. Til sammen har disse åpne nettkursene hatt 25 000 påmeldinger.
- LINK har aktivt støttet opp under fakultetenes utviklingsarbeid, ikke minst gjennom å bidra inn i søknadsprosessene om eksternt finansierte prosjekter på utdanningsiden, for eksempel søknader til nye sentre for fremragende utdanning.

Flere fakulteter har nå etablert egne sentre for utdanningsutvikling, blant annet Kompetansesenter for undervisning i realfag og teknologi ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Helsevitenskapelig utdanningscenter ved Det medisinske fakultet. Samarbeidsformer for å sikre utveksling og realisering av synergier i samarbeidsflaten mellom LINK og fakultetene vil bli prioritert framover.

Systematisk tilbakemelding til studentene

Universitetsstyret vedtok i juni 2018 felles føringer for UiOs videre arbeid med tilbakemeldinger. Fakultetene har kommet ulikt langt i dette arbeidet, og UiO som helhet er ikke i rute i henhold til styrets ambisjoner. Enhetene er bedt om å se på mulighetene for å redusere antall og omfang på slutteksamener og frigjøre ressursene til å gi mer tilbakemelding underveis. I dette arbeidet er det særlig viktig å ta i bruk de nye mulighetene det digitale læringsmiljøet gir for studentaktive læringsformer og formativ vurdering.

For å stimulere til innovasjon og nytenking innen IT i utdanning, utlyste UiO i 2019 fem millioner kroner til pilotprosjekter innen digital vurdering. Flere fagmiljøer har fått støtte til pilotprosjekter for å teste ulike metoder for å gi studentene mer og bedre tilbakemeldinger. Eksempelvis testes hverandrevurderingsverktøyet, «PeerGrade», ut ved tre fakulteter ved UiO. «PeerGrade» er kompatibelt med Canvas og kan ha potensiale for å styrke tilbakemeldingene studentene mottar. En ny utlysning for 2020 vil gi flere fagmiljøer anledning til å teste nye digitale vurderingsformer og tilbakemeldingsmåter.

Merittering av utdanningsfaglig kompetanse

UiO har i 2019 etablert et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse. Systemet vil i stor grad forsterke og utnytte eksisterende ordninger for tilsetning og opprykk, da vi anser disse som grunnmuren i arbeidet med å sikre at undervisning blir meritterende. UiO har også vedtatt reviderte retningslinjer for hvordan utdanningsfaglig kompetanse skal dokumenteres og vurderes. Disse retningslinjene bygger på de samme prinsippene som meritteringsordningen.

UiO lyste ut en søknadsbasert tilleggsordning for merittering i desember 2019, med søknadsfrist våren 2020. Ansatte som får «merittert underviser» forplikter seg til å være ressurspersoner for kvalitetsutvikling av utdanning i eget fagmiljø og ved UiO, og til å inngå i et nettverk av meritterte undervisere i meritteringsperioden.

Digitalisering av undervisning og eksamen

UiO skal utnytte de mulighetene digitalisering representerer, både for utviklingen i fagene og for studentenes læring. Arbeidet skal bidra til å fornye både undervisning, læringsaktiviteter og eksamen. Målet er at UiO skal tilby et integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og sikre utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

UiO er godt i rute med innføringen av læringsplattformen Canvas. I 2019 hadde UiOs Canvas 2700 aktive rom, i underkant av 20 000 aktive studenter og i underkant av 2000 aktive lærere. Utfordringen framover blir å utnytte mulighetene den digitale læringsplattformen og nye digitale læringsformer tilbyr. Canvas er fremdeles et nytt system, og utvikling av undervisnings- og vurderingsformene krever både tid og kompetanse. Som del av utlysningen til pilotprosjekter innen digital vurdering har flere av de største fakultetene nå prosjekter som utforsker løsninger for undervisningsvurdering som involverer Canvas.

Fysisk læringsmiljø

Dagens utdanningsvirkelighet stiller nye krav til både pedagogisk innretning og utforming av de fysiske og digitale rammebetingelsene. UiO jobber systematisk og målrettet for utvikling av fremtidens undervisningslokaler og for å legge til rette for studentenes egen læring i en digital kontekst.

Flere av fakultetenes læringsentre har de siste årene vært gjennom omfattende oppgraderinger for å legge til rette for mer aktive lærings- og samarbeidsformer. Også Universitetsbiblioteket og museene er viktige arenaer for kunnskapsutvikling og formidling. Utfordringen er å koble arenaene sammen på en bedre måte og hente ut enda mer av det tverrgående potensialet de rommer.

Som ledd i arbeidet med å videreutvikle det fysiske læringsmiljøet, er UiO i ferd med å utvikle en veileder for utvikling av fremtidens undervisningslokaler. I forbindelse med utarbeidelsen av veilederen, er det samlet kunnskap om tilsvarende arbeid ved andre institusjoner. I veilederen vil brukere og andre interessenter få støtte i hvordan man skal gå fram ved behov for endring av undervisningslokaler. Veilederen vil også inneholde linker til eksterne ressurser, eksempler på utførte tiltak ved UiO og rådgivning i hvordan man skal arbeide med undervisningen for å utnytte de fysiske lokalene.

Studiekvalitet og gjennomføringskraft

UiO har klare ambisjoner om å løfte studiepoengproduksjonen per student og øke studentenes gjennomføring av utdanning. Vi har i flere år arbeidet målrettet med å forbedre gjennomføringen og redusere frafallet, og Kunnskapsdepartementet har stilt tydelige forventninger til universitetet på dette området.

Kunnskapsgrunnlag for studiegjennomføring

UiO har jevnt god inntakskvalitet, og rekrutterer noen av landets aller dyktigste universitetsstudenter. Vi ser imidlertid en gjennomgående svak gjennomføring på bachelor de siste 20 årene til tross for en rekke omfattende og ressurskrevende tiltak. Frafallet første studieår er stabilt over tid (35%). Totalt gjennomfører om lag 40% av bachelorstudentene, 75% av masterstudentene og i underkant av 80% av ph.d.-kandidatene. Stor lokal innsats har bare gitt mindre endringer i resultatene. Vi har forsøkt å identifisere en hovedstadseffekt, men vi har ikke funnet grunnlag for dette i våre analyser.

Det har tradisjonelt vært mest fokus på gjennomføringen underveis i UiOs studieprogram, men høsten 2019 har vi også sett nærmere på det som skjer før studentene kommer til oss: om lag en tredjedel av dem som får tilbud om studieplass starter ikke på studiet likevel, og ytterligere en tredjedel faller fra underveis i studiene, det store flertallet i løpet av første studieår. Av om lag 9000 tilbud som ble gitt i Samordna opptak høsten 2019, var det bare om lag 6000 som startet ved UiO. Mange som melder seg til undervisning og eksamen tar ikke noen studiepoeng. Dette første frafallet har stor konsekvens for gjennomføring i det videre studieløpet.

I 2018 ble det sluttført en rekke analyser for å sikre et godt kunnskapsgrunnlag for videre beslutninger. Vi fant ikke grunnlag for å si at frafallet er uttrykk for en kvalitetssvikt. Studentenes oppfatninger om studiekvalitet registrert via Studiebarometeret har også vært stabile over tid. UiO har identifisert følgende faktorer som bidrar til å forklare tallmaterialet:

- UiO har en betydelig andel studenter som ikke avlegger noen studiepoeng. Om lag 20% av de registrerte bachelorstudentene avlegger ingen studiepoeng første semester, og drøyt 30% avlegger ingen studiepoeng første studieår. Om lag 60% av UiOs 6000 enkeltemnestudentene avlegger ikke eksamen.
- En vesentlig andel av studentene som starter ved UiO planlegger ikke å fullføre utdanningen de begynner på hos oss.
- Studentene med svakest karaktersnitt fra videregående skole ser ikke ut til å lykkes, svært få med karaktersnitt 3,5 eller dårligere gjennomfører.
- UiO-studentene har stor spredning i alder. Vi ser at yngre studenter tar flere studiepoeng enn eldre.
- UiO-studentene har vesentlig lavere andel organiserte læringsaktiviteter enn landsgjennomsnittet. UiO vil følge dette opp videre.
- De internasjonale studentene tar langt flere studiepoeng enn de nasjonale.

Lav gjennomføring og høyt frafall i UiOs utdanninger representerer betydelige utfordringer som UiO over lengre tid har arbeidet med å finne løsninger på. Vi har svært mye kunnskap om studentenes gjennomføring og frafall, men til tross for arbeid langs en rekke linjer med verktøyene vi har til rådighet, ser UiO seg ikke fornøyd med effekten av tiltakene.

Tiltak for økt gjennomføring og redusert frafall

Tiltak knyttet til studentmottak og faglig integrasjon er svært viktige for å skape et godt læringsmiljø, men har dessverre vist seg å ha begrenset effekt på frafallet. Også mange av endringene som er gjort i studieporteføljen, for eksempel etablering av årsheter for studenter som ønsker mindre studieenheter enn bachelorprogram, har vist seg å ha begrenset effekt. Det er derfor tid for å gå kritisk gjennom virkemiddelapparatet.

Den allmenne forståelsen innen høyere utdanning handler om at god studiekvalitet og god gjennomføring oppnås blant annet ved tydelig formidling av forventninger til nye studenter, gjennom godt studentmottak og faglig integrering samt veiledning og tilbakemeldinger underveis. Det er ingen tvil om at alle disse faktorene er nødvendige for å rekruttere de riktige studentene, ta imot dem på en god måte og gjøre dem til trygge, faglig sterke og nysgjerrige studenter. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å se på denne typen faktorer for å forklare svak gjennomføring i UiOs utdanninger.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet sin undersøkelse fra høsten 2019 blant nye laveregradsstudenter viser, er andelen studenter som sier at de ikke planlegger å ta en grad vesentlig. Dette er tilfelle på tross av fakultetets systematiske og langvarige satsing på studentmottak og faglig integrering (ForVei) og strukturelle grep som fagfornyelse og etablering av årsheter (Interact). Det er grunn til å tro at tallene vil være tilsvarende også ved de andre fakultetene, og andelen er så høy at UiO bør ta bedre hensyn til den.

På bakgrunn av analysene og datamaterialet vårt ser vi for oss følgende grupper av tiltak:

- *Mer fleksibilitet i studietilbudet:*
Aldersspennet blant studentene er stort, og gjennomførings- og frafallsundersøkelser viser at studentene har ulike planer for hvordan de ønsker å bruke utdanningen sin. Noen planlegger å ta hele grader, andre ønsker å komplettere tidligere utdanning og atter andre ønsker faglig påfyll som supplement til tidligere utdanning. Denne variasjonen finner vi ikke igjen i utdanningsporteføljen, som i stor grad består av bachelor- og masterprogram.

- **Nye mottaksordninger:**
I 2019 har flere fakulteter prøvd ut nye modeller for registrering og mottak av studentene, etter inspirasjon fra arbeidet som Det teologiske fakultet med hell har gjennomført i flere år. Dette skal gi fakultetene raskere oversikt over hvilke studenter som reelt sett ønsker å være aktive og konsentrere den videre oppfølgingen om dem.
- **Livslang læring:**
En stor andel av UiOs studenter på ordinære studieprogram er reelt sett livslang læringstudenter, og UiO må vurdere om porteføljen er riktig innrettet for å ivareta disse. Skal vi lykkes med å dekke samfunnets behov for et mer systematisk tilbud for læring hele livet, gitt det ressursgrunnlaget som universitetet rår over, vil vi se etter muligheter for å etablere en portefølje av mer fleksible studietilbud.
- **Opptakstrammer og overbooking:**
I opptaket gis det vanligvis tilbud til flere søkere enn opptakstrammen tilsier for å sikre at man får tilstrekkelig mange startende. Før opptaket til grunnstudier i 2019 gjennomgikk UiO tallmateriale for tidligere år, og fant at de fleste programmene fikk det ønskede antallet møtte studenter. UiO vil imidlertid se nærmere på dette og starter forsøksordninger på Det humanistiske og Det teologiske fakultet for redusert overbooking og økt inntakskvalitet.
- **Enkeltemneordningen:**
UiOs enkeltemneordning er et godt eksempel på målkonfliktene i arbeidet med å redusere frafall. Ordningen brukes av både programstudenter, ferdige kandidater og livslang læringstudenter og har bred støtte i organisasjonen, men gjennomføringstallene er svake. UiO vil beholde ordningen, men justere den i tilfeller hvor det har utviklet seg praksiser som ikke er i tråd med ordningens formål.

Dette er tema UiO vil legge inn i prosjektet som skal legge grunnlaget for en strategisk og fleksibel fornyelse av utdanningsporteføljen. Dette er også tema UiO gjerne vil fortsette å diskutere med Kunnskapsdepartementet med sikte på å finne mulige alternative måter å organisere utdanningene på. UiO ønsker ikke å gå tilbake til den frie studieorganiseringen som var rådende før kvalitetsreformen, men ser at dagens relativt faste programorganisering ikke tar tilstrekkelig høyde for studentenes ønsker eller for samfunnets behov for livslang læring.

Gjennomføring av bachelor- og masterutdanning

Gjennomføringen av bachelorutdanninger har gått tydelig fram i 2019, og det er også en liten økning for andelen som gjennomfører på normert tid på masterutdanningene. Antall studiepoeng per heltidsekvivalent (høst) viser fortsatt positiv utvikling, med et gjennomsnitt på 43,98 studiepoeng per student i 2019.

Kunnskapsdepartementets indikatorer for gjennomført utdanning viser følgende resultater for UiO:

Tabell 3 – Styringsparametere for gjennomføring av utdanning

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (bachelor) (KD)	30,18	30,18	31,96	34,61
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (master) (KD)	43,55	43,71	46,66	47,86
Nye studiepoeng per heltidsekvivalent høst (UiO)	42,25	43,11	43,59	43,98

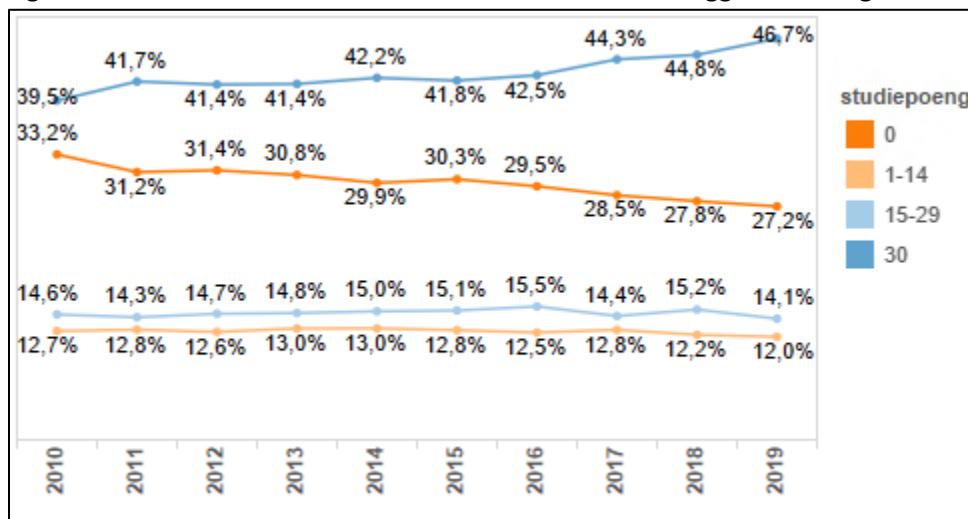
Andelen studenter som gjennomfører bachelor- og masterutdanning på normert tid er fremdeles for lav. Årsakene er mange og sammensatte. Studentene får barn eller kan bli syke underveis i studiene, noen bytter studieprogram og mange har et rimelig og forståelig behov for å bruke litt mer tid. UiO følger derfor nøye med også på hvor mange studenter som fullfører med ett eller to års ekstra studietid. Gjennomføring for treårige bachelorprogram øker fra om lag 30% til nærmere 40% når ett års ekstra studietid legges til. Endringen er ikke vesentlig hvis det legges til to år. For toårige masterprogram øker andelen fullførte fra drøyt 40% til nærmere 70% hvis vi legger til ett år ekstra studietid, og den øker til opp mot 75% hvis vi legger til to år.

Tall fra Felles studentsystem indikerer at rundt 4% av bachelorstudentene og 8-10% av master- og profesjonsstudentene til enhver tid er registrert med permisjon, og andelen vil være enda høyere hvis vi ser dem over et helt studieløp. På bachelor- og profesjonsstudiene er drøyt halvparten av permisjonene knyttet til fødsel eller sykdom, mens det på master er om lag 70%. Dette forklarer på ingen måte frafallet, men bidrar til å utdype og nyansere tallene for gjennomføring på normert tid.

Vi ser fortsatt nedgang i frafallet etter første semester blant bachelorstudentene, det har falt fra 14,0% for studenter som startet høsten 2016 til 12,0% for studenter som startet høsten 2019. Frafallet etter ett år har også en nedadgående tendens og er på 31,8% for kullet som startet høsten 2018.

UiO ser en gledelig og viktig økning i andelen som avlegger studiepoeng. Figur 8 viser at andelen studenter som avlegger 30 studiepoeng øker betydelig både for bachelorstudier og årsenheter, mens andelen som avlegger 0 studiepoeng synker jevnt. For enkeltemnestudenter er studiepoengproduksjonen stabilt svak, det er om lag 60% som ikke tar eksamen.

Figur 8 – Andel aktive studenter i høstsemesteret som avlegger hhv. 0 og 30 studiepoeng



Kilde: STAR/Felles studentsystem.

Studiebarometeret

Studentenes samlede oppfatning om studiekvaliteten viser en svak økning fra 2018 til 2019. Studentenes faglige tidsbruk går svakt tilbake, mens omfanget av betalt arbeid ved siden av studiene går svakt fram.

UiO scorer særlig godt på spørsmålet om studentene går på det studieprogrammet de helst vil gå på (4,5) og om studieprogrammet er faglig utfordrende (4,4). Studentene er også svært fornøyd med bibliotek og bibliotekstjenester (4,3), mens UiO scorer lavt på spørsmålene som gjelder kontakt med arbeidslivet.

Tabell 4 – KDs styringsparametere for Studiebarometeret

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter (KD)	35,1	34,4	35	33,6
Studentenes oppfatning om studiekvalitet * (KD)	4,05	4,06	4,05	4,1

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

UiOs lærerutdanning

Det er en svært positiv utvikling i gjennomførings- og kandidattallene for Lektorprogrammet. Vi ser også en styrket gjennomføring fra og med studentkullet som begynte på programmet etter innføringen av ny studiemodell høsten 2014. I den nye studiemodellen gir antall studenter som begynner på master-spesialiseringen i åttende semester en god pekepinn på hvor mange som fullfører programmet, og dette har vært jevnt stigende i perioden 2013-2020.

Det mest sentrale grepet for å styrke gjennomføringen i Lektorprogrammet er Profesjonsrettet mentorordning, PROMO, som tilbys alle studenter i programmet. Dette er et faglig-sosialt, profesjonsrettet tiltak som er utviklet for å styrke lektorstudentenes læreridentitet og tilhørighet til studieprogrammet og bidra til økt gjennomføring. Evalueringene av PROMO blant både studenter og mentorer er positive, og viser at PROMO så langt har lyktes med sin intensjon.

ProTed UiO har gjennom 2019 fulgt opp en bred prosjektportefølje av innovasjoner som er forankret i tre utviklingsområder som i fellesskap bidrar til videre kunnskapsutvikling om helhetlige studieprogram. Dette inkluderer følgende:

- Videreutvikling av masteremner med integrert praksis i Lektorprogrammet.
- Sårkornmidler til prosjekter der fagmiljøer ved UiO samarbeider med universitetsskolene om problemstillinger knyttet til den pågående fagfornyelsen i skolen.
- Prosjektet «Digitaliserte lærings- og vurderingsformer i Lektorprogrammet», hvor det blant annet utvikles en ny app som muliggjør mer formative tilbakemeldinger til studenter i praksis.

Samarbeidet med OsloMet om lærerutdanning skjer både på prorektornivå og mellom programledere i lærerutdanningene. UiO og OsloMet har tidligere samarbeidet om rekruttering til lærerutdanningene, men evalueringer viste at det i liten grad er sammenfall mellom søkergruppene til institusjonenes utdanninger. Samarbeid om rekruttering og profilering av Oslo som studentby videreføres derfor gjennom samarbeid med Oslo kommune om Campustrategien.

ProTed etablerte i 2019 et tett samarbeid med Universitetet i Bergen, UiT – Norges arktiske universitet og NTNU. Samarbeidet er systematisert gjennom en serie analyseseminarer der institusjonene i fellesskap dykker ned i sentrale problemstillinger knyttet til lektorutdanningene. Dette samarbeidet vil også legge grunnlaget for komparativ forskning på de femårige integrerte lærerutdanningene.

Innføringen av masterkravet på PPU har ført til en nedgang i antallet kvalifiserte søkere til PPU heltid og deltid. Dette har også ført til en nedgang i antall studenter, tydeligst i fagene hvor vi tradisjonelt har hatt mange søkere med bachelorgrad, som for eksempel norsk, engelsk og fremmedspråk. I fag hvor vi har forholdsvis mange søkere med mastergrad, særlig naturfag og samfunnsfag, har vi tatt opp flere studenter. Dette medfører et økt behov for praksisplasser i disse fagene. UiO arbeider derfor målrettet med rekruttering av studenter til PPU-utdanningene.

Gjennomføring av forskerutdanning

I 2019 ble det avlagt 483 doktorgrader, en oppgang på 15 fra 2018. Andelen uteksaminerte ph.d.-kandidater tatt opp seks år tidligere sank imidlertid med over fire prosentpoeng fra 2018 til 2019. UiO vil undersøke denne nedgangen nærmere. Vi ser at med to års ekstra studietid har ca. 80% av kandidatene fullført doktorgraden.

Tabell 5 – KDs styringsparameter for forskerutdanning

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andel fullførte tatt opp seks år tidligere (KD)	66,7	63,5	66,0	61,4

Kilde: DBH

Internasjonalt utdannings samarbeid og mobilitet

Studentutveksling

UiO har de senere årene kartlagt hindre for studentmobilitet og foreslått tiltak som skal bidra til å øke utreisendemobilitet fra UiOs programmer. I løpet av 2019 er dette arbeidet blitt fulgt opp. Det er særlig lagt vekt på å gi bedre informasjon gjennom blant annet utvikling av nye sentrale nettsider og tilgjengeliggjøring av studenterfaringer. Administrative rutiner er blitt utviklet slik at studentene kan starte tidligere med søknadsprosessen og dermed få tidligere tilgang på relevant veiledning om utveksling. I 2019 har UiO også gjennomført en pilot med lønnede utvekslingsambassadører som bidrar i rekruttering- og informasjonsarbeidet, dette har vært vellykket og vil videreføres i 2020.

Det har i 2019 vært en liten nedgang i antall studenter som har reist ut på utveksling gjennom Erasmus-programmet. Antallet ansatte som reiser på mobilitetsopphold gjennom Erasmus+ holder seg stabilt på cirka 60 per år, og antallet studenter som reiser ut på praksis har økt noe, fra 24 i 2018 til 27 i 2019. UiO har arbeidet for økt bruk av Erasmus+ gjennom prioriteringen av European Universities-søknad, samt informasjonsarbeid og søknadsstøtte til globale mobilitetsprosjekter og et kapasitetsbyggende prosjekt.

Etter innføringen av et fleksibelt utviklingssemester ved alle bachelorprogram ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, har fakultetet hatt en merkbar økning i antallet utreisende studenter høsten 2019 og i antallet utvekslingssøknader for utreise våren 2020 sammenlignet med tidligere år. Særlig rekrutteres mange studenter til fakultetets egne utvekslingsavtaler med UC Berkeley, Nanyang Technological University i Singapore og James Cook University i Australia.

Tabell 6 – KDs og UiOs styringsparametere for studentutveksling

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+ (KD) 1)	1,47	1,25	1,52	1,47
Andel utvekslingsstudenter (UiO) 2)	8,0	8,8	8,9	8,9

1) "Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+" er prosentandel av registrerte studenter som reiser ut fra UiO via Erasmus+ det angjeldende år.

2) "Andel utvekslingsstudenter" er prosentandel av registrerte studenter (27915) som reiser ut fra og inn til UiO på utveksling det angjeldende år, inkl Erasmus+.

Kilde: DBH.

European Universities Initiative – Circle U.

Universitetet i Oslo koordinerer universitetsalliansen Circle U. som består av sju forskningsintensive breddeuniversiteter som til sammen representerer 321 000 studenter i Europa. I tillegg til UiO består alliansen av Humboldt-universitetet i Berlin, King's College London, Universitetet i Louvain, Universitetet i Paris (Université de Paris), Universitetet i Beograd og Aarhus universitet. Alliansen har i 2019 samarbeidet om å utvikle en European Universities Initiative søknad til EU-kommisjonen som ble sendt i

februar 2020. Alliansen tar sikte på å iverksette samarbeidet uavhengig av støtte fra EU, men omfang og fremdrift på prosjektene må vurderes på nytt dersom søknaden ikke får tilslag.

Circle U. sitt mål er å fremme tettere samarbeid med likesinnede sterke europeiske institusjoner for å øke mobilitet og sørge for at studentene får flere perspektiver og et bedre studietilbud. Alliansens koordineringsgruppe, ledet av UiOs rektor og med representanter for toppledelsene ved alle partner-universitetene, har arbeidet aktivt gjennom året. Gjennom egne seminarer er også studenter, dekaner og administrativt ansatte trukket inn i samarbeidet.

Øvrig samarbeid med utenlandske institusjoner

UiO utvidet utvekslingsavtalene med University of Melbourne i Australia, Nanyang Technological University i Singapore og University of California San Diego i USA med et betydelig antall utvekslingsplasser i 2018. Dette for å skape rom for vekst i utvekslingen med ledende universiteter som UiO har forskningssamarbeid med, og som er attraktive for våre studenter.

I 2019 så vi de første resultatene med økt antall søknader og faktisk utreise på University of Melbourne (økning fra 15 i 2017 til 25 i 2019) og Nanyang Technological University (økning fra 8 i 2017 til 16 i 2019).

Når det gjelder UC San Diego, og resten av Univeristy of California-institusjonene som UiO også har avtale med, er det byråkratiske utfordringer i deres system som gjør at vi foreløpig ikke klarer å utnytte avtalene til det fulle når det gjelder utreisende studenter. UiO tar imot 15-20 studenter fra UC-systemet per år gjennom samarbeidet.

UiO viderefører samarbeidet med de såkalte Panorama-landene (BRIKS+J). I 2019 har UiO delt erfaringer fra utdanningssamarbeidet med Panorama-landene i forbindelse med evaluering av strategien. Utbyttet fra internasjonalt samarbeid gjennom UTFORSK- og INTPART-programmene er kvalitativt godt også for studenter som deltar, men det er et relativt lavt antall studenter som er involvert.

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, Sentre for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO, og resultatene fra 2019 opprettholder 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 gjenspeiles i utviklingsavtalen med KD. Veksten i vitenskapelig publisering fortsetter, og andelen av åpen publisering øker.

Internasjonalt samarbeid

UiO arbeider målrettet for å styrke sin posisjon som internasjonalt ledende forskningsuniversitet. Internasjonalisering er en integrert del av kjerneaktiviteten, og UiO lykkes godt i å styrke sine internasjonale forbindelser. Samarbeid med de beste og mest relevante fagmiljøer er et hovedprinsipp.

EUs rammeprogram for forskning

UiO ønsker høy deltagelse i EUs rammeprogram, og det legges betydelige ressurser i å øke deltagelsen i Horisont 2020 (H2020). Søknadsaktiviteten fra UiO til H2020 har vært høyere enn i tidligere rammeprogram og økende hvert år, fra 200 søknader i 2014 til 296 søknader i 2019. Uttellingen i prosjekter er fremdeles svært høyt for ERC og Marie Skłodowska-Curie, også i 2019. I løpet av året har UiO også fått innvilget flere koordinatorprosjekter innenfor de tematiske områdene.

Fremdeles går hovedvekten av søknadene fra UiO til det som kan betegnes som frie områder (ERC og Marie Skłodowska-Curie (MSCA)). Veksten i søknadsmengden fra 2018 til 2019 kan i all hovedsak tilskrives flere søknader til de frie områdene, og spesielt MSCA. For de innvilgede prosjektene er imidlertid fordelingen jevnere med omtrent like mange prosjekter innenfor de tematiske som de frie områdene. Målt i innvilgede midler er $\frac{3}{4}$ fra de frie midlene, noe som skyldes ERC prosjektenes høye bevilgning. Hittil i H2020 har UiO fått innvilget over 120 mill. Euro mot 90 milli. Euro i hele 7. rammeprogram.

Som oppfølging av EU-benchmark har samtlige fakulteter iverksatt tiltak for å øke antall og kvalitet på søknader. Tiltakene har bestått i styrking av støtteapparatet, ulike former for kompetansebygging, målrettet ledelsestrykk og insentiver. Særlig aktuelle søkere følges tett opp, både på kort sikt ved å motivere og tilby oppfølging, og også mer langsiktig som ledd i karriereutvikling.

UiO følger utviklingen i EUs neste rammeprogram, Horisont Europa, tett. Gjennom universitetsnettverket The Guild blir UiO løpende oppdatert, og har kommet med en rekke innspill til EU-kommisjonen når det gjelder utformingen av det neste rammeprogrammet (se avsnitt om The Guild).

De tematiske områdene

Innenfor de tematiske områdene har UiO særlig høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. I 2019 har UiO foreløpig fått innvilget tre koordinatorprosjekt; to innenfor helse og ett innenfor IKT. I H2020 koordinerer dermed UiO flere samarbeidsprosjekter enn i hele 7. rammeprogram. Økonomiske insentiver er innført for koordinator-prosjekter med oppstart etter 1. januar 2018.

Når det gjelder samarbeid mellom UiO og Helse Sør-Øst er det utarbeidet en samarbeidsavtale mellom Oslo universitetssykehus og Det medisinske fakultet ved UiO. Forskerstøtten ved de to institusjonene utgjør nå et samkjørt og enhetlig støtteapparat overfor forskningsmiljøene. Den implementerte vertskapsmodellen sikrer effektiv avklaring av det administrative prosjekteierskapet i hver enkelt søknad som utgår fra forskningssamarbeidet. Det styrkede samarbeidet har vært utslagsgivende for at UiO sender betydelig flere søknader til helseprogrammet enn tidligere. I H2020-søknader velges imidlertid ofte en samarbeidsløsning der kun hovedsøker (som vil være én av institusjonene) vil synes i statistikken. Omfanget av samarbeidet er dermed større enn hva de offisielle tallene viser.

Det samkjørte støtteapparat for UiO og OUS/HSØ sikrer for øvrig også koordinerte søknadsprosesser mot større utlysninger som eksempelvis Forskningsrådets SFF-er, K.G. Jepsen og Infrastrukturutlysninger.

ERC-tildelinger

UiO har hatt en solid deltakelse innenfor ERC i hele H2020. I snitt sendes over 70 søknader pr år. I 2019 har UiO fått innvilget 11 ERC-prosjekter; en ERC Synergy Grant ledet av UiO, fem ERC Starting Grants og fem ERC Consolidator Grants. 2018 var et rekordår for deltakelsen i ERC, og UiO opprettholder et like godt resultat i 2019.

Av de nordiske institusjonene er UiO på sjetteplass målt i antall ERC prosjekter. Med unntak av Københavns Universitet og Universitetet i Helsinki er forskjellene små, og med de gode resultatene i 2019 er det sannsynlig at UiO vil rykke opp noen plasser. UiO gjøre det spesielt godt i ERC innenfor samfunnsvitenskap og humaniora. UiO har hentet flest ERC tildelinger i Norden de siste to årene innenfor dette området. Kun Universitetet i Amsterdam har hentet flere, og UiO er dermed blant de beste i Europa.

Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)

UiO har de siste to årene hatt en betydelig økning i antall søknader i MSCA. I 2019 er det sendt over 140 søknader til denne delen av rammeprogrammet. To tredjedeler av søknadene gikk til de individuelle stipendene (IF). Tilslagsprosenten for MSCA er høyere enn gjennomsnittet for rammeprogrammet på UiO, omtrent 15%.

UiO har i 2019 satset videre på å øke antall søknader og prosjekter innen MSCA gjennom informasjon, kompetansebygging og støtte til søkere. Kompetansetilbud som løpende utvikles 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 blant annet tilsetting, budsjettering og kontraktdokumenter.

Tabell 7 - KDs og UiOs styringsparametere for EU-finansiering

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Verdien av H2020-kontrakter per FoU-årsverk (KD)*	7 980	7 487	13 671	-
Volum EU-tildeling (UiO)**	173 930	158 568	158 346	186 583

Kilde: DBH. Data for 2019 på KD-indikatoren foreligger ikke før i juni 2020.

* Beløp i tusen Euro.

**Beløp i tusen kroner.

UiOs EU-inntekter økt med 28,2 millioner kroner fra 2018 til 2019. Økningen skyldes primært at noen større enkeltprosjekter fikk forhåndsinnbetalinger i 2019. I tillegg har det stabile tilslaget på ERC bidratt til økte EU-inntekter over tid.

Norges forskningsråd

Universitetet i Oslo henter betydelige midler fra Forskningsrådets satsinger og programmer og har en god tilslagsprosent. UiO lykkes særlig godt der kvalitet er viktigste tildelingskriterium, som for virkemidlene SFF og FRIPRO samt INTPART (31%). UiOs sentere for fremragende innovasjon (SFI) omtales under innovasjon. Universitetet inntektsførte 1,003 milliarder kroner fra Forskningsrådet i 2019. De siste fem årene har inntektene fra Forskningsrådet økt med om lag 300 millioner.

Sentre for fremragende forskning (SFF)

Vitenskapelig kvalitet på høyt internasjonalt nivå er hovedkriteriet for prioritering av søknadene om SFF, og gjelder både for den planlagte forskningen og for den vitenskapelige ledelsen av sentrene. UiO har for tiden ni SFF-er.

Universitetsstyret vedtok i 2019 en tydelig politikk for eksternt finansierte sentre, primært for SFF, men med overføringsverdi til andre eksternt finansierte senterordninger. Politikken er i ferd med å bli implementert og ventes å ha positiv effekt på UiOs fremtidige etablering og tilrettelegging for sentrene. Senterpolitikken gir retningslinjer for driften av eksterntfinansierte sentre ved UiO samt løsninger og prinsipper knyttet til sentrale interne utfordringer når det gjelder organisering/styring, finansiering, sentrenes etterliv, bygg og andre teknisk-administrative forhold.

FRIPRO

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter med oppstart i 2019, stadfester UiOs sterke posisjon. I underkant av 40% av Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter gikk til UiO. Godt over halvparten av FRIPRO-unge forskertalenter ble tildelt UiO-forskere. Dette lover godt for UiOs fremtidige forskning, med tanke på at dette er et virkemiddel som er beregnet på forskere som er på et tidlig stadium i karrieren og som har vist evne til å utføre forskning av høy vitenskapelig kvalitet.

Vitenskapelig publisering og åpen forskning

UiO har de senere årene satset på kvalitet og åpen tilgang i vitenskapelig publisering. Som man ser av de nasjonale tallene i publiseringsindikatoren, publiserer 30% av UiOs forskere i kanaler på nivå 2 samtidig som veksten i publiseringspoeng per UFF-årsverk fortsetter (se tabell 8). Internasjonal sampublisering er stabil på 60%.

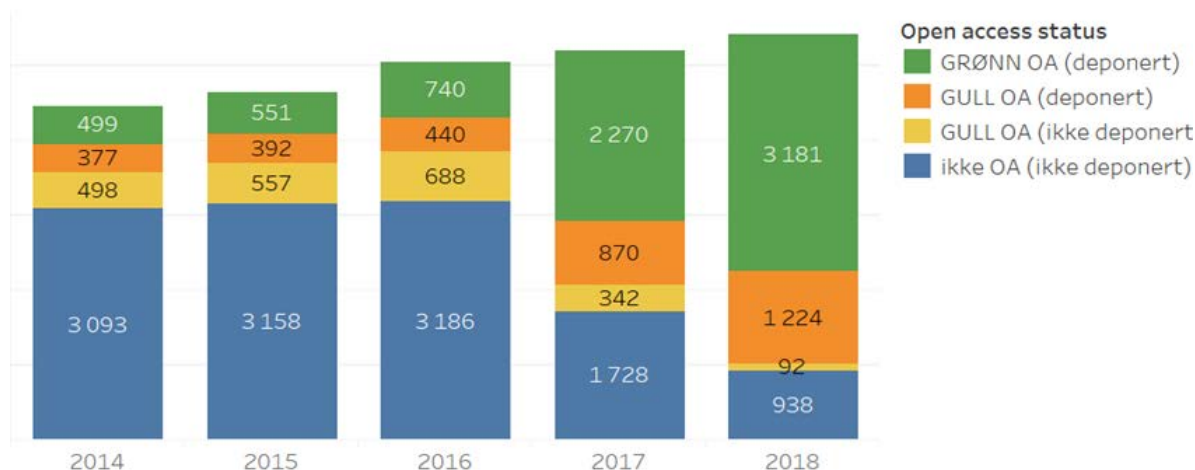
Tabell 8 - KDs og UiOs styringsparametere for publisering

Styringsparameter	2015	2016	2017	2018	2019
Publikasjonspoeng per UFF-stilling (KD)	1,73	1,76	1,77	1,84	-
Publikasjonspoeng per vit. årsverk (UiO)	1,73	1,77	1,77	1,84	-

Kilde: DBH. Cristin-data for 2019 foreligger i april 2020.

UiO ønsker å tilrettelegge for åpenhet og deling av forskning og forskningsdata. Andelen offentlig tilgjengelig artikler øker, og UiOs forskere har lastet opp over 80% av 2018-publikasjonene til DUO, UiOs vitenarkiv. Det er høyest andel i sektoren. UiOs retningslinjer for ansatte når det gjelder publisering har hatt svært god effekt, og det er nå flere universiteter i Norge som innfører UiOs retningslinjer på feltet.

Figur 10: Status Open Access: Antall forskningspublikasjoner*



Kilde: Cristin/Tableau

*Deponert i denne sammenhengen er fulltekst (post-print eller forlagets pdf) som er lastet opp til UiOs vitenarkiv. Tall for 2019 er ennå ikke klare.

For å oppfylle kravene til Plan S forhandler UiO, sammen med Unit og Bott-institusjonene, avtaler med de store forlagene. UiO forhandler også på egenhånd med mindre forlag og tidsskrift for å gi forskerne

flere valgmuligheter for å oppfylle Plan S kravene. UiO skal i løpet av 2020 ha en gjennomgang av politikk og retningslinjer for Open Access.

UiO har også igangsatt et arbeid med å se nærmere på såkalt «åpen evaluering», og har i 2019 arbeidet for å kartlegge rutiner for evaluering ved opprykk og ansettelse. Det skal utvikles et grunnlag for hvordan forskning og forskerkvalifikasjoner kan vurderes i forbindelse med søknader, ansettelse og opprykk. Arbeidet vil ses i sammenheng med det arbeidet som gjøres nasjonalt (UHR), men tilpasses UiO.

Karrierestøtte

UiO arbeider med å etablere et helhetlig system for karrierestøtte til forskere tidlig i karrieren. Dette er en oppfølging av Karrieropolitisk tiltaksplan og tidligere årsplaner, men også et svar på endrede nasjonale krav til merittering i forsknings- og utdanningsstillinger. Formålet med støtten er å bidra til at forskerne blir godt forberedt på ulike karrierer både i og utenfor academia. Samtidig skal karrierestøtten ivareta universitetets behov for fremragende forskning og undervisning, og bidra til bedre interaksjon mellom universitetet og andre sektorer. Sak om helhetlig system for karrierestøtte vil legges frem for universitetsstyret våren 2020.

Forskningsetikk

Arbeidet med forskningsetikk og tiltak for å fremme god vitenskapelig praksis er forankret i UiOs årsplan. Ansatte og studenters etterlevelse av relevante forskningsetiske normer innenfor sine forskningsfelt bidrar til høyere kvalitet i forskningen, og styrker den institusjonelle integriteten.

Det forskningsetiske arbeidet i 2019 har vært rettet mot å styrke opplæringstilbudet innenfor forskningsetikk av PhD.-gruppen og fast vitenskapelig ansatte. Fakulteter og tilsvarende enheter har gjennomført kurs og seminarer for å fremme en god forskningskultur og stimulere til forskningsetiske refleksjoner. Videre har det vært satt inn tiltak for å sikre etterlevelse.

Et vitenskapsombud har vært på plass ved UiO fra august 2019. Ombudet er en uavhengig instans. Mandatet fremhever at vitenskapsombudet skal gi råd og veiledning til vitenskapelig ansatte som befinner seg i en forskningsetisk problematisk situasjon. Ombudet har mottatt en rekke henvendelser, men har også bidratt med undervisning for veiledere og i forskningsgrupper om sentrale forskningsetiske temaer.

UiO har også opprettet et forskningsetisk forum i 2019. Formålet er å belyse forskningsetiske temaer for å skape bevissthet rundt forskningsetikk. Fakultetene ved UiO alternerer mellom å arrangere forumet, slik at ulike forskningsetiske temaer innenfor ulike forskningsfelt blir belyst.

Humaniora

For å sikre god oppfølging av Humaniorameldingen og utvikle og løfte institusjonens sterke humanioramiljøer vedtok universitetsstyret at UiO skulle utarbeide en tiltaksplan for humaniora. Arbeidet med tiltaksplanen ble i 2019 omdefinert til å være en strategi fremfor en tiltaksplan. Strategiens overordnede mål er å befeste humanioras plass på UiO slik at universitetet fortsatt vil være det fremste på humaniora nasjonalt og med ambisjoner om å ha samme plass på nordisk nivå. Strategien forventes vedtatt av universitetsstyret våren 2020.

Humanioras forskningsmiljøer bidrar i klart økende grad til tverrfaglig forskning på store samfunnsutfordringer, noe som også i stigende grad avspeiles i EUs og nasjonale forskningsstrategier og

–satsninger. Humaniora ved UiO har godt gjennomslag på den europeiske forskningsarenaen. Av de 11 ERC-prosjektene UiO har fått tildelt i 2019 er 8 innenfor HUMSAM området. UiO ligger på topp i Norden og i The Guild-nettverket i perioden 2016-2019 på antall tildelte ERC-prosjekter på HUMSAM-området.

Tverrfaglige satsinger

De tre strategiske satsingene UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden bidrar til økt tverrfaglighet og samhandling innen forskning, men også innen utdanning. Satsingene har bidratt til at UiO er mer åpent for samspill og samarbeid med et større mangfold av aktører både nasjonalt og internasjonalt.

UiO:Livsvitenskap

Satsingen skal styrke kvalitet og tverrfaglig samhandling i forskning og fremme innovasjon innen livsvitenskap for miljø og helse. Dette skal gjøre UiO til en viktig aktør i den internasjonale innsatsen for å løse globale samfunnsutfordringer innen helse og miljø, og skal styrke UiOs posisjon i konkurransen om eksterne forskningsmidler, spesielt fra EU.

UiO:Livsvitenskap sitt viktigste virkemiddel for å initiere og støtte tverrfaglig forskning er konvergenmiljøer. Gjennom disse har UiO:Livsvitenskap brakt sammen forskere fra ulike disipliner i tverrfaglige forskningsprosjekter innen helse og miljø. Etter den første utlysingsrunden ble seks miljøer etablert i 2017, og etter tilsvarende prosess i 2018/2019 er nå ytterligere åtte miljøer etablert.

Satsingen har i tillegg flere andre stimulerings tiltak:

- Innovasjonsprogrammet SPARK Norway for helse relatert livsvitenskap. Programmet har nå 17 aktive prosjekter.
- Sommerstipender for bachelor- og masterstudenter på forskningsprosjekter innen livsvitenskap. Programmet ble gjennomført for andre gang i 2019 med 40 studenter.
- Utlysning av midler til internasjonalisering og arrangementer.
- Støtte til strategiske tiltak på enhetene i tråd med UiOs strategi innen livsvitenskap.
- Biomakerspace: Innovasjonsstipend for livsvitenskapsstudenter som også inkluderer R&D simulation hos Bayer og deltakelse i Insj UiOs akseleratorprogram.

UiO:Livsvitenskap har gjennom Oslo Life Science etablert den største årlige møteplass for alle i verdikjeden innen Livsvitenskap. Oslo Life Science ble arrangert for femte gang i februar 2020.

UiO:Livsvitenskap synliggjorde UiO ved en rekke andre arrangementer i inn- og utland gjennom året.

UiO:Livsvitenskap er aktivt inne i arbeidet med det planlagte Livsvitenskapsbygget i Gaustadbekkdalen som skal innvies høsten 2024. Foruten økt verdiskaping og næringsutvikling, skal bygget styrke Norges internasjonale konkurransekraft innen livsvitenskap. I 2019 har satsingen koordinert utredning av tematiske områder innen livsvitenskap.

UiO:Energi

Formålet med UiO:Energi er å utvikle og formidle kunnskap for omstilling til bærekraftige energisystemer og bærekraftige samfunn og sikre alle tilgang til energi som er ren, rimelig, sikker og sosialt rettferdig. UiO:Energi har identifisert fire innsatsområder: 1) Energiomstilling og bærekraftige samfunn 2) Karbonfangst og -lagring 3) Energisystemer og 4) Materialer for energi. UiOs forsknings- og innovasjonsaktiviteter innen alle disse områdene er styrket, blant annet gjennom Forskningsrådets forskningssentre for miljøvennlig energi (FME). Finansiering av to nye samfunnsvitenskapelige FME ble

kunngjort i 2019, og for første gang koordinerer UiO et slikt senter. Dette er FME Include, med fokus på en inkluderende og sosialt rettferdig energiomstilling. UiO er også partner i syv andre FME'er.

UiO:Energi gir midler til fagmiljøene til mobilitet og internasjonalisering, sommerstipend, såkornmidler og for første gang i 2019 tematiske faggrupper. Det er vanskelig å måle direkte resultater av disse midlene, men prosjektporteføljen innen bærekraftig energi øker. Et konkret eksempel på initiativ som har mottatt såkornmidler i 2019, er ERC Synergy prosjektet til Unni Olsbye - Unravelling the secrets of Cu-based catalysts for C-H activation (CUBE).

UiO:Energi jobber aktivt mot alle relevante næringsklynger i Oslo regionen. UiO:Energi bidrar også aktivt til Oslo Kommune sitt initiativ Næring for Klima. Kontakten mot næringslivet brukes i 5UiO:Energi sitt tverrfaglige utdanningstilbud og til å etablere ulike møteplasser. I juni arrangerte UiO:Energi en tverrfaglig sommerskole for ph.d studenter på bærekraftig transport, i samarbeid med NTNU, NMBU og de to FME-sentrene MoZEES og Bio4Fuels.

UiO:Energi har koordinert UiOs aktiviteter og arrangement i Miljøhovedstadsåret 2019, og mer enn 20 små og store arrangement er gjennomført i regi av UiO. Videre har satsingen tatt en aktiv rolle i utviklingen av innovasjonsdistriktet Oslo Science City, det banebrytende utdanningstilbudet CityStudio Oslo, samt i klimagassregnskapet for UiO.

I november arrangerte UiO:Energi årets Energiforum over to dager, sammen med flere fremragende internasjonale forskere og representanter fra ulike sektorer i Norge, samt en rekke dyktige unge forskere fra UiO. UiO:Energi vil jobbe videre med å styrke Energiforum som et fast, årlig arrangement.

UiO:Norden

UiO:Norden er en tverrfaglig satsing på Norden-forskning. Satsingen har for øyeblikket åtte store forskergrupper, med til sammen 200 forskere, hvorav ca. 120 ved UiO. 25 institutter og sentre ved UiO er involvert.

UiO:Norden skal bidra til ny kunnskap om de nordiske landenes historiske forutsetninger, utfordringer, paradokser og framtidsmuligheter. UiO:Norden legger til rette for en ny måte å organisere HUMSAM-forskning på gjennom å skape tverrfaglig samarbeid, og ved å etablere nordiske nettverk. Satsingen lyste ut midler til tre nye større prosjekter i 2019 og i tillegg har UiO:Norden igangsatt et program for å støtte tverrfaglig Norden-forskning og –formidling ved UiO.

I 2019 har satsingen bidratt med støtte til følgende områder: Masterstipend, mobilitet, Open Access og seminarer og konferanser. Framover vil UiO:Norden fortsette med å styrke intern- og eksterneksterkommunikasjonen, og arbeide for å skape nye møteplasser for formidling og samfunnskontakt. Flere av prosjektene inngår allerede i nettverk med sterke aktører i næringsliv, offentlig sektor og sivilsamfunnet, både nasjonalt og i nordisk sammenheng.

UiO:Norden er en viktig bidragsyter i det Nordforsk-finansierte konsortiet Reimagining Norden in an Evolving World (ReNEW) som startet opp i 2018. Dette strategiske samarbeidet involverer seks nordiske universiteter. ReNEW arrangerer årlige konferanser og finansierer ph.d.-kurs, workshops, mobilitet, publikasjoner, samt et populærvitenskapelig nettsted, nordics.info. I 2019 ble den årlige ReNEW-konferansen arrangert i København under temaet «Nordic Challenges» og med bred deltakelse fra UiO:Norden.

Verdensledende miljøer

UiO har identifisert fem verdensledende miljøer, og innfallsvinklene for å rekruttere internasjonale toppforskere har vært ulike fra miljø til miljø - alt fra å rekruttere i faste vitenskapelige stillinger

(professor), 1.amanusenis, innstegsstillinger, bruk av midlertidige stillinger (professor II) til internasjonale gjesteprofessorater.

HUMSAM-miljøene har lyktes med å rekruttere verdensledende forskere i professor-II-stillinger i tillegg til yngre forskere i innstegsstillinger samt forskerstillinger. Rekrutteringsprosessen har vært mer krevende for miljøene innen MEDNAT. Ett av de verdensledende miljøene forventes derfor å være i full aktivitet først i inneværende år.

Fagmiljøene påpeker at virkemiddelet gir dem gode muligheter til å styrke sine internasjonale kontakter og rekruttering, og gjør dem mer robuste i konkurransen om internasjonale eksterne midler. Så langt har satsningen blant annet bidratt til tre ERC-grants, ett EU-koordineringsprosjekt, fire MSCA, samt nasjonale midler fra Forskningsrådet (FRIPRO og INPART) og Nasjonalforeningen for folkehelsen.

Gitt forsinkelser i rekrutteringsprosessene i MEDNAT-miljøene, vil UiO først tidligst i 2023 kunne gjøre en samlet vurdering av satsingen.

Internasjonalt samarbeid

UiOs internasjonale samarbeid spenner fra uformelt forskersamarbeid til formaliserte forsknings- og utdanningsamarbeid i form av student- og forskermobilitet, fellesprosjekter innenfor ulike program og omfattende institusjonssamarbeid. UiO bidrar også aktivt til påvirkningen av EUs forsknings- og utdanningsagenda, særlig utformingen av Horisont Europe og Erasmus+, i universitetsnettverket The Guild. UiO vektlegger akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir også konkret bistand til truede forskere. Under følger omtale av noen av UiOs prioriterte internasjonale samarbeid.

The Guild - Europeisk universitetsnettverk

Det europeiske universitetsnettverket The Guild ble opprettet i 2016 og består av 19 forskningsintensive universiteter. UiO har spilt en viktig rolle i utformingen av The Guilds politikk og aktiviteter gjennom styredeltakelse og representasjon i alle nettverkets arbeidsgrupper. Rektor ved UiO sitter i styret for The Guild.

Arbeidet med å påvirke utformingen av EUs forsknings- og utdanningsagenda var særlig prioritert i 2019. UiO har bidratt aktivt til The Guilds innspill og synspunkter overfor EU blant annet knyttet til utformingen av Horisont Europa, Open Access og gjennomføringen av Plan S, prioriteringer for helseforskning i Europa, det nye Erasmus-programmet og European University initiativet. I løpet av noen få år har The Guild oppnådd en solid posisjon i Brussel med et bredt kontaktnett innenfor EU-systemet.

UiO har vært pådriver i The Guilds nord-nør samarbeid. UiOs viserektor deltok i 2019 på et første møte med et tilsvarende afrikansk nettverk, ARUA, for å diskutere samarbeid mellom de to nettverkene. I oktober 2019 ga Guilds generalforsamling sitt samtykke for å invitere ARUA til et samarbeid som skal munne ut i en publikasjon av et felles ARUA-Guild «policy paper» i 2021. Tanken er å utvikle en ambisiøs og langsiktig plan for styrking av forskningssamarbeid mellom afrikanske og europeiske universiteter.

UiO har vært svært aktiv i å utvikle kontaktflatene som finnes i Guild-nettverket, både innenfor de ulike Guild ekspertgruppene (forskingsstøtte, R&I policy, Open Science, innovasjon, kvalitet i forskningen osv.) og i Guild dekanamarbeidet. Det juridiske fakultet og Det teologiske fakultet har vært vertskap for seminar for alle nettverkets dekaner i 2018 og 2019, og i 2020 vil Det medisinske fakultet være vertskap for Guild dekanmøte innenfor helse og medisin.

Realisering av Panoramastrategien (2015–2020) ved UiO og samarbeid med UiOs prioriterte land

UiO har siden starten i 2015 oppnådd stor suksess med Panoramastrategiens INTPART-program, der

formålet er å utvikle verdensledende fagmiljøer i Norge gjennom økt samarbeid med sterke fagmiljøer i Panoramans prioriterte land: Brasil, India, Kina, Russland, Sør-Afrika og Japan; samt med USA, Canada, Tyskland og Frankrike. UiO var i 2019 vertskap for den nasjonale INTPART-konferansen der Forskningsrådet og DIKU lanserte «Review of INTPART Results 2015-2018: A survey and Portfolio Analysis». Denne rapporten viser at UiO i hele perioden har hatt en høy suksessrate og har fått tildelt 31% (28 av 90) av prosjektene nasjonalt. I 2019 har UiO levert totalt 16 søknader. Resultatene vil foreligge først i mars 2020.

Alle Panoramastrategiens prioriterte land er godt representert i UiOs INTPART-portefølje og partnerne er ledende fagmiljøer internasjonalt. Prosjektporteføljen representerer nesten hele UiOs bredde og universitetets fremste fagmiljøer.

UiO har i 2019 bidratt med innspill til den pågående evalueringen av Panoramastrategien.

UiOs prioriterte samarbeidsland

I tråd med tiltaksplanen for Øst-Asia (2018-2020), etablerte UiO og Zhejiang University høsten 2019 et norsk-kinesisk senter for miljø- og samfunnsforskning (Sino-Norwegian Center for Research on Society and Environment - SINORSE). Senteret skal drive med forskning på klima og miljø knyttet til samfunnsvitenskapene og humaniora og med mulig tett samarbeid med naturvitenskapelige fag. I forbindelse med planen for økt deltakelse i Nordic Centre i Fudan (NCF), har UiO bidratt med flere forelesere til Nordic Studies ved senteret i 2018 og 2019.

UiO deltok i Brazilian-Norwegian Science Weeks i 2019 og koordinerte den 7. årlige Novemberkonferansen om energiforskning. Konferansen er et viktig utstillingsvindu og utviklingsarena for norsk-brasiliansk samarbeid innen energiforskning og for samarbeid mellom akademia og næringsliv. Konferansens fokus på olje og gass er i 2019 utvidet til å omfatte fornybar energi og energiomstilling. UiO er faglig bredt involvert.

I 2019 er det forhandlet frem nye avtaler med nord-amerikanske institusjoner. Avtalen med Peder Sather Centre (PSC) ved University of California Berkeley ble undertegnet i 2019, mens Norwegian Centennial Chair (NOCC) ved University of Minnesota vil undertegnes i 2020.

UiOs samarbeid med det globale sør er i stor grad knyttet opp til programmene NORHED og Norpart. Prosjektporteføljen i programmene dekker bredden ved UiO, men med en overvekt av helserelaterte prosjekter. UiOs syv prosjekter i NORHED 1 ble avsluttet i 2019, men det er ventet en ny programperiode fra 2020. I Norpart har UiO seks prosjekter fra 2017 og 2019.

Internasjonalt besøk

UiO har i 2019 hatt stor pågang om besøk fra internasjonale institusjoner og instanser og tok imot utvalgte delegasjonsbesøk fra blant annet: Kina: National Natural Science Foundation of China (NSFC), China Scholarship Council (CSC), Renmin University og Chinese University of Hong Kong (CUHK); og fra Sør-Afrika: University of Johannesburg og University of Pretoria, samt University of Kent. Høsten 2019 deltok UiO ved rektor i den norske delegasjon til Japan og Sør-Korea, og det er også avlagt besøk på rektornivå til Kyushu Universitet i Japan knyttet til økt forsknings- og utdanningssamarbeid.

Scholars at risk

UiO tar imot fire truede forskere årlig gjennom Scholars at Risk. Til sammen har fem truede forskere vært tilsatt ved ulike enheter på UiO hele eller deler av 2019. I 2019 ble det markert at UiO har tatt imot truede forskere i 10 år, med et seminar der vinner av UiOs menneskerettighetspris 2017, Istar Gözaydin, holdt sitt prisforedrag. UiO deltar aktivt i europeisk samarbeid om å øke fokus på akademisk frihet og bistand til truede forskere. UiO i samarbeid med Scholars at Risk fullførte EU-prosjektet Academic

Refuge (2016-19) og startet opp et nytt EU-prosjekt, InSPIREurope (2019-22) om støtte til "Researchers at risk" i Europa.

Internasjonal rekruttering

UiO legger betydelig vekt på å styrke og profesjonalisere sitt arbeid for internasjonal rekruttering. Etableringen av International Staff Mobility Office (ISMO) i 2018 har vært et strategisk grep for å gjøre UiO i bedre stand til å rekruttere internasjonalt og styrke UiOs posisjon som et ledende europeisk forskningsuniversitet. Enheten er en serviceinstans for den enkelte innreisende ansatt og har en spesialisert støttefunksjon for UiOs enheter.

ISMO har i 2019 hatt flere arrangementer for internasjonale forskere ved UiO. Det har særlig vært arbeidet med «Dual Career», et tilbud om karriereveiledning for partner/ektefelle av UiOs internasjonale ansatte som støtte for integrering av den enkelte internasjonale forsker og dennes familie.

Rangeringer

Universitetsrangeringer evaluerer ulike aspekter av kvalitet eller nytte av forskning og høyrere utdanning. Shanghai er rangeringen der UiO oppnår sine beste resultater. I 2019 er UiO rangert som nr. 59 i verden, nr. 18. i Europa og nr. 3 i Norden. Det er i stor grad takket være rangeringens tunge vektlegging av forskning, blant annet i form av vitenskapelige publikasjoner, siteringer og priser til individuelle forskere.

Andre sentrale rangeringer er Times Higher Education (THE), QS og U-Multirank. På THE, som bruker et bredere utvalg av indikatorer enn Shanghai, har det vært en oppadgående trend for UiO siden 2012. UiO var på 131. plass i verden i 2019, nummer 54 i Europa og 7 i Norden. Det er UiOs nest beste plassering på rangeringen. På QS er UiO på 191. plass i verden. På samtlige rangeringer får UiO sterkere plasseringer enn andre norske universiteter.

UiO skårer høyt på Reuters rangeringen over de mest innovative universitetene i Europa. UiO er nummer 59 i Europa og på tredje plass i nordisk sammenheng, etter Danmarks Tekniske Universitet og Københavns Universitet. Det er positivt at UiO som et breddeuniversitet med fokus på langsiktig grunnforskning når så høyt opp i en rangering som preges av tekniske universiteter.

UiO skårer også høyt på fagområderangeringen i Times Higher Education, særlig innen samfunnsvitenskap, utdanningsvitenskap, juss og humaniora. På de to førstnevnte fagområdene er UiO i 2019 nest best plassert i Norden, og på juss og humaniora henholdsvis tredje og fjerde beste i Norden.

UNIVERSITETSMUSEENE

Det foregår viktige endringer ved UiOs to universitetsmuseer, særlig gjennom store byggeprosjekter. Arbeidet med et nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy starter opp for fullt i 2020. Dette vil være et viktig bidrag i å sikre den verdensarven som vikingskipene representerer. I sentrum pågår utvendig rehabilitering av Historisk museum samtidig med utvikling av nye og mer moderne og dagsaktuelle utstillinger. Ved Naturhistorisk museum (NHM) åpner det nye Klimahuset våren 2020. Forprosjektet for nytt utstillingsveksthus er ferdigstilt i 2019, og nye utstillinger i fire etasjer i Brøggers hus åpner etter planen i 2022.

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. I 2019 har KHM søkt eller vært partner i 7 EU-søknader, hvorav en søknad

med KHM som partner har fått tilslag. Naturhistorisk museum (NHM) fikk i 2019 tilslag på et nytt koordinator EU-prosjekt, samt to større NFR FRIPRO-prosjekter.

Begge museene er betydelige formidlingsarenaer og viktige turistattraksjoner. Vikingskipshuset er Norges best besøkt museum med ny publikumsrekord på 570 000 i 2019. Ved Historisk museum gikk besøkstallene kraftig opp i 2019, noe som må ses i sammenheng med et stor og variert arrangementstilbud og utstillingsprogram. I 2019 ble det åpnet 7 nye midlertidige utstillinger. Det totale besøket ved KHM i 2019 var på over 700 000.

Botanisk hage er, med sine nærmere 800 000 besøkende, en av de mest besøkte attraksjonene i Norge. NHM har også oppnådd ny publikumsrekord i de zoologiske og geologiske utstillingene på nær 150 000 besøkende, til tross for at Brøgger's hus er stengt. Totalt ble det gjennomført mer enn 100 arrangementer ved NHM i løpet av 2019. Publikumsrekordene ved begge universitetsmuseene har bidratt til økte billettinntekter og omsetning i museumsbutikkene.

Sikring og bevaring av universitetsmuseenes samlinger

KHM fikk ferdigstilt nye magasinlokaler i 2018, og det er forventet at flytting av samlingene fra Historisk museum til Økern vil gi en vesentlig bedre og mer stabil sikring og bevaring av samlingene. Flytteprosjektet vil avsluttes i 2022. Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret og bevart er relativt stabil. KHM har i 2019 hatt en kraftig økning i andelen av samlingene som er digitalisert. Bakgrunnen for økningen er at kriteriene for digitalisering av samlingene er endret ved at det ikke lenger er krav om fotografering av alle gjenstander.

NHMs samlinger teller nær 6 millioner objekter og omfatter 65% av landets totale naturhistoriske samlinger. I tillegg kommer de levende plantesamlingene i Botanisk hage. Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret og bevart er stabil. For NHM er til sammen opp mot 48% av samlingene digitalisert. Museet har gjort alt DNA-materiale tilgjengelig for søk via den internasjonale dataportalen Global Genome Biodiversity Network. Digitalisering av samlinger og formidling av samlingene til et internasjonalt forskersamfunn er en fortsatt prioritert oppgave for museet.

Tabell 9 – KDs styringsparameter universitetsmuseene

KD styringsparameter	KHM		NHM	
	2018	2019	2018	2019
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret	75	75	33	33
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart	97	97	38	38

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

KUNNSKAP I BRUK

Gjennom kunnskap, ansvar og engasjement skal UiO bidra til en bærekraftig fremtid. UiO skal frembringe ny kunnskap som kan gi innovasjon og skape verdi både i offentlig sektor og næringsliv. UiO har omfattende samarbeid med arbeidslivet i både privat og offentlig virksomhet gjennom utdanning, forskning og innovasjon.

Helhetlig miljø- og klimaarbeid

Samspill mellom forskning, utdanning og drift står sentralt i miljøarbeidet ved UiO. Universitetet har som mål at institusjonen skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner. Arbeidet skal basere seg på 1,5-gradersmålet i Parisavtalen og føre til reelle kutt. Universitetsstyret vedtok i juni 2019 å utarbeide en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling, og det skal besluttes et konkret klimamål frem mot 2030 for UiO.

Forskning med klima som tema finnes på de fleste av UiOs institutter. Samlet sett dekker vi en bredde som tilsier at vi er unikt posisjonert for å gripe klimaforståelse og klimatilpasning tverrfaglig. På utdanningsfeltet har vi en rekke programmer og emner som behandler dette, slik som internasjonal miljø- og ressurspolitikk (statsvitenskap), grønn (øko-global) kriminologi og miljø- og klimautfordringer (kjemi). Stadig nye emner og programmer bygger tema inn i eksisterende tilbud.

UiO lanserte et klimaregnskap i mai 2019, som viste at halvparten av UiOs klimagassutslipp på ca. 68000 tonn CO₂, skyldes energibruk og reise/transport. Klimagassregnskapet har vært på åpen høring etter fremleggelsen, og har også vært tema i ulike åpne og interne møter. Tematikken knyttet til hvordan vi kan redusere omfanget av flyreiser har fått størst oppmerksomhet, og det har nylig blitt gjennomført en bred høring på universitetet vedrørende dette. Regnskapet har skapt bevissthet og gode diskusjoner om hvilke aktiviteter UiO bør arbeide videre med for å redusere klimagassutslippene. Klimaregnskapet er et essensielt grunnlag for UiOs videre miljø- og klimaarbeid, og på bakgrunn av regnskapet er det utarbeidet et utkast til tiltaksplan for å redusere UiOs klimafotavtrykk. Utkastet ble presentert for universitetsstyret i desember 2019. I behandlingen av saken ba universitetsstyret om at administrasjonen skal legge til grunn en ambisjon om 10% CO₂-reduksjon knyttet til flyreiser for 2020. Utkastet til tiltaksplan skal videreutvikles, og tiltakene vil også sees i sammenheng med utarbeidelsen av UiOs helhetlige miljø- og klimastrategi.

UiO har deltatt på flere av arrangementene som har vært holdt innenfor rammen av Oslo som miljøhovedstad, blant annet utstilling på Universitetsplassen, Arendalsuka, Frederikkeplassen og omvisningen på Klimahuset høsten 2019, deltakelse på rekke samarbeidsarenaer for eksempel Bærekraftskonferansen i Bergen.

Innovasjon

«Innovasjonsløftet» er UiOs strategiske satsing på innovasjon, og i 2019 har det særlig vært arbeidet for å styrke UiOs kultur for innovasjon. Som et ledd i satsingen, og for å sørge for en bred tilnærming til innovasjon ved UiO, ble det opprettet en arbeidsgruppe for sosial innovasjon. Arbeidsgruppen har kartlagt eksisterende aktiviteter og potensialet for sosial innovasjon ved UiO, og har foreslått tiltak for økt gjennomslag på relevante konkurransearenaer. Arbeidet følges opp med en politikk og en handlingsplan for sosial innovasjon ved UiO.

Kartleggingen viser svært mange gode eksempler på prosjekter og aktiviteter innen feltet – for eksempel RITMO - Senter for tverrfaglig forskning på rytme, tid og bevegelse, som gjennom å koble musikkvitenskap, psykologi, informatikk og medisinsk forskning bidrar til behandling av pasienter med ADHD og Alzheimers. Et annet eksempel er Health Information System Programme, der informatikk-systemer anvendes inn mot samfunnshelse i utviklingsland.

Sosial innovasjon var også tema for universitetets innovasjonskonferanse i januar 2020. Konferansen var godt besøkt av både interne og eksterne aktører, og bidro til å synliggjøre både bredden og kompleksiteten i de mange viktige aktivitetene som knyttes til sosial innovasjon ved UiO.

UiO har i 2019 etablert et innovasjonsråd som skal samordne og synliggjøre innovasjonsarbeidet ved UiO, samt bidra til å identifisere nye aktiviteter og tiltak knyttet til innovasjon og kunnskapsbasert nærings- og samfunnsutvikling. Forumet er viktig som en arena for erfaringsutveksling og for å skape synergier mellom fakulteter. I 2020 vil det arbeides videre med å sette innovasjonsaktiviteten i et helhetlig perspektiv og klargjøre roller og ansvar med tanke på leieavtaler, biervev, TTO-funksjonen og IPR-politikk.

UiO er vertskap for ett senter for forskningsdrevet innovasjon (SFI), og deltar i tillegg som partner i fem andre. SFI'ene utvikler kompetanse som er viktig for innovasjon og verdiskaping. Langsiktig forskning i et nært samarbeid mellom FoU-aktive bedrifter og fremstående forskningsmiljøer skal styrke teknologioverføring, internasjonalisering og forskerutdanning. Til Forskningsrådets frist for fjerde runde av SFI har UiO sendt inn 17 søknader, hvorav 7 som prosjekteier. I tillegg er UiO partner på 4 SFI-søknader sammen med OUS. Dette er det høyeste antallet søknader fra UiO til en SFI-utlysning noen gang, og det har vært jobbet systematisk med å gi støtte til miljøene som har søkt.

UiO ser på SFI-virkemiddelet som et viktig arena for samarbeid med næringslivet, og følger diskusjonene om oppfølging av den nylig fremlagte rapporten om virkemiddelgjennomgangen. UiO deltar også aktivt i utvikling av forskningsbaserte innovasjonsvirkemidler signalisert av Forskningsrådet.

Innovasjonsaktiviteten ved UiO er omfattende, og deler av aktiviteten kan måles gjennom antall ideer, patentsøknader og bedriftsetableringer. Via selskapet Inven2, som er Norges største aktør innen kommersialisering av forskningsresultater og eies av UiO og Oslo Universitetssykehus (OUS), ble det i 2019 registrert 137 nye ideer, 48 patentsøknader, 8 nye selskaper og 34 nye lisensavtaler samlet for UiO og OUS.

UiO har påbegynt arbeidet med opprettelse av enhet for innovasjon, næringsliv- og samfunnskontakt i tilknytning til satsingen på Livsvitenskap. For ytterligere å bidra til utvikling av et økosystem for innovasjon og i arbeid for å realisere den globalt orienterte livsvitenskapshovedstaden Oslo, har UiO sammen med fem partnere etablert Oslo Science City som et innovasjonsdistrikt i området Majorstuen – Marienlyst – Blindern – Gaustad.

Studentinnovasjon

Studentinnovasjon er et av de prioritert områdene i Innovasjonsløftet og UiOs årsplan. I tillegg til studieprogrammer og emner innen entreprenørskap, som for eksempel Gründerskolen og emner som «Entreprenørskap», «Fra ide til virksomhet» og «Sosialt entreprenørskap», har UiO også andre initiativ innen studentinnovasjon.

I 2019 har UiO styrket samarbeidet med studentorganisasjonen Insj UiO, som gir veiledning, har en mentorordning og et akseleratorprogram for studenter som vil starte sin egen virksomhet. Det har vært økt etterspørsel etter tjenestene, og aktivitetsnivået har økt kraftig. I 2019 har 34 team deltatt i akseleratoren, 100 ideer er fulgt opp og antall søknader fra UiOs studenter til Stud-Ent-ordningen økte fra en søknad i 2018 til åtte søknader i 2019. Insj UiO ble nominert til «årets nykommer» under Nordic Startup Awards 2019 og plassert på listen over Oslos beste akseleratorer av Founder Institute.

City Studio Oslo ble lansert høsten 2019 som det første City Studio i Europa, noe som gjør programmet nyskapende både i norsk sammenheng og i Europa. Studenter, vitenskapelig ansatte, ansatte i kommunen, næringsliv og byens innbyggere samles rundt et felles ønske om å bygge bedre byer. City Studio Oslo tilbyr unik utdanning av høy kvalitet. Samtidig bygger vi partnerskap og nye kanaler for kunnskapsoverføring mellom akademia, offentlig sektor og næringsliv.

Helseinnovatørskolen, SPARK Norway og Biomakerspace er andre eksempler på arbeidet som gjøres for å fremme studentinnovasjon. Helseinnovatørskolen er et initiativ fra UiO, NTNU og Karolinska Institutet

utviklet i samarbeid med Nansen Neuroscience Network. Her lærer deltakerne hvordan innovasjonsprosesser i biotek- og medtek-bedrifter fungerer, og får kunnskap om hvordan en forskningsbasert idé kan være et godt utgangspunkt for kommersialisering.

SPARK Norway er et innovasjonsprogram for forskere og phd-studenter som jobber med helserelaterte tema innen livsvitenskap, og som ønsker å videreutvikle innovative ideer fra egen forskning. UiO samarbeider med legemiddelfirmaet Bayer om studentinnovasjon innen livsvitenskap, blant annet ved å etablere et biomakerspace. Studenter kan søke om midler til å teste innovative ideer i laboratoriet, og årets iGEM-lag deltok også i en internasjonale studentkonkurransen i Boston med prosjektet Biosol der de laget solceller ved hjelp av genmodifiserte E. coli-bakterier.

Samarbeid med nærings- og arbeidsliv

UiO har omfattende samarbeid med nærings- og arbeidslivet i privat og offentlig virksomhet gjennom både utdanning, forskning og innovasjon. Fagmiljøenes samarbeid varierer fra å være sterkt forsknings- og innovasjonsrettet til mer knyttet til arbeidslivsrelevans og praksisplasser både i små og store virksomheter.

Næringsklyngene Oslo Cancer Cluster, Norway Health Tech, Nansen Neuroscience Network og The Life Science Cluster er bindeleddet mellom UiOs forskere og næringslivet gjennom generelle møteplasser og personlig møter, mens inkubatorene bidrar til å skape vekstbedrifter, særlig innen livsvitenskap og helseindustri. UiO har arrangert flere festivaler og møteplasser for forskere, studenter og næringsliv innen teknologi, energi og livsvitenskap. Eksempler er Cutting Edge, Data science day og Oslo Life Science.

I privat sektor har vi et økende antall samarbeid om forskning og undervisning, innovasjon og verdiskaping for eksempel med store private aktører som Telenor, DNB, NRK, Yara og Equinor. Det er i 2019 inngått samarbeidsavtaler med Helse Sørøst om informasjonsteknologi, legemiddelfirmaet Bayer om biologi og teknologi og innovasjon innen livsvitenskap. Det juridiske fakultet har inngått samarbeid med BI om økt samarbeid for utdanning og forskning, med vekt på å synliggjøre den rettsvitenskapelige kompetansen i Oslo-området. En større forskningssatsing på sjørett er innholdet i en ny avtale med forsikrings- og advokatbransjen.

Arbeidslivsrelevans og praksisplasser

UiOs kandidater er de viktigste bidragsyterne til kunnskapsoverføring til samfunnet, og flere fakulteter arbeider mer systematisk og offensivt med praksis og arbeidslivsrelevans enn før. UiO har over tid prioritert samarbeid med Oslo kommune og skolesektoren høyt, særlig gjennom universitetsskolene, men har et rikt samarbeid med et stort antall virksomheter og bedrifter.

UiOs fremste kjennemerke skal være en tett kobling mellom forskning og utdanning. Dette skal vi bruke også til å trene studentene i arbeidsmetoder, slik at de gjennom studiene får erfaring med å bruke forskningsbasert kunnskap på måter de vil trenge i sitt framtidige arbeid. Fagmiljøene tenker nytt både internt på UiO gjennom ferdighetsemner, skrivetrening og rollespill, men også gjennom internship i næringslivet, frivillige, statlige eller kommunale virksomheter.

Det er behov for at flere studenter velger å bruke praksistilbudene, og UiO bør legge bedre til rette for å lære av hverandre og samarbeide på tvers. De fremste utfordringene er systematikk og skalering; initiativene har tidligere i stor grad vært avhengig av ildsjeler i fagmiljøene, og det blir mer krevende å utvikle denne typen tilbud dess større studentgrupper de skal gjelde for. Et eksempel på nytenkning er «Sampraks», en tverrfaglig praksispilot som involverer helsefagene avansert geriatrisk sykepleie,

farmasi, medisin, odontologi og psykologi. Formålet er å gi studenter fra ulike helseprofesjoner muligheten til å lære av hverandre og å jobbe sammen. I tillegg er det en viktig målsetting å styrke undervisning, interesse og erfaring for arbeid i eldreomsorgen.

Allmennrettet formidling

Formidlingsaktiviteten i media, ulike tidsskrifter og via nettsted er omfattende. UiOs vitenskapelig ansatte bidrar daglig i mediene som eksperter, debattanter og kilder. UiO har mest omtale i riksmidlene og UiOs forskere har flest oppslag i mediene dersom en sammenlikner med andre universiteter.

Antallet lesere av forskningsnyheter på uio.no øker for hvert år. I 2019 var det over 1,7 millioner unike sidevisninger. Titan publiserer forskningsnyheter fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet og hadde i 2019 340 000 unike sidevisninger. Artikkelen spres via eget nyhetsbrev med 19 000 abonnenter, Facebook og Twitter i tillegg til egen nettside. Apollon (papirmagasin) lager forskningsartikler fra UiO og har ca. 18 000 i opplag. I tillegg finnes det mer spesialiserte nettsteder som for eksempel Norgeshistorie.no som har et stort publikum særlig i skolen.

Av fagansvarlige hos Store norske leksikon (SNL) er 151 av 800 fra UiO. SNL har opptil 2,64 millioner unike brukere i måneden og opptil 440.000 leste artikler hver dag. UiOs fagansvarlige har skrevet til sammen 24 176 artikler som blir lest over 16 millioner ganger på ett år.

Forskning.no opplevde i 2019 en vekst på 29% i besøk og 23 millioner besøk med 33 millioner sidevisninger. I 2019 publiserte UiO 112 saker på medlemssidene til forskning.no og hadde over 270 000 besøk. Det er også jevnt besøk på saker vi har publisert de siste fem årene. Et utvalg på 150 artikler fra denne perioden har hatt 340 000 besøk. En ny tjeneste er ScienceNorway (Science Nordic) der forskningsnyheter fra Norge presenteres på engelsk og har i snitt 5000 sidevisninger pr. dag. UiO har stor virksomhet i sosiale medier rettet mot ulike målgrupper. Det gjøres nå en gjennomgang med sikte på å utvikle og forbedre de sentrale kanalene.

UiO har en rekke formidlingsaktiviteter – ca. 2000 årlig – på ulike scener i Oslo. UiO var også aktivt til stede på Arendalsuka med 100 forskere og fagfolk, 25 arrangementer om ulike tema og over 1600 publikum på tre dager. I tillegg ble det arrangert flere forskningstokt med forskningsfartøyet Trygve Braarud.

UiOs to universitetsmuseer; Kulturhistorisk og Naturhistorisk museum er også svært viktige arenaer for formidling. I 2019 hadde museene nærmere 1,5 millioner besøkende, fordelt med 704 000 på KHM og 787 000 på NHM. Museene gjennomførte i tillegg undervisningsopplegg for 1 150 skoleklasser.

Kunnskapsutvikling og politikkutforming

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikkutformingene ved deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger, innspill til forbedring av lov, rett og forvaltning samt deltakelse i det offentlige ordskiftet.

Gjennom Partnerforum har UiO og BI et formelt samarbeid med 20 departementer og direktorater om ulike arrangementer der forskning og praksis diskuteres. Formålet med samarbeidet er å formidle, utveksle og utvikle kunnskap hos partnerne. I 2019 holdt Partnerforum 20 arrangementer med 2100 deltakere.

For andre gang ble Oslo Peace Days arrangert - et samarbeid mellom UiO, Oslo kommune, Nobelinstituttet, Nobels fredssenter og PRIO for å skape et sterkere engasjement rundt temaene fred, demokrati og menneskerettigheter i forbindelse med fredsprisen.

UiOs menneskerettighetspris 2019 ble tildelt den tysk-tyrkiske imamen Seyran Ates. Andre priser gis ut for fremragende forskning, utdanning og undervisning, innovasjon, bærekraft. Anders Jahres medisinske pris (hovedprisen) på 1 million NOK ble tildelt Professor Carl-Henrik Heldin, Uppsala universitet.

Universitetsbyen Oslo

Samarbeid med regionen, byen, næringslivet og kunnskapsaktørene rundt oss er viktig for å kunne ta kunnskapen som utvikles ved UiO i bruk. I 2019 vedtok bystyret i Oslo kommune Oslos første campusstrategi, som har som mål å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad.

Oslos campusstrategi ser by-, kunnskaps, og næringsutvikling i sammenheng og er en naturlig videreutvikling av samarbeidsavtalen med Oslo kommune og UiOs strategiske målsetning om å styrke sin profil som hovedstadsuniversitet.

Sammen med Oslo Kommune er UiO driveren i å etablere Oslo Science City som ett av tre innovasjonsdistrikt med utgangspunkt i Norges ledende helse-, kunnskaps-, og IKT-klynge i området fra Gaustad og Blindern til Marienlyst og Majorstuen. Det er inngått en intensjonsavtale mellom samarbeidspartnerne UiO, Oslo kommune, Oslo universitetssykehus, Helse Sør-Øst RHF, SINTEF og Oslotech/Forskningsparken og det er opprettet et felles sekretariat.

UiOs ansvar for norsk som fagspråk

UiO er opptatt av norsk som fagspråk og har egne språkpolitiske retningslinjer for å ivareta og utvikle bruk av norsk språk og fagterminologi. UiO skal fremme parallellspråklighet. Dette betyr at norsk ivaretas som hovedspråk samtidig som det tilrettelegges for språklig mangfold, hvor engelsk er det primære fremmedspråket.

Engelsk eller andre fremmedspråk skal brukes i de sammenhenger der det er faglig hensiktsmessig eller nødvendig. Vitenskapelig publisering skal skje på det språket som er mest relevant for den enkelte vitenskapelig ansatte, mens norsk er hovedspråket i undervisningen. I takt med internasjonaliseringen ser vi at engelsk brukes mer. Andelen norsk i våre publiseringer synker, og flere fakulteter tilbyr undervisning på engelsk.

Det humanistiske fakultetet har en uttalt målsetting om å forsvare det norske språk. Fakultet forsker og gir utdanning i det norske språk og norsk kulturarv. Lektorprogrammet er i så måte svært viktig for videreføringen. Andre eksempler på bidrag er hvordan lingvister har vært med å utvikle et fiktivt språk basert på norrønt og gammelnordisk til tv-serien *Beforeigners*, samt at en av våre kulturhistorikere har bidratt til å utvikle historier fra nord i den nye Disney-filmen *Frost*.

UiO har dessverre ikke klart å nå målet om 25% publisering på nynorsk og har satt inn tiltak for å øke andelen.

Styringsparametere under sektormål 2

Tabell 10 – KD og UiOs styringsparametere under sektormål 2

KD styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andelen forskningsinnsats i MNT-fag (KD)	–	34	–	–
Andelen masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (KD)	–	74,5	–	–
Bidraginntekter NFR per faglige årsverk * (KD)	248,45	265,32	250,48	274,28

NFR-tildeling volum *(UiO)	886 413	959 856	917 687	1 003 181
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglige årsverk * (KD)	136,22	132,59	134,01	171,36
Bidrags- og oppdrags inntekter* (UiO)	486 855	479 964	491 629	626 512

Kilde: DBH. Undersøkelsene knyttet til forskningsinnsats i MNT-fag og andelen sysselsatte masterkandidater utarbeides hvert annet år av NIFU. Data foreligger først høsten 2020. *Beløp i tusen kroner.

UiO har hatt en vekst i bidragsinntekter fra Forskningsrådet de siste årene. Det ser videre ut til at det er en betydelig vekst i andre bidrags- og oppdragsinntekter, en vesentlig del av dette skyldes endret kategorisering av midler som tidligere var bevilgningsfinansierte.

Sektormål 3 – God tilgang til utdanning

TILGANG TIL UTDANNING

For første gang på ti år har det vært en nasjonal nedgang i søkning til høyere utdanning, og UiOs nedgang var på 5%. 18 164 søkere hadde UiO som førsteprioritet, og dette utgjør nesten tre søkere per studieplass. I 2019 hadde Det juridiske fakultet og Det medisinske fakultet flest søkere per studieplass, men alle fakultetene har over tid stabile og høye søkertall.

Rekruttering av studenter

UiO legger til rette for å rekruttere bredt til studieprogrammene, både hva gjelder alder, kjønn, geografi og annen bakgrunn. Det er fortsatt flest kvinnelige søkere, 61,9%, og denne kjønnskjevheten er større på UiO enn nasjonalt. Kvinner er overrepresentert på UiO som helhet, særlig innen fagområder som psykologi og odontologi. På fagområder som teknologi og realfag er kvinner imidlertid underrepresentert.

UiO rekrutterer godt fra hele landet, og vi er det mest attraktive studiestedet i Oslo. UiO har bred appell til alle aldersgrupper, men rekrutterer best blant de yngste: 60% av UiOs søkere er 23 år eller yngre. Til tross for dette er aldersgjennomsnittet til UiOs søkere litt høyere enn det nasjonale gjennomsnittet.

For å tiltrekke søkere gjennomfører UiO en rekke tiltak for å gjøre seg synlig i hele landet og informere om studietilbudet. Studentambassadører besøker over 300 videregående skoler i hele landet, og står på utdanningsmesser i mange av de store byene i landet. UiO arrangerer også «Åpen dag», som besøkes av 3000 potensielle søkere årlig. For å jevne ut kjønnskjevheter arrangeres det rekrutteringstiltak som gutte- og jentedag, og det tilstrebes å bruke studentambassadører som ikke forsterker stereotyper innenfor kjønn.

MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia) 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. MiFA er et samarbeid med Oslo kommune, og kommunen signaliserer en ytterligere styrking av MiFA blant flere av tiltakene i den studieforbereidende strategien Studieveien.

Studentmottak

UiOs nye studenter ble tatt godt imot av 1 400 faddere. Den nyeste helse- og trivselsundersøkelsen (SHOT) fra 2018 viste at 81% av UiOs studenter deltar i UiOs opplegg for studiestart.

Studiestarten ivaretas i stor grad av fakultetene og det enkelte studieprogram. I tillegg til velkomstsereemonien på Universitetsplassen arrangeres det fire store fellesarrangementer:

Studentslippet (4 000 deltakere), Foreningsdagen (3 000 deltakere), Sykkelfest (2 000 deltakere) og en Ombruksdag (3 000 deltakere) med klesbyttemarked, bruktmarked, stander og panelsamtaler med bærekraft som tema.

Ved studiestart 2019 ble også heldagsarrangementet Klar, ferdig, UiO arrangert for første gang. Her fikk studentene muligheten til å delta på flere ulike miniforelesninger rundt studieteknikk, motivasjon, mestring og veiledning med både innleide og interne forelesere.

Strategiske studieplasser

UiO fikk i statsbudsjettet 2018 tildelt 50 nye studieplasser innen IKT-sikkerhet. Siden UiO ikke har fireårige studier innen IKT, ble studieplassene omregnet til ett-, to- og treårige studieløp og fordelt til studieprogram ved Institutt for informatikk. 29 studieplasser på bachelornivå og 17 studieplasser på masternivå hadde oppstart høsten 2018, mens 14 studieplasser på bachelornivå hadde oppstart høsten 2019.

Av tildelingen i statsbudsjettet gjensto det et mindre antall plasser til fordeling i 2019. Seks studieplasser på bachelornivå og 15 studieplasser på masternivå ble fordelt til Institutt for informatikk med oppstart høsten 2020.

Livslang læring for den enkelte og for samfunnet

Kandidat- og arbeidsgiverundersøkelser viser at UiOs kandidater er omstillingsdyktige og attraktive på arbeidsmarkedet. Våre utdanninger sørger for en grunnmur hos kandidatene som forbereder dem på læring hele livet. Dette viktige bidraget står helt sentralt i vår utdanningspolitikk og betyr mye for innretningen på etter- og videreutdanningstilbudet. Dette ble også reflektert i UiO strategiprosess, hvor livslang læring diskuteres både som oppfølging av UiOs egne kandidater og som etter- og videreutdanning for arbeidslivet.

UiO ønsker å ta et særskilt ansvar for etter- og videreutdanning for lærere og har derfor etablert en enhet for Forskning, innovasjon og kompetanseutvikling i skolen (FIKS). UiO samarbeider med en rekke skoler og skoleeiere i og rundt Oslo. FIKS koordinerer arbeidet gjennom faglige arrangementer, kurs, dokumentasjon av god praksis og FoU-arbeid.

UiO har følgende typer etter- og videreutdanningstilbud:

- Skreddersydde tilbud utarbeidet på oppdrag eller mot egenbetaling. De største satsingene er tilbud for skolesektoren og «IT og ledelse».
- Erfaringsbaserte masterprogram. UiO tilbyr sju erfaringsbaserte masterprogram hvor opptakskravet er fullført bachelorgrader og minst to års relevant yrkeserfaring.
- Ordinære opptak til årsheter. UiO tilbyr 29 årsheter, blant annet for å imøtekomme behovet for å øke undervisningskompetansen til lærerne i skolen.
- Ordinære opptak til enkeltemner.

Kandidatmåltall

Kunnskapsdepartementet har fastsatt kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. UiO oppfyller kandidatmåltallene i de aktuelle utdanningene med unntak av to: odontologi og tannpleie. Farmasi, klinisk ernæring og medisin har også små avvik, men dette kan forklares med naturlig variasjon i kullenes størrelse, blant annet på grunn av permisjoner. Tabellen gir en oversikt over resultatene i 2019 sammenlignet med måltallene:

Tabell 11 – Kandidatmåltall og UiOs resultater

Utdanning	Måltall 2019	Resultat 2019	Avvik 2019
Farmasi (femårig masterprogram)	55	54	-1
Klinisk ernæring (femårig masterprogram)	32	30	-2
Lærerutdanning (femårig integrert)	109	157	48
Medisin (seksårig profesjonsutdanning)	200	199	-1
Odontologi (femårig masterprogram)	62	46	-16
Praktisk-pedagogisk utdanning (ettårig)*	289	307	18
Psykologi (seksårig profesjonsutdanning)	112	122	10
Tannpleie (treårig bachelorprogram)	20	14	-6

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

Alle fakultetene har tiltak for bedre gjennomføring på utdanningene der det er avvik fra måltallene. Det omfatter å følge opp førsteårsstudenter bedre, arrangere identitetsskapende faglige og sosiale aktiviteter samt styrke oppfølging videre i studieløpet. Fakultetene vurderer også overbooking og innpassingsopptak på programmene hvor dette ikke begrenses av kapasiteten i kliniske undervisning.

I 2018 analyserte UiO mobiliteten mellom de kliniske studiene våre. Medisin var det programmet som mottok flest og mistet færrest studenter i perioden 2012-2017. Odontologi mistet flest og mottok færrest studenter. Den første delen av medisin-, ernærings- og odontologiprogrammene er i stor grad er felles, og vi ser vi at en del studenter som har begynt på ernærings- og odontologiprogrammet søker seg videre inn på medisinprogrammet på vanlig måte for deretter å søke om fritak for den første delen av studiet.

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

HELHETLIG PERSONALPOLITIKK

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 midlertidighet, likestilling og mangfold, utvikle arbeidsmiljø og motvirke trakassering og karriereutvikling.

Midlertidighet

UiO har gjennom flere år jobbet med å redusere midlertidigheten. Arbeidet har resultert i et bedre kunnskapsgrunnlag, og bidratt til at andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 22,6% i 2018 til 19,6% i 2019. UiO har også oppmerksomhet på reduksjon av midlertidighet i andre stillingsgrupper. Ser man undervisnings- og forskerstillinger, saksbehandler/utredningsstillinger og støttestillinger til undervisning og forskning under ett er midlertidigheten redusert fra 17,9% i 2018 til 15,5% i 2019. Andelen midlertidige i teknisk-administrative stillinger er redusert fra 12% til 10,8% i samme periode.

Som et ledd i arbeidet med å få en større andel fast ansatte, vedtok UiO i 2019 en tiltaksplan mot midlertidighet. Midlertidighetstallene er også en del av styringsdialogen mellom universitetsledelsen og

fakulteter, museer og sentre. Det er videre gjennomført et arbeid for tydeliggjøre datagrunnlaget og tilrettelegge for bedre analyser lokalt på den enkelte enhet.

Statsansattelovens regel om fast ansettelse ved stillinger med varighet over tre år følges opp, og det er satt i gang tiltak knyttet til behovsanalyse og langsiktig bemanningsplanlegging ved flere av UiOs enheter.

Tabell 12 - KDs styringsparameter for midlertidighet

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	24,9	25,1	22,6	19,6
Andel midlertidig ansatte i teknisk-administrative stillinger	14	13	12	11

Kilde: DBH/SAP

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

UiOs likestillingspolitikk er konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 -2020. Planen er fulgt opp gjennom tiltak og aktiviteter både i sentral regi og ute på enhetene. UiO tilbyr blant annet mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og karriereutviklingstiltak for kvinnelige førsteamanuensiser og arrangerer UiOs deltakelse på Oslo Pride.

Likestillingsrapporten vedlegges som del av UiOs årsrapport. Rapporten gjør rede for status for likestilling ved 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 hindre diskriminering.

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

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	30,6	31,7	32,7	33,2

Kilde: DBH.

Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt over tid, og var i 2019 på 33,2%. Det er få dosenter ved UiO. I 2019 var det totalt 4,8 årsverk, hvorav 2 årsverk var kvinner.

I 2019 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 40,5%. Når det gjelder andelen kvinner i professor II-stillinger er denne også økt sammenlignet med fjoråret. Andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan og instituttleder) er fortsatt på 35,4% i 2019. Kvinner utgjør 40% av instituttlederne ved UiO, men i 2019 var det kun en kvinnelig dekan.

Universitetsstyret har vedtatt å fortsette arbeidet med å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger, styrke arbeidet med mangfold, bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer og ha en økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering i perioden 2018 -2020.

Arbeidsmiljøutvikling, herunder forebygging av seksuell trakassering

Håndtering og forebygging av trakassering og seksuell trakassering er høyt prioritert ved UiO, og er et eget tiltak i UiOs årsplan for 2019-2021. Arbeid med forebygging er et langsiktig arbeide. I 2019 har UiOs enheter utarbeidet lokale risikovurderinger av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved det

enkelte fakultetet/enhet. Arbeidet med risikovurderinger vil på sikt skape et grunnlag for å utvikle av forebyggende tiltak, som er tilpasset den enkelte enhet.

De fleste av UiOs ledere, totalt 332 stykker, har blitt kurset i forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering. Dette har bidratt til en generell kompetanseheving i organisasjonen.

UiO har videre deltatt i kartlegging av mobbing og trakassering i sektoren. Dette gir et viktig kunnskapsgrunnlag for UiOs videre arbeid med forebygging, og bidrar til å sette tematikken på dagsorden både lokalt og sentralt. Videre oppfølging av kartleggingen inngår som del av langtidspanen for dette området.

KDs styringsparametere under sektormål 4

Tabell 14 – KDs styringsparameter

Styringsparameter	2016	2017	2018	2019
Antall studiepoeng per faglige årsverk	293,3	295,3	291,4	292,4

Kilde: DBH

GRUNNLEGGENDE INFRASTRUKTUR

Veikart for forskningsinfrastruktur

Tilgang på «state of the art» forskningsinfrastruktur er helt avgjørende for å kunne være internasjonalt ledende innenfor flere fagmiljøer. UiO er godt i gang med å utarbeide et veikart for forskningsinfrastruktur for å i større grad sikre finansiering til forskningsinfrastruktur. Det er nedsatt tematiske arbeidsgrupper for å utarbeide delveikart innenfor områdene 1) Livsvitenskap, 2) Matematikk, naturvitenskap og teknologi, 3) Humaniora og samfunnsvitenskap og 4) eInfrastruktur. Veikartet skal etter planen vedtas av universitetsstyret våren 2020.

UiO fikk tilslag i Forskningsrådets utlysning av midler i Nasjonal satsing for forskningsinfrastruktur 2018, og vil stå som prosjekteier på én tildeling innenfor fagområdet livsvitenskap. I tillegg vil UiO være partner i fire forskningsinfrastrukturer innenfor områdene livsvitenskap, humaniora/språkvitenskap og eInfrastruktur.

IT-infrastruktur for forskning og utdanning

IT-infrastruktur og løpende utvikling av denne er helt essensielt for UiOs måloppnåelse for alle deler av virksomheten. UiO har også etablert seg som en viktig bidragsyter til nasjonal og internasjonal e-Infrastruktur.

For å sikre at UiO prioriterer utvikling av de IT-tjenester, -løsninger og -infrastruktur som best støtter opp under UiOs strategiske mål, har UiO utarbeidet en Masterplan for IT. Masterplanen synliggjør dagens situasjon og gir anbefalinger for fremtiden. Oppfølging av masterplanen ble behandlet av universitetsstyret i 2019. Oppfølgingen skjer gjennom arbeid med realisering av anbefalinger, det er iverksatt et organisasjonsutviklingsprosjekt for IT-virksomheten, strategiske prioriterings- og koordineringsorganer for IT i forskning, IT i utdanning, administrativ IT og overbyggingsorganet for all IT er under etablering, samt at det vil bli arbeidet med finansieringsprinsipper for IT.

Forskningens og utdanningens bruk og behov for IT-løsninger har de siste årene vokst kraftig. IT brukes i større omfang og til stadig flere formål. Det forventes en sterkere vekst i fremtidig behov for bruk av IT samt at IT-tjenester og -løsninger vil bli ytterligere fagintegrert i UiOs kjernevirksomhet. Hittil har IT-infrastrukturen og IT-tjenestene på universitetet klart å fange opp mye av veksten i forskningens og utdanningens IT-bruk, samt at det i de siste årene er prioritert mer midler til investeringer i IT-infrastrukturen (spesielt UiOs datanettverk). Utviklingen tilsier at det må gjennomføres omfattende tiltak for å sikre at UiOs IT-infrastruktur og IT-løsninger skal være tilstrekkelig i forhold til behov og krav i årene som kommer.

Det er et økende omfang av dataangrep som også rammer UiO. Et tiltagende trusselbilde gjør at arbeid med sikring av tjenester, utstyr og håndtering av dataangrep, er krevende. Så langt har UiOs grunnsikring og verktøy gjort at dette ikke har fått alvorlige konsekvenser for brukere av UiOs IT-tjenester. Vi ser imidlertid at det vil være behov for styrking av området fremover ettersom denne situasjonen forventes å eskalere.

Med innføringen av ny personvernforordning (GDPR) fikk UiO et større selvstendig ansvar for å vurdere personvernet i både administrasjon og forskning. Oppmerksomheten rundt informasjonssikkerhet og personvern fortsetter å øke med nye føringer og oppdaterte rutiner. Vi ser at ansatte, studenter og forskningsdeltagere i stadig større grad er bevisst sine rettigheter og hvordan UiO håndterer deres personopplysninger. Økt oppmerksomhet har også bidratt til at flere brudd på personopplysningssikkerheten ved UiO blir avdekket og håndtert i tråd med regelverket.

Det er en stor etterspørsel etter opplæring i det nye regelverket, og videre arbeid med opplæring i personvern og UiOs rutiner er særlig prioritert. Arbeidet med å sikre at alle IT-tjenester som tas i bruk ved UiO følger lovkrav og interne rutiner, vil være viktig og krevende fremover.

Gjennomføring av masterplan for UiOs eiendommer

UiO har engasjert seg bredt i arbeidet med implementering av campusstrategien både i sentrum og Blindern/Gaustad. Hovedfokus har vært på opprettelsen av Oslo Science City for å realisere målsettingene om tettere samarbeid mellom kunnskapsinstitusjoner og næringsliv i området fra Gaustad til Majorstuen. Dette arbeidet kan ses på som en naturlig fortsettelse av UiO eget arbeid med utvikling av campus UiO:Blindern.

I sentrum overtok UiO nye lokaler for Det juridiske fakultet i oktober 2019. Domus Juridica ble offisielt åpnet i januar 2020. Dette bygget forsterker UiOs tilstedeværelse i sentrum betydelig. Ved Historisk museum arbeides det med rehabilitering av fasadene og mindre innvendige arbeider. Museet har gjennom åpning av nye utstillinger, aktiv bruk av stillas som informasjonsflate og nye informasjonspunkt på Universitetsplassen, fått mer oppmerksomhet og opplever betydelig vekst i besøkende i 2019 i forhold til 2018. Videre arbeider UiO med et mandat for videre arbeid for økt synlighet og tilstedeværelse i sentrumsbyggene.

Masterplan for UiOs eiendommer skal revideres i 2020. I dette arbeidet vil målsettinger for campusutvikling, prioritering av prosjekter i neste femårsperiode revideres, og det vil legges et løp for nødvendige utredninger knyttet til museumsvirksomheten i sentrum, på Tøyen og Nedre Blindern. I forbindelse med revideringen av masterplanen skal også UiOs internhusleieordning evalueres.

Vedrørende fremtidig bruk av Nedre Blindern arbeides det med oppgradering av eksisterende lokaler i takt med brukers endrede arealbehov. Gjennom etablering av lokaler for en rekke SFF-/SFU-er og arealeffektivisering, er enkelte deler av Nedre Blindern renoverert og tilpasset til forskning og undervisning. De gjennomførte prosjektene viser potensialet til bygningsmassen. Det arbeides også med

finansiering og å utarbeide scenarier for fremtidig bruk av Nedre Blindern som forsøker å balansere faglige målsettinger, ønske om arealeffektivisering og reduksjon av innleie og ambisjonen om større samarbeid med eksterne aktører.

Administrativ forbedring og digitalisering av prosesser

UiO jobber målrettet for å effektivisere måten vi jobber på i administrasjonen. Vi ønsker å forenkle, forbedre og fornye administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Dette skal skje gjennom å:

- 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

UiO har flere aktiviteter for å nå disse målene. UiO deltar aktivt i samarbeidet med UiB, NTNU og UiT (BOTT) om anskaffelse, forvaltning og utvikling av felles løsninger for fornying og effektivisering av prosessene knyttet til økonomi, lønn og HR og saksbehandling og arkiv.

UiO har etablert et program for administrativ forbedring og digitalisering som utgjør en overbygning for prosjektene for fire prosjekter. Prosjektene "UiO: Økonomi og lønn" og "UiO: Saksbehandling og arkiv" er etablert for å sikre en best mulig innføring av de nasjonale prosjektene for områdene økonomi/lønn og saksbehandling/arkiv. De to andre prosjektene arbeider med å optimalisere prosesser innfor IT-drift, men det andre prosjektet skal bidra til at alle forskere på UiO får tilgang til like god forskerstøtte, uavhengig av hvor de er ansatt.

Et av målene er å gjøre UiO til en omstillingsdyktig organisasjon. Flere kompetansehevende tiltak er gjennomført i 2019 slik som opplæring i prosjektarbeid og prosjektledelse, gjennomgå arbeidsprosesser med sikte på forbedring og forenkling, bygge kompetanse innen endringsledelse og strategisk IT-forståelse for ledere.

UiO har nylig startet et arbeid med å benytte robot-teknologi (RPA) for å automatisere administrative arbeidsprosesser. Flere prosesser er automatisert, og det bygges opp en verktøykasse for UiO bestående av RPA, nettskjema og Chatbot-teknologi som vil muliggjøre ytterligere forenkling og digitalisering. Ved utgangen av 2019 var 11 manuelle arbeidsprosesser «robotisert» med klar besparing for UiO. Det er også startet opp en pilot på bruk av ChatBot-teknologi med sikte på å vurdere om dette er et egnet verktøy for UiO.

I tilknytning til organiseringen av Unit – Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning, er det opprettet et digitaliseringsstyre for høyere utdanning og forskning. Digitaliseringsstyret skal styrke digitaliseringen gjennom nasjonal styring og samordning og har en rådgivende funksjon overfor Unit. Universitetsdirektøren er medlem i Digitaliseringsstyret og UiO har tung faglig representasjon i alle fagutvalg.

UiO har, gjennom Masterplan for IT, vedtatt opprettelse av «Strategiske koordineringsgrupper innenfor områdene All IT, IT i forskning, IT i utdanning og administrativ IT». Koordineringsgruppene er under etablering, og vil være operative tidlig 2020. Gruppene vil blant annet koordinere UiOs innspill til UNITS fagutvalg.

Øvrige rapporteringskrav

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

Eiendomsavdelingen deltar ved utarbeidelse av samfunns- og effektmål i de større bygge- og rehabiliteringsprosjektene. Spesielt effektmålene gir krav og føringer for prosjektutvikling og utførelse. Dette er styringsparametere som overvåkes gjennom prosjektets levetid i prosjektenes prosjektråd og styringsgrupper.

I UiOs prosjektmodell og gjennomføringsrutiner ligger det også krav til utarbeidelse av mandat hvor bl.a. samfunns- og effektmål fastlegges. Mandatene er obligatoriske før oppstart av prosjektene og godkjennes av prosjekteier. Evaluering av måloppnåelse gjennomføres i sluttfasen av prosjektene. Evalueringen gjøres i sammenheng med at prosjektene overføres til Eiendomsavdelingens drifts- og vedlikeholdsavdeling.

Midler til oppgradering av bygg ved selvforvaltende institusjoner

UiO ble i 2019 tildelt 30 mill. kr til rehabilitering av Svein Rosselands hus. Arealene disponeres av Institutt for teoretisk astrofysikk ved Det matematisk-naturfaglige fakultet. Totalramme for prosjektet er 68 mill. kr. Arbeidene har pågått i 2019 og de innvendige arbeidene er ferdig. Arbeidene med fasadene starter våren 2020 når de klimatiske forholdene tilsier det.

Midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger

UiO har ikke mottatt slike midler i 2019.

Midler tildelt over kap 281 post 01 og 45

UiO har i 2019 mottatt 5,0 mill. kroner til bevaring og sikring av tregjenstander fra Oseberg-funnet, og midlene skal gå til fullføring av prosjektet.

UiO har i 2019 mottatt 0,9 mill. kroner til finansiering av forkurs i matematikk for opptak til lærerutdanning i 2019. Midlene er tildelt i tråd med antall påmeldte kandidater i 2019 og forkursene er avholdt.

Midler tildelt over kap 200 post 11

Det humanistiske fakultet ved Universitetet i Oslo hadde ansvaret for ekspertgruppens sekretariat. Gruppens arbeid fulgte mandatet vedlagt tildelingsbrevet og leverte sin rapport 13. september 2019. Det bekreftes at midlene er benyttet i samsvar med forutsetningene i tildelingsbrevet.

Regnskapet viser en samlet tildeling på 770.000 kroner, og en samlet kostnad på 467.270 kroner. Resterende midler tilbakeføres departementet.

Omfanget av arbeidet ble noe mindre enn planlagt og forklarer mindreforbruket i regnskapet. Av vesentlige årsaker kan nevnes at den ekstra inntekten fra departementet i 2019, grunnet endringer i sekretariatet, ikke kom til anvendelse da UHRs andel av sekretariatet ble dekket innenfor UHRs ramme. Det ble holdt ett mindre møte enn planlagt, budsjettet for honorarer var laget med sikte på honorar til leder og 4 medlemmer, samt noe avsetning til evt. ekstraordinære møter; endelig ble også sekretariatarbeidet fra UiOs side noe mindre enn planlagt.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

RAPPORTERING OM STYRING OG KONTROLL

Universitetet i Oslo har gjennomgående fokus på å etablere og gjennomføre nødvendige rutiner og kontroller, for å oppfylle kravene i Økonomireglementet §14 og bestemmelsene punkt 2.4

Internkontroll. UiO arbeider kontinuerlig med å styrke internkontrollen, og de fleste tiltakene er knyttet til standardisering og digitalisering av prosesser.

Overordnet vurdering av internkontroll og risikostyring

Vår vurdering er at UiO har god styring og kontroll med den transaksjonsorienterte delen av virksomheten og rimelig god kontroll med oppfyllelse av lover og regler. Det er fortsatt et potensial for å forbedre arbeidet med risikovurderinger med en mer helhetlig og systematisk innretning.

UiO er opptatt av å ha relevant og korrekt styringsinformasjon, og arbeider kontinuerlig for å utvikle kvalitet i beslutningsgrunnlag og rapportering. Det pågår et langsiktig arbeid med å gjøre relevant styringsinformasjon og nøkkeltall digitalt tilgjengelig for fakultets- og instituttledelse.

UiOs internrevisjon skal evaluere og bidra til å forbedre risikostyring, kontroll og governance. Internrevisjon har i 2019 levert rapporter på viktige områder, herunder virksomhetsstyring av SFFer, kvalitetssystem for utdanning, oppfølging av GDPR prosjektet, oppfølging av større byggeprosjekt og kvalitetssikring av prosjektstyring for nytt økonomi og lønnsystem. Internrevisjonen oppsummerer sine observasjoner og syn på prosesser for risikostyring, kontroll og governance i en egen, årlig rapport til styret.

Oppfølging av mål- og resultatkrav

Universitetsstyret fastsetter prioriteringene i UiOs årsplan basert på føringene gitt i tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet og etatsstyringen samt områder hvor de identifiserer at det er særlig viktig at UiO forbedrer sine resultater. Fakulteter, museer, universitetsbibliotek og UiOs sentre rapporterer tertialvis om gjennomføring, oppnådde resultater og økonomi iht føringer de er gitt i enhetsvise disponeringsskriv. Rapporteringen følges opp i styringsdialoger mellom rektor, universitetsdirektør og fakultetsledelse. Dette sammenfattes i tertialvise rapporter til universitetsstyret.

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet følges opp i form av årlige vurderinger av status for gjennomføring av avtalen og videre planer for å realisere målene.

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

Kvalitet i regnskapsinformasjon

Kvaliteten i regnskapsinformasjonen vurderes å være relevant og pålitelig. Automatisering og digitalisering forskyver muligheten for kontroll til et tidligere tidspunkt i prosessene, før transaksjonen er bokført. Digitalisering har og gitt muligheten for mer automatiserte kontroller, rettet mot avdekkede risikoområder. Systematiske kontroller gjøres regelmessig både sentralt og lokalt, og avvik følges opp.

Som en følge av avdekkede avvik internt og i revisjonen for 2018, har det i 2019 vært økt fokus rundt arbeidet med tydeligere rutiner og manglende dokumentasjon ved reiser, bevertning og representasjon. Antallet taxikort er sterkt redusert og kravet til dokumentasjon og kontroll på området er økt. Risikobildet ved utbetalinger er etter avdekkede svindelforsøk i sektoren endret, og for å sikre

virksomheten mot ubeviste og beviste feil er kravene til dokumentasjon ved oppretting og endring av faste opplysninger som f. eks bankkontonummer skjerpet inn.

Anskaffelsesområdet og motvirkning av arbeidslivskriminalitet

Organisering, struktur og løpende tiltak for å følge opp anskaffelser ved UiO er i 2019 i stor grad videreført fra tidligere. Internkontroll gjennomføres tertialvis, risikovurderinger gjøres regelmessig og det gis løpende opplæring, bistand, rådgiving og rapportering om innkjøp og avvik ut i organisasjonen til ledere og saksbehandlere. 80% av innkjøpere sentralt har nå formalutdanning i offentlige anskaffelser tilsvarende 60 studiepoeng. Innkjøpere og ledere skoles i etikk og arbeidslivskriminalitet.

Etablerte malverk, rutiner og prosedyrer for å avdekke misligheter er videreutviklet og styrket som krav til leverandørene på lover, regler og etikk, krav til egenrapportering, kontroll av leverandører og underleverandører og habilitetsvurderinger hos UiOs ansatte. For å avdekke om UiO har rammeavtaler med leverandører som ikke overholder lover og regler, har UiO i 2019 implementert støtte- og analyseverktøy for å kunne sjekke avtaler mht. etikk og arbeidslivskriminalitet. Målet er å forebygge og avdekke fiktiv fakturering og strategisk prising, misligheter av avtalepriser og avdekke og forebygge korrupsjon og arbeidslivskriminalitet. Det er implementert rutiner for bakgrunnsundersøkelser av selskaper og for habilitetsskjemaer.

Det er innarbeidet krav i kontraktene som gir UiO stor mulighet til tett oppfølging og kontroll av leverandørene, og til å iverksette sanksjoner ved brudd. For eksempel inneholder alle tjenestekontrakter krav og sanksjoner mht. lønns- og arbeidsvilkår, og krav til bruk av lærlinger i bransjer med lærlingeordning. Nye kontrakter gir minstekrav til spesifisering på fakturaene.

Det er gjennomført kontroller av lønns- og arbeidsvilkår på flere avtaler, både gjennom levering av egenrapportering basert på Difi's mal og ved konkrete kontroller. Kontrollene er gjort innenfor områdene flyttetjenester, entrepriser og renholdstjenester. Det er avdekket to mindre avvik som nå er lukket i samarbeid med leverandør.

Ved Eiendomsavdelingen er det gjennomført egenrapportering av løpende rammeavtaleleverandører og av leverandører til løpende byggeprosjekter. Der egenrapporteringen har vist høy risiko for brudd er det gjennomført dokumentkontroll og i et tilfelle stedlig kontroll. Eiendomsavdelingen har gjennomført kontroll av 19 kontrakter. Herunder 10 egenrapporteringer med risikovurderinger og ni kontroller av arbeidsavtale, lønns slipper og timelister. Det ble kun avdekket tre mindre avvik hos tre underleverandører til byggeprosjekter. Avvikene er nå lukket.

Dokumentasjon av internkontrollen utover regnskaps- og anskaffelsesområdet

Personvern og informasjonssikkerhet

UiO har et etablert sett av regler, rutiner og definert roller og ansvar for overholdelse av lover og regler for personvern og informasjonssikkerhet (internkontrollsystemet). I 2019 ble internkontrollsystemet i «Ledelsessystem for informasjonssikkert» (LSIS) oppdatert, og presentert for ledelsen ved UiOs fakulteter og tilsvarende enheter. I tillegg ble enhetenes kjennskap til og etterlevelse av rutine for personvern og informasjonssikkerhet kartlagt og dokumentert.

Oppfølging av at UiOs prosedyrer knyttet til håndtering av personopplysninger er i tråd med EUs personvernforordning GDPR har vært prioritert i 2019. Særlig har det vært fokus på at IT-tjenester som tas i bruk skal følge lovkrav og interne rutiner. UiO har også oppdatert oversikten over forskningsprosjekter for å imøtekomme krav i GDPR. Oversikten er nå utvidet til inkludere forskningsprosjekter også utenfor helseforskningsområdet. Norsk senter for forskningsdata (NSD) bistår UiO med å sikre og påvise at behandling av personopplysninger til forskningsformål skjer i samsvar med

personopplysningsloven, og i 2019 ble det inngått ny avtale med NSD til også å inkludere helseforskningsprosjekter.

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.

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

Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten

Kvalitetssystemet skal bidra til at målene for utdanningsvirksomheten og læringsmiljøet realiseres. Det gjennomføres jevnlig vurderinger av kvalitet og forbedringstiltak iht. dokumenterte rutiner, erfaringer deles og gjennom det spres god praksis. UiO har internt lagt vekt på krav til dokumentasjon særlig av evaluering av resultater og vurderinger knyttet til behovet for endringer.

UiOs internrevisjon har i 2019 revidert UiOs arbeid med kvalitetssystemet. Formålet var å vurdere hensiktsmessigheten av kvalitetssystemet og samspillet med UiOs strategier og mål for utdanningsvirksomheten samt gi innspill til videreutvikling. Internrevisjonen anbefalte å fortsette involveringen av UiOs senter for læring og utdanning, LINK, og andre kompetansesentre i organisasjonen, samt å gjøre en egevaluering av kvalitetssystemet i lys av ny strategi og som forberedelse til NOKUTs tilsyn i 2021/2022.

UiO har i 2019 startet en generell gjennomgang av kvalitetssystemet for utdanning. Ett av hovedformålene med gjennomgangen er å sikre at kvalitetssystemet tjener som en hensiktsmessig ramme for universitetets arbeid med å sikre og utvikle studiekvaliteten. Det kommer jevnlig innspill om innretningen på evalueringsrutinene våre, og vi vil særlig undersøke om UiOs studentevalueringer er innrettet på en måte som både gjør det enkelt å delta og som gir god effekt på studiekvaliteten.

Kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning

Kvalitetssystemet skal bidra 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.

Personvernreglementet har fra 2018 gitt UiO større selvstendige forpliktelser knyttet til personvern. UiO har på denne bakgrunn inngått avtale med Norsk senter for forskningsdata om vurdering av personvern på vegne av UiO for alle typer forskningsprosjekter, herunder medisinsk og helsefaglig forskning. På denne bakgrunn er det fra 1. januar 2020 implementert en egen rutine for forskning med personopplysninger i kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning.

Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

UiO hadde ingen vesentlige merknader fra Riksrevisjonen.

FELLESFØRINGER

Inkluderingsdugnad

UiO legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken. Rekruttering og integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og/eller redusert arbeidsevne, og arbeidstakere med hull i cv-en, inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken, og gjenspeiles også i UiOs rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterte strategier - UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold (2018-2020), og handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for UiO (2019-2020).

Tabell 14 - Andel nyansatte i 2019 med nedsatt funksjonsevne eller hull i cv-en

Ansettelser	2019
Nyansettelser totalt	811
Nyansatte i målgruppene	3
Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i cv-en* (%)	0,37%

*) UiO har ingen tall for 2019 for gruppen med hull i cv-en. Dette vil kunne kartlegges sentralt når rekrutteringssystemet/jobbportalen får den nødvendige tilpassingen i 2020, slik at søkere kan oppgi om de har hull i cv-en. Lærlinger som er i målgruppen vil bli tatt med i tellingen fra 2020. Det samme gjelder ansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i cv-en som har fått fast ansettelse etter treårs-regelen. «Nyansettelser» inkluderer også midlertidig ansatte som har fått fast tilsetning fra 1.4.2019. Jobbportalen skiller heller ikke på hvorvidt man er «nyansatt» eller «ansatt».

UiO foretok i mai 2019 en telling av antall nyansatte med nedsatt funksjonsevne for perioden juli-desember 2018. Resultatet viste at kun én med nedsatt funksjonsevne var nyansatt – en andel på 1,13% av alle nyansattelsene i perioden.

For å nå 5%-målet vil UiO i 2020 utarbeide en tiltaksplan knyttet til inkluderingsdugnaden. Det er også planlagt å avholde et seminar i 2020 om mangfoldsrekruttering. Tiltaket er knyttet til inkluderingsdugnaden, men må også ses i sammenheng med UiOs arbeid med mangfold for øvrig. UiO vil videre vurdere deltakelse i traineeprogrammet i staten for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning.

UiO imøteser tilpassingen i jobbportalen som gir mulighet til å tallfeste og fange opp antall søkere i målgruppen, særlig søkere med hull i cv-en, og dette vil være en betydelig støtte i rapporteringsarbeidet. Videre vil forslaget til endring i forskrift til statsansatteloven bidra til nødvendige klargjøringer knyttet til blant annet tydelig definisjon av målgruppe og kvalifikasjonsprinsippet.

Sikkerhet og beredskap

UiO legger «Styringsdokument for arbeidet med samfunnssikkerhet og beredskap i kunnskapssektoren» til grunn for vårt arbeid med samfunnssikkerhet. Innenfor HMS og samfunnssikkerhet bruker UiO CIM som styringsverktøy for å sikre utarbeidelse og oppfølging av avvikshåndtering, ros-analyser, beredskapsplaner og øvelser. Det er gjennomført og evaluert kriseøvelser for Sentral beredskapsledelse i 2018 og 2019, og det er i tillegg gjennomført en rekke øvelser på lokalt nivå. Kriseøvelsen for Sentral beredskapsledelse i 2019 omhandlet informasjonssikkert, og identifiserte læringspunkter fra øvelsen i 2018 ble trukket med som øvingsmomenter i 2019-øvelsen. Informasjonssikkerhetsøvelsen gikk i korte trekk ut på at flere sentrale IT-systemer ved UiO gikk ned, og konsekvensene av dette måtte håndteres av universitetsledelsen. Øvelsen ble gjennomført som en blanding av diskusjons- og spilløvelse, loggført i CIM, og fulgt opp med egen evalueringsrapport.

Sikkerhets- og beredskapsarbeidet er tett knyttet sammen med HMS-arbeidet ved UiO. Oppfølging av tilsyn, internrevisjoner, risikovurderinger og avvik innen HMS-feltet kan føre til oppdateringer av beredskapsplaner og ROS-analyser. Tilsvarende kan øvelser og konkrete beredskapshendelser initiere forbedringer i HMS-systemet. Det jobbes kontinuerlig med forbedring av HMS-systemet. HMS-arbeidet har i 2019 hatt et spesielt fokus på dokumentasjon og gjennomføring av HMS-opplæring, avvikshåndtering, kjemikaliehåndtering og det er gjennomført internrevisjon med fokus på strålevern ved to fakulteter.

UiO-CERT har håndtert uønskede digitale hendelser for UiO siden gruppa ble opprettet i 2006. I 2019 ble det håndtert ca. tusen saker, en stor overvekt av dette er rapporter om svindelepost.

Ledelsessystem for informasjonssikkerhet (LSIS) har blant annet definert et oppdatert system for internkontroll. Avvik fra vedtatte rutiner og retningslinjer samt brudd på informasjonssikkerheten skal rapporteres til UiO-CERT. Det er opprettet rutiner og skjema for varsling. UiO-CERT håndterer alle hendelser og iverksetter skadebegrensende tiltak ved behov. Internkontrollsystemet viser at rutinene for å melde inn avvik er godt kjent i hele organisasjonen.

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.

Lærlinger

UiO hadde totalt 17 lærlinger i løpet av 2019, hvorav åtte ble tilsatt i 2019. Seks lærlinger avsluttet sin lærperiode i 2019, ingen av dem er senere tilbudt fast tilsetning ved UiO. Det gjøres et løpende arbeid for å øke antallet lærlinger; blant annet har UiOs eiendomsavdeling gjennomført møter med Utdanningsetaten i Oslo kommune, knyttet til kvalifiseringskrav, opplegg og kontakt i forbindelse med å etablere lærlingplasser i Byggedrift-faget. UiOs leverandørkontrakter inneholder også krav om bruk av lærlinger i bransjer med lærlingeordninger.

UiO har ambisjoner om å øke inntaket av lærlinger, og vil i løpet av 2020 vurdere om det skal etableres en koordinere funksjon for lærlingeordningen. Lærlingeordningen er i dag desentralisert, noe som innebærer at lærlingene ansettes og følges opp lokalt ved fakulteter og tilsvarende enheter. UiO vurderer at bedre informasjon, bistand og rådgivning til enhetene kan være med å bidra til å øke antallet lærlinger. I denne forbindelse vil samarbeid med «OK Stat» vurderes.

Tabell 15 - Utvikling i antall lærlinger fra 2016 til 2019.

År	2016	2017	2018	2019
Antall	11	17	12	17

Tabell 16 - Lærlinger ved UiO fordelt etter fag i 2019

Lærefag	Antall lærlinger
IKT-service	4
Dataelektroniker	7
Finmekaniker	2
Laboratorie	2
Anleggsgartner	1
Fotograf	1

Tabell 17 - Oversikt over opplæringskontor ved UiO pr. 1. desember 2019

Opplæringskontor	Yrkesfag	Aktiv til og med
Opplæringskontor fotostudier	Fotograffaget	18.08.2021
Anleggsgartnerfaget	Anleggsgartner	30.06.2019

Tabellen viser hvilke opplæringskontorer som UiO har og har hatt et samarbeid med i 2019 tilknytning til yrkesfag der UiO har lærlinger. Samarbeidet innebærer at lokale enheter som har lærlinger tilknyttet fotograffaget og anleggsgartnerfaget får støtte fra opplæringskontorene.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Strategi 2030

Universitetsstyret vedtok 14. februar 2020 en ny strategisk plan som går fram til 2030. Strategien har blitt til gjennom en bred og åpen prosess hvor ansatte, studenter og eksterne har vært invitert til å involvere og engasjere seg.

Strategien er offensiv, ikke minst når det kommer til våre ambisjoner for utdanning og for å ta ansvar for kunnskapsutvikling som bidrar til å løse samfunnsutfordringene. Vi skal være et utadvendt universitet i tett og involverende dialog med samfunnet rundt oss; lokalt, nasjonalt, i Europa og globalt.

Strategien bygger på fire ambisjoner som reflekterer universitetets oppgaver og formål:

- UiO skal fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning
- UiO skal utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden
- UiO skal styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk
- UiO skal være en nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested

Operasjonalisering og implementering av strategien har høy prioritet fremover. Hver ambisjon har et antall mål, og arbeidet med å konkretisere og følge opp målene er i startgropa. UiOs årsplan og utviklingsplanene med fakulteter og tilsvarende enheter vil være sentrale dokumenter når enhetene skal implementere strategien lokalt. UiO vil i oppfølgingen av strategien arbeide med å forenkle og fornye de interne plan- og rapporteringsprosessene.

Fremtidig finansieringsbehov

Utsiktene fire-fem år framover tilsier nullvekst i institusjonsbevilgningen til UiO samtidig med at UiO får større interne forpliktelser. Det er en økende konkurranse om eksterne midler, og Regjeringen vil framover mest sannsynlig videreføre den statlige avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen). Dette krever sterkt fokus på ekstern inntjening og intern prioritering og effektivisering i årene som kommer.

Det er et særlig behov for økte avsetninger til investeringer i bygg og IT fremover ved UiO.

Vi vet at nytt livsvitenskapsbygg innebærer høyere kostnader, både av midlertidig og varig karakter. Det er knyttet stor usikkerhet, og potensielt store kostnadsøkninger, til en mulig overføring av UiOs bygninger til Statsbyggs forvaltning og husleiebetaling i et nytt universitetssykehus på Gaustad.

For å sikre at UiO prioriterer utvikling av de IT-tjenester, -løsninger og -infrastruktur som best støtter opp under UiOs strategiske mål har UiO utarbeidet en Masterplan for IT. Masterplanen synliggjør dagens situasjon, og gir anbefalinger for fremtiden. Det forventes en sterkere vekst i fremtidig behov for bruk av IT samt at IT-tjenester og -løsninger vil bli ytterligere fagintegret i UiOs kjernevirksomhet. Utviklingen tilsier at det må gjennomføres omfattende tiltak for å sikre at UiOs IT-infrastruktur og IT-løsninger skal være tilstrekkelig i forhold til behov og krav i årene som kommer.

Årsplan 2020-2021

Årsplanen er UiOs mest sentrale styringsdokument for å realisere UiOs strategi. 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.

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

UiO arbeider med å etablere utviklingsplaner med fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre. Planene skal være flerårige og bidra til en tydeligere tilpasning til de enkelte enhetenes særskilte behov og utfordringer. Dagens årsplan blir til dels for overordnet og generell for enhetene.

Årsplanen 2020-2021 er i all hovedsak en videreføring av fjorårets årsplan. UiOs årsplan er inndelt i fire hovedområder: Fremragende utdanning og læringsmiljø, grensesprengende forskning, ta kunnskap i bruk og en helhetlig personalpolitikk. De gjennomgående prioriteringene som skal gjennomføres av enhetene knytter seg til:

- Fremragende utdanning og læringsmiljø; med vekt på studentenes integrering i digitalt læringsmiljø, oppfølging underveis i studiet, læringsutbytte og arbeidslivsrelevans.
- Grensesprengende forskning; innsatsen er rettet mot å oppnå bedre uttelling i EUs rammeprogram og å fremme god vitenskapelig praksis.
- Ta kunnskap i bruk; innsats rettet mot næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.
- En helhetlig personalpolitikk; målrettet innsats for å redusere midlertidighet og for å styrke arbeidet mot trakassering.

Årsplanen for 2020-2021 inneholder i tillegg seks virksomhetsovergrepene tiltak. Dette er sentrale tiltak som er definert for organisasjonen som helhet. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom nivåene i organisasjonen. Tiltakene som skal gjennomføres er: Administrativ digitalisering og forenkling, masterplan for IT, veikart for forskningsinfrastruktur, campusutvikling og integrering i byen og samfunnet, helhetlig miljø- og klimastrategi og European University Initiative.

UiOs årsplan 2020-2021 følger i sin helhet som vedlegg (vedlegg 3.)

Fordeling 2020

Statsbevilgningen post 50 fra Kunnskapsdepartementet (KD) utgjør ca. 72% av UiOs samlede inntekter. Overføringer fra andre departementer og forskningsbidrag fra eksterne kilder samt gaver og gaveforsterkningsmidler utgjør ca. 20%, mens de resterende 8% av inntektene består av oppdrag og andre salgs- og leieinntekter. UiO har de siste årene isolert sett brukt opp den årlige bevilgningen fra KD og akkumulerer ikke mindreforbruk.

Hovedprinsippet i UiOs interne fordelingsmodell er at midlene stilles til rådighet for fagmiljøene slik at prioriteringer og disponering av ressursene skjer så nær den utøvende virksomhet som mulig. 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. Ca. 5-8% av bevilgningen disponeres av universitetsstyret til forannevnte formål. De årlige beløpene er avhengig av volumet på investeringer og midlertidige tiltak som fases ut.

Universitetsstyret vedtok i fordelingen for 2019 flere prioriteringer som fikk økonomiske konsekvenser for fordelingen for 2020. Disse forpliktelsene beløp seg til vel 110 mill. kroner og knyttet seg i all

vesentlighet til videreføring av satsinger som innovasjonsløftet og Norsk senter for Molekylærmedisin, samt økte husleie- og energikostnader.

Universitetsstyret vedtok nye prioriteringer for ca. 270 mill. kroner for 2020. De største tildelingene er knyttet til:

- 150 mill. kroner til å utbedre kritiske skader og alvorlige skader på Historisk museum
- 40 mill. kroner til utbedring av dyrestall
- 35 mill. kroner til å gjennomføre de nasjonale BOTT prosjektene og til omstillings-, endringsarbeid og kompetanseutvikling mv.
- 30 mill. kroner til IT-investeringer

Campusutviklingsplaner og større byggeprosjekter

UiO vedtok i 2015 «Rom for et fremragende, grønt universitet – og for kunnskapsbyen Oslo. Masterplan for UiOs eiendommer» (www.uio.no/om/strategi/dokumenter/uio-masterplan-2015.pdf). Planperioden var angitt til 2015-2020. Dokumentet er UiOs campusutviklingsplan som er basert på strategiske målsettinger fra UiOs Strategi2020.

Masterplan for UiOs eiendommer skal revideres i 2020. I dette arbeidet vil målsettinger for campusutvikling, prioritering av prosjekter i neste femårsperiode revideres, og det vil legges et løp for nødvendige utredninger knyttet til Nedre Blindern og museumsvirksomheten i sentrum, på Tøyen. I forbindelse med revideringen av masterplanen skal også UiOs internhusleieordning evalueres.

Oversikt over fordelte rammer til enhetene

Beløp (i 1000 kr)	Rammer 2020			
	Basis	Resultater	Midl. tiltak	Total
Fakultet				
TF	43,783	9,374	850	54,007
JUR	192,664	98,707	2,500	293,871
MED	471,249	263,631	23,350	758,230
HF	479,137	150,206	23,394	652,737
MN	824,894	294,409	37,906	1,157,209
OD	182,795	31,271		214,066
SV	312,968	173,430	12,141	498,539
UV	197,026	81,444	1,955	280,425
Fakultet Total	2,704,516	1,102,472	102,096	3,909,084
Museum				
KHM	112,645	5,378	18,344	136,367
NHM	123,869	6,056	6,200	136,125
Museum Total	236,514	11,434	24,544	272,492
Senter				
SUM	16,714	2,444	2,000	21,158
STK	11,257	809	600	12,666
UiO:Livsvitenskap	34,267	5		34,272
UiO:Energi		3	13,000	13,003
ISS	7,844	3,239		11,083
LINK	13,604		1,000	14,604
Apollon	3,366			3,366
Uniforum	3,439			3,439
Senter Total	90,491	6,500	16,600	113,591
Bibliotek				
UB	313,201	116		313,317
Bibliotek Total	313,201	116		313,317
LOS				
LOS øremerkinger	29,325			29,325
LOS drift	471,736			471,736
LOS Total	501,061			501,061
Annet				
Fellestiltak	340,215		342,264	682,479
UiO bank			15,697	15,697
Annet Total	340,215	0	357,961	698,176
Grand Total	4,185,998	1,120,522	501,201	5,807,721

VI. Årsregnskap

Ledelseskommmentarer årsregnskapet 2019

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 forsknings- universitet 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. Regnskapsavleggelse

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

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

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

3. Vurdering av institusjonens drift i perioden

Universitetet gjennomfører i all hovedsak aktivitetene som planlagt, og i henhold til det oppdraget KD ga i tildelingsbrevet for 2019. Det er gjennomført grunnleggende forskning, gitt forskerutdanning og gjennomført undervisning i forventet omfang og kvalitet.

Driften er normal og i store trekk i henhold til plan.

4. Omtale av vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap

Sum inntekter fra bevilgning fra KD er tilnærmet uendret sammenlignet med i fjor, og på linje med budsjettet.

Inntekt fra tilskudd og overføringer er høyere enn foregående år og budsjettet. Dette skyldes i hovedsak endring i rapportering av tilskudd fra direktorat som fra 2019 skal rapporteres som bidragsinntekter.

De samlede driftskostnadene per 31.12.2019 er om lag som forventet.

Samlede lønnskostnader er 2% høyere enn budsjettet. Kostnaden knyttet til pensjon er økt med vel 11% grunnet økningen i premiesats. Antall årsverk pr 31.12.2019 er 6582, mens de var på 6568 på tilsvarende tidspunkt i 2018.

Andre driftskostnader er noe lavere enn budsjettet, men på nivå med 2018.

Regnskapet pr 31.12.2019 viser et resultat tilført virksomhetskapitalen på 14 mill. kroner, 1 mill. kroner lavere enn budsjettet for avsluttede oppdragsprosjekter i 2019, og 4 mill. kroner lavere enn for 2018.

5. Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

UiOs avsetninger i bevilgningsfinansiert aktivitet per 31.12.2019 utgjorde 108 mill. kroner, mot 206 mill. kroner sammenlignet med avregningen per 31.12.2018. Endringen i avregnet beløp for bevilgningen er en følge av økt aktivitet.

Ikke inntektsførte tilskudd bidrag og gaver er redusert med 15 mill. kroner siden 2018. Utbetalingen i bidragsprosjekter henger ikke nødvendigvis sammen med når prosjektaktiviteten utføres, og til dels store variasjoner i disse nivåene må påregnes.

I brev om delårsregnskap av 22. august 2018 presiserer Kunnskapsdepartementet at kontantbeholdningen i sektoren de tre siste årene har økt med 22,6%. UiOs kontantbeholdning pr 31.12.2019 utgjør 2 104 mrd. kroner og har økt med 20,9% fra 31.12.2016. UiO mener at kontantbeholdningen er på et fornuftig nivå i forhold til de kortsiktige forpliktelsene universitetet har. Statlige virksomheter har ikke anledning til å finansiere forpliktelser med låneopptak og er avhengig av å ha forsvarlig kontantbeholdning for å kunne møte sine betalingsforpliktelser. Universitetets betalingsforpliktelser som forfaller til betaling innen ett år utgjør:

	31.12.2019
Kortsiktig gjeld til leverandører og andre	389 830
Kortsiktig forpliktelser ansatte	851 433
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	751 541
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	108 432
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	163 497
Kortsiktig fordringer på kunder og andre	-330 080
Sum betalbare forpliktelser på kort sikt	1 934 653

6. Investeringer

UiO har en bygningsmasse med kontinuerlig 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 2019, blant annet:

- Utvendig rehabilitering av Historisk museum
- Rehabilitering av Brøggers hus for Naturhistorisk museum.
- Bygningsmessige tilpasninger for seks SFF'er (Sentre for fremdragende forskning) og en SFU (Sentre for fremdragende utdanning)
- Rehabilitering av Kristian Ottosens hus

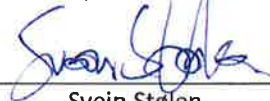
- Klimasenter Naturhistorisk museum
- Oppgradering Rosselands hus

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.

Oslo, 10. mars 2020



Svein Stølen
styreleder



Anne Birgitte Rønning



Kristian Bjørkdahl



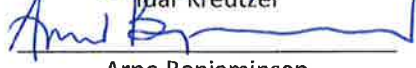
Erlend Ditlefsen Aag



Anne Marie Engel



Idar Kreutzer



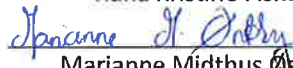
Arne Benjaminsen
universitetsdirektør



Olav Gjelsvik



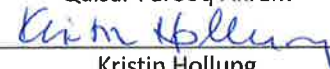
Runa Kristine Fiske



Marianne Midthus Astby



Qaisar Farooq Akram



Kristin Hollung

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

RESULTAT	Note	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	5 732 459	5 829 936
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	1 738 358	1 509 524
Salgs- og leieinntekter	1	578 483	556 000
Andre driftsinntekter	1	101 674	117 632
Sum driftsinntekter		<u>8 150 973</u>	<u>8 013 092</u>
Driftskostnader			
Varekostnader		21 530	22 169
Lønnskostnader	2	5 511 333	5 262 674
Avskrivninger på varige driftsmidler	5	713 739	736 229
Andre driftskostnader	3	1 987 933	1 975 065
Sum driftskostnader		<u>8 234 536</u>	<u>7 996 137</u>
Driftsresultat		<u>(83 563)</u>	<u>16 955</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	3 707	4 759
Finanskostnader	6	4 045	4 260
Sum finansinntekter og finanskostnader		<u>(337)</u>	<u>499</u>
Resultat av periodens aktiviteter		<u>(83 900)</u>	<u>17 454</u>
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15	97 955	882
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	(14 056)	(18 336)
Sum avregninger og disponeringer		<u>83 900</u>	<u>(17 454)</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

EIENDELER	Note	31.12.2019	31.12.2018
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Sum immaterielle eiendeler		-	-
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	9 272 400	9 622 297
Maskiner og transportmidler	5	504 196	502 773
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	451 314	407 442
Anlegg under utførelse	5	673 384	393 800
Sum varige driftsmidler		10 901 296	10 926 311
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	31 255	31 255
Sum finansielle anleggsmidler		31 255	31 255
Sum anleggsmidler		10 932 551	10 957 566
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	8 295	8 686
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		8 295	8 686
II Fordringer			
Kundefordringer	13	199 026	178 538
Andre fordringer	14	100 267	61 643
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	30 787	28 627
Sum fordringer		330 080	268 808
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	1 938 759	1 923 479
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	118 977	157 931
Andre bankinnskudd	17	46 159	37 945
Kontanter og lignende	17	375	364
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		2 104 271	2 119 719
Sum omløpsmidler		2 442 647	2 397 213
Sum eiendeler		13 375 198	13 354 779

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

STATENS KAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2019	31.12.2018
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapskapital			
Innskutt virksomhetskapskapital	8	6 023	6 023
Opptjent virksomhetskapskapital	8	120 746	106 690
Sum virksomhetskapskapital		<u>126 769</u>	<u>112 713</u>
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet	15	108 432	206 387
Sum avregninger		<u>108 432</u>	<u>206 387</u>
III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	5	10 901 296	10 926 311
Ikke inntektsført bevilgning (nettobudsjetterte)	15	-	-
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning		<u>10 901 296</u>	<u>10 926 311</u>
Sum statens kapital		<u>11 136 496</u>	<u>11 245 411</u>
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		<u>-</u>	<u>-</u>
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		<u>-</u>	<u>-</u>
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		229 879	147 676
Skyldig skattetrekk og pensjonspremie		195 479	187 601
Skyldige offentlige avgifter		203 406	194 345
Avsatte feriepenger		452 548	435 740
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer	15	751 541	767 377
Mottatt forskuddsbetaling	16	163 497	130 434
Annen kortsiktig gjeld	18	242 351	246 194
Sum kortsiktig gjeld		<u>2 238 701</u>	<u>2 109 368</u>
Sum gjeld		<u>2 238 701</u>	<u>2 109 368</u>
Sum statens kapital og gjeld		<u>13 375 198</u>	<u>13 354 779</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	Note	31.12.2019	31.12.2018
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)		5 731 513	5 521 115
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)		8 744	80 692
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		656 231	631 009
innbetalinger av tilskudd og overføringer		1 900 159	1 911 641
innbetalinger av refusjoner, aga, syke- og foreldrepenger		157 792	152 162
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler		5 435	25 391
andre innbetalinger		313 358	198 746
Sum innbetalinger		8 773 232	8 520 755
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		5 686 408	5 416 965
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		1 899 529	1 938 529
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		44 048	64 856
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		109 270	115 861
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter		151 595	124 723
andre utbetalinger		208 117	238 488
Sum utbetalinger		8 098 967	7 899 421
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter *		674 265	621 334
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		59	30
utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		(689 660)	(544 174)
innbetalinger av renter		1 490	912
utbetalinger av renter		(76)	(61)
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		(688 187)	(543 293)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-	-
Kontantstrømmer knyttet til overføringer			
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer		-	-
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		(1 526)	(146)
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		(15 448)	77 895
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse		2 119 719	2 041 824
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		2 104 271	2 119 719
* Avstemming			
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapskapital)		14 056	18 336
bokført verdi avhendede anleggsmidler		936	92
ordinære avskrivninger		713 739	736 229
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet		(97 955)	(882)
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		(689 660)	(544 744)
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		(25 892)	(191 639)
endring i beholdninger av varer og driftsmateriell		391	(28)
endring i kundefordringer		(20 488)	44 557
endring i ikke inntektsførte bevilgning, tilskudd og overføringer		10 850	133 702
endring i ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger		(26 686)	(15 258)
endring i leverandørgjeld		82 202	(25 016)
effekt av valutakursendringer		1 526	146
poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter		688 187	493 293
endring i andre tidsavgrensingsposter		23 060	(27 453)
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		674 266	621 334

Regnskapsprinsipper

Generelt

Regnskapet er utarbeidet og satt opp i samsvar med de statlige regnskapsstandardene (SRS) av desember 2018. UiO har tatt i bruk alle de oppdaterte standardene, også oppdaterte SRS 1 Presentasjon av virksomhetsregnskapet og SRS 10 Inntekt fra bevilgninger, tilskudd og overføringer, samt overføringer til og fra staten.

Som følge av forenklinger i de oppdaterte statlige regnskapsstandardene er det gjort enkelte endringer i presentasjon av regnskapet og i presentasjon av fjorårets regnskapstall. I avsnittet for statens kapital del C, punkt III er overskriften endret fra Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler til Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Her presenteres regnskapslinjen Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler, og ny regnskapslinje Ikke inntektsført bevilgning. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I avsnittet for gjeld del D, punkt III er teksten på regnskapslinjen Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer endret til Ikke inntektsført tilskudd og overføringer. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I avsnittet for omløpsmidler del B punkt III presenteres ny regnskapslinje Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

Som følge av presentasjonsfeil ved tidligere rapportering er det gjort følgende endringer i balanseoppstillingen. I avsnittet for anleggsmidler del A punkt III presenteres leierettsbevis og pantobligasjoner på regnskapslinje Investeringer i aksjer og andeler. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I avsnitt for omløpsmidler del B punkt II på regnskapslinje Opptjente, ikke fakturerte inntekter presenteres opptjente, ikke fakturerte inntekter fra andre prosjekter i tillegg til opptjente, ikke fakturerte inntekter fra oppdragsprosjekter. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I avsnitt for gjeld del D punkt III på regnskapslinje Mottatt forskuddsbetaling presenteres mottatt forskuddsbetaling fra andre prosjekter i tillegg til mottatt forskuddsbetaling fra oppdragsprosjekter. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

I kontantstrømmoppstillingen er alle innbetaling av tilskudd og overføringer presentert på linje Innbetaling av tilskudd og overføringer. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

Fra 2019 er kun bevilgning fra departement gitt i tilskuddsbrev klassifisert som inntekter fra bevilgninger. Sammenligningstall for 2018 er ikke endret.

Alle regnskapstall er oppgitt i 1000 kroner dersom ikke annet er særskilt opplyst.

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekter fra tilskudd og overføringer

Alle tildelinger fra Kunnskapsdepartementet er klassifisert som bevilgning og er inntektsført i den perioden midlene er bevilget. Ordinære driftsbevilgninger som ikke er benyttet på balansedagen, er klassifisert som forpliktelse og ført opp i avsnitt C.II Avregninger i balanseoppstillingen. Bevilgninger der det er angitt en konkret oppgave med et angitt beløp i tildelingsbrev som ikke er utført på balansedagen, er ubenyttet bevilgning knyttet til denne oppgaven klassifisert som ikke inntektsført bevilgning i avsnitt C.III Utsatt inntektsføring av bevilgning i balanseoppstillingen.

Tildelinger uten krav om motytelse fra alle andre, 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 i balanseoppstillingen.

Andelen av inntekt fra bevilgninger og tilsvarende som benyttes til anskaffelse av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler, ikke inntektsføres på anskaffelsestidspunktet. Inntektsføringen av bevilgningen utsettes til kostnadene påløper og avsettes i balansen på regnskapslinjen Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler.

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

UiO anser investeringer i immaterielle eiendeler og varige driftsmidler finansiert med inntekter fra tilskudd og overføringer, for å være finansiert med inntekter fra bevilgninger.

Transaksjonsbaserte inntekter

Inntekter som forsetter motytelse er behandlet etter bestemmelsene i SRS 9, og er resultatført i den perioden rettigheten til inntekten er opptjent. Inntektsføring ved salg av varer skjer på leveringstidspunktet hvor overføring av risiko og kontroll er overført til kjøper. Salg av tjenester inntektsføres i takt med utførelsen. Inntekter som er mottatt på forskudd er klassifisert som ikke opptjente inntekter og ført i avsnitt D.III Kortsiktig gjeld, mens verdien av forskuttet aktivitet, er klassifisert som opptjent, ikke fakturert inntekt i avsnitt B.II Kortsiktige fordringer.

Universitetet i Oslo

Regnskapsprinsipper

Kostnader

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

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

Tap

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

Pensjoner

De ansatte er i hovedsak tilknyttet Statens Pensjonskasse. Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming, og det er ikke foretatt beregning eller avsetning for eventuell over- eller underdekning i pensjonsordningen. Arbeidsgiverandelen av pensjonspremie er resultatført som pensjonskostnad.

Leieavtaler

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

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler er eiendeler med utnyttbar levetid på 3 år eller mer og med anskaffelseskost på kr 30 000.

Anleggsmidler er balanseført til anskaffelseskost fratrukket avskrivninger. Varige driftsmidler nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående.

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

Immaterielle eiendeler

Eksternt innkjøpte immaterielle eiendeler er vurdert til anskaffelseskost og avskrives over forventede levetid, men nedskrives til virkelig verdi ved verdifall som ikke forventes å være forbigående.

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

Aksjer og andre finansielle eiendeler

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

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

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet.

Øvrige poster er klassifisert som anleggsmidler/langsiktig gjeld.

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

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.

Fordringer

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

Valuta

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

Statens kapital

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

Universitetet i Oslo

Regnskapsprinsipper

formål, er klassifisert som virksomhetskapital ved enhetene.

Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler

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

Kontantstrøm

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte metoden tilpasset statlige virksomheter.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsipp

Staten er selvassurandør. Det er 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 UiOs egen oppgjørskonto i Norges Bank. Denne renteberegnes ikke. Nettobudsjetterte virksomheter beholder likviditeten ved årets slutt.

Bankkonti utenfor konsernkontoordningen er presentert på linjen Andre bankinnskudd i avsnitt B.III i balanseoppstillingen.

UiO oppbevarer ikke skattetrekkmidler 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.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Oppstillingen av bevilgningsrapporteringen er utarbeidet i samsvar med prinsippene som gjelder for føring av statsregnskapet. Dette innebærer at opplysningene knyttet til bevilgningsregnskap og kapitalregnskap er satt opp etter kontantprinsippet. Bevilgningsoppstillingen er satt opp i henhold til bestemmelsenes punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115.

UiO er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsenes punkt 3.7.1. Beholdninger på oppgjørskonto i Norges Bank overføres til nytt år.

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

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

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

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

Det er utarbeidet en egen prinsippnote til virksomhetsregnskapet.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1000)

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2019 for nettobudsjetterte virksomheter

Del I

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	5 718 113
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, <i>kan nyttes under post 70</i>	900
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	45	Større utstyrsanskaffelser, <i>kan overføres</i>	5 000
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				5 724 013
<hr/>				
201	Analyse og kunnskapsgrunnlag	21	Spesielle driftsutgifter	7 400
287	Forskningsinstitutter og andre tiltak	21	Spesielle driftsutgifter	100
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				5 731 513
<hr/>				
118	Nordområdetiltak m.m.	70	Nordområdetiltak og prosjektsamarbeid	679
400	Justisdepartementet	23	Spesielle driftsutgifter, forskning og kunnskapsutvikling	300
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	50	Forskningsprogrammer	4 000
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m.	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000
881	Tilskudd til trossamfunn mm	78	Ymse faste tiltak	500
1800	Olje- og energidepartementet	50	Overføring til andre forvaltningsorganer	500
1800	Olje- og energidepartementet	72	Tilskudd til olje- og energiformål	765
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				8 744
<hr/>				
Sum utbetalinger i alt				5 740 257

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾

Oppgjørskonto i Norges Bank

	Note	31.12.2019
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 923 479
Endringer i perioden (+/-)		15 280
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 938 759

Øvrige bankkonti Norges Bank ²⁾

Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	118 977
Endringer i perioden (+/-)		38 953
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	157 931

DEL III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2019	31.12.2018	Endring
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 938 759	1 923 479	15 280
628002	Leieboerinskudd	11	750	750	0
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger	17	118 977	157 931	(38 953)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)</i>		
Periodens bevilgning fra KD	5 731 513	5 521 115
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	(714 460)	(544 174)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	713 739	736 229
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	936	92
- periodens tilskudd til andre	(12 939)	(20 205)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	5 435	52 020
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	5 724 224	5 745 077
<i>Tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	8 744	88 402
- periodens tilskudd til andre	(509)	(3 543)
Sum tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning	8 235	84 859
Sum inntekt fra bevilgninger¹⁾	5 732 459	5 829 936
<p>1) Tilskudd/overføringer fra Utdanningsdirektoratet og Miljødirektoratet til Naturfagsentret, fra Utenriksdepartementet til Norsk senter for menneskerettigheter og fra Helseledningsdirektoratet til spesialistutdanning i odontologi var i 2018 klassifisert som inntekter fra bevilgninger og utgjorde 89,9 mill. kroner. Disse er i 2019 omklassifisert til inntekter fra tilskudd og overføringer og rapportert under avsnitt Tilskudd og overføringer fra statlige etater, og vises på linje Periodens tilskudd/overføringer fra andre statlige etater.</p>		
<i>Tilskudd fra statlige etater</i>		
Andre poster som vedrører tilskudd fra andre statlige forvaltningsorgan	263 293	154 763
- periodens tilskudd fra statlige forvaltningsorgan til andre	(23 323)	(10 108)
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	239 970	144 655
Periodens tilskudd /overføring fra NFR	1 016 187	923 089
Periodens tilskudd /NFR midler mottatt fra 3. part	142 096	137 085
- periodens tilskudd til andre (NFR midler overført til 3. part)	(155 103)	(142 486)
Periodens netto tilskudd fra NFR	1 003 181	917 688
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	1 243 151	1 062 343
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	(364)	1 230
Periodens netto tilskudd fra RFF	(364)	1 230
Kommunale og fylkeskommunale etater	14 447	14 419
Organisasjoner og stiftelser ¹⁾	77 358	62 723
Næringsliv/privat	45 167	34 957
Andre - Nordisk Ministerråd og utland øvrig ¹⁾	16 733	7 993
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	(10 559)	(5 007)
Periodens netto tilskudd fra diverse bidragsytere	143 146	115 084
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	375 135	270 835
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	2 308	-
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	(204 053)	(117 321)
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	173 390	153 514
EU tilskudd/tildeling til undervisning og annet	13 193	11 487
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	-	1 175
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	-	(7 830)
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	13 193	4 832
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	329 365	274 661
<i>Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</i>		
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	165 842	172 521
Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	165 842	172 521
Sum tilskudd og overføringer fra andre	1 738 358	1 509 524

¹⁾ Det er gjort endring i presentasjonen av tilskudd/overføringer fra diverse bidragsytere på følgende linjer: Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser og Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter, fortsetter

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Salgs- og leieinntekter</i>		
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:</i>		
Statlige forvaltningsorgan	118 510	114 858
Kommunale og fylkeskommunale etater	22 428	13 279
Organisasjoner og stiftelser	7 751	5 060
Næringsliv/privat	14 982	24 908
Andre, inkl. utland	79 725	73 784
<i>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>	243 396	231 889
<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	192 164	194 069
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	11 478	9 941
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs, leie og andre tjenester (unntatt avgift)	131 444	120 101
<i>Sum andre salgs- og leieinntekter</i>	335 086	324 111
<i>Sum salgs- og leieinntekter</i>	578 483	556 000
<i>Andre inntekter:</i>		
Andre driftsinntekter	101 662	117 620
Salg av maskiner og utstyr	12	12
<i>Sum andre inntekter</i>	101 674	117 632
Sum driftsinntekter	8 150 973	8 013 092

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 2 - Lønn og sosiale kostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Lønn	3 895 408	3 738 006
Feriepenger	473 404	455 952
Arbeidsgiveravgift	691 718	661 389
Pensjonskostnader	534 036	482 637
Sykepenger og andre refusjoner	(165 903)	(163 839)
Andre ytelser	82 670	88 529
Sum lønnskostnader	5 511 333	5 262 674
Antall årsverk	6 582	6 568

Statens Pensjonskasse beregner årlig pensjonspremie-sats som er grunnlaget for årlig beregnet pensjonskostnad. Pensjonspremie-satsen endrer seg fra år til år som følge av endrede forutsetninger for beregningen. Premie-satsen for 2019 er 13,2 %. Satsen for 2018 var 12,35 %

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	SUM
Rektor	1 620 902	-	1 620 902
Administrerende direktør	1 620 077	-	1 620 077
Ekstern styreleder	-	-	-

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2019.

Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Husleie og felleskostnader	314 990	290 253
Vedlikehold egne bygg og anlegg ¹⁾	99 543	103 355
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler ¹⁾	4 749	6 295
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	242 502	238 909
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	44 911	47 248
Mindre utstyrsanskaffelser	150 342	156 798
Tap ved avgang anleggsmidler	889	74
Leie av maskiner, inventar og lignende	101 435	99 194
Kjøp av konsulent tjenester	47 432	87 767
Kjøp av andre fremmede tjenester ²⁾	310 200	287 505
Reiser og diett	221 537	227 229
Øvrige driftskostnader	449 402	430 438
Sum andre driftskostnader	1 987 933	1 975 065

1) Vedlikehold og ombygging av leide lokaler er presentert på egen linje. Sammenligningstall for 2018 er endret tilsvarende.

2) Spesifikasjon av andre fremmede tjenester

Kjøp av rådgivningstjenester bygg/arkitekt tjenester	26 841	43 797
Kjøp av undervisningstjenester	44 090	46 105
Kjøp av forskningstjenester	70 653	88 142
Andre fremmedtjenester	168 616	109 461
Sum andre fremmede tjenester	310 200	287 505

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastrukture eiendeler	
Varighet inntil 1 år	55 329	91 123	7 052	1 893	-	155 396
Varighet 1-5 år	3 649	103 617	104	4 018	-	111 388
Varighet over 5 år	10 937	117 813	-	26	-	128 776
Kostnadsført leiebetalning for perioden	69 915	312 553	7 155	5 938	-	395 560

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter	Driftsbygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, transportmidler	Driftsløsøre og inventar mv.	Sum
Avskrivningsats (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år decomp. lineært	10-60 år decomp. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Anskaffelseskost per 01.01.2019	916 620	19 892 225	29 341	393 800	1 892 658	1 739 165	24 863 809
Tilgang nybygg 31.12.2019 - eksternt finansiert	-	-	-	-	-	-	-
Tilgang nybygg 31.12.2019 - internt finansiert	-	-	-	-	-	-	-
Andre tilganger pr 31.12.2019	-	367	-	425 938	89 623	173 732	689 660
Avgang anskaffelseskost per 31.12.2019	-	(242)	-	-	(7 179)	(1 054 217)	(1 061 638)
Fra anlegg under utførelse til annen gr.	-	108 461	-	(146 354)	37 438	455	-
Anskaffelseskost per 31.12.2019	916 620	20 000 810	29 341	673 384	2 012 540	859 136	24 491 831
Akkumulerte avskrivninger per 01.01.2019	-	(11 211 157)	(4 734)	-	(1 389 885)	(1 331 723)	(13 937 499)
Ordinære avskrivninger per 31.12.2019	-	(458 136)	(587)	-	(125 636)	(129 380)	(713 739)
Akkumulerte avskrivninger avgang pr 31.12.2019	-	242	-	-	7 179	1 053 281	1 060 702
Balanseført verdi per 31.12.2019	916 620	8 331 760	24 020	673 384	504 196	451 314	10 901 296
Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:							
Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	-	-	59	59
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	-	-	-	-	(936)	(936)
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	-	-	(877)	(877)

Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Finansinntekter		
Renteinntekter fra gavekonto	1 328	768
Valutagevinst	2 379	3 991
Sum finansinntekter	3 707	4 759
Finanskostnader		
Rentekostnad/Annen finanskostnad	76	61
Valutatap	3 969	4 199
Sum finanskostnader	4 045	4 260
Sum finansielle poster	(337)	500

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 randsoner virksomhet. 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 01.01.2019	6 023
Sum innskutt virksomhetskaper pr 31.12.2019	6 023

Bunden virksomhetskaper, UiO:

Bunden virksomhetskaper per 01.01.2019	25 233
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper per 01.01.2019	81 458
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskaper for avsluttede oppdragsprosjekter	14 056
Sum opptjent virksomhetskaper pr 31.12.2019	120 746

Sum virksomhetskaper pr 31.12.2019	126 769
---	----------------

Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervstids- punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2018	Balanseført egenkapital 2018	Rapportert til kapital-regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
<i>Investeringer i datterselskap</i>								
Unirand AS	2004-2005	2 025	100,0 %	100,0 %	(113)	4 145	4 050	4 050
Sum investeringer i datterselskap							4 050	4 050
<i>Investeringer i tilknyttede selskap ¹⁾</i>								
OsloTech AS, A-aksjer	1984-2002	1 271	33,4 %	33,4 %	6 244	131 852	5 073	5 073
OsloTech AS, B-aksjer	2002	555			-	-	550	550
Norsk medisinsk syklotronsenter AS	2003	100	20,0 %	20,0 %	(2 652)	24 240	400	400
Inven2 AS	2010	5 000	50,0 %	50,0 %	(3 766)	66 768	20 100	20 100
Sum investeringer i tilknyttede selskap							26 123	26 123
<i>Investeringer i aksjer og andeler</i>								
VisitOSLO AS	2010	1	0,5 %	0,5 %	(1 640)	9 069	10	10
CIENS AS	2009	15	11,1 %	11,1 %	312	1 264	15	15
Leierettsbevis Studentbyen Sogn							750	750
Pantobligasjoner studenthyttene								308
Sum investeringer i aksjer og andeler								1 058
Balanseført verdi per 31.12.2019								31 255

¹⁾ 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.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2019	31.12.2018
Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten		
Varelager til eget bruk	79	79
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	79	79
Beholdninger beregnet på videresalg		
Varelager kompendier og studiemateriell	3 125	3 584
Varelager Kulturhistorisk museum	3 722	3 585
Varelager Naturhistorisk museum	953	817
Varelager profileringsartikler	415	620
Sum beholdninger beregnet på videresalg	8 216	8 607
Sum varebeholdninger	8 295	8 686

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

Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2019	31.12.2018
Kundefordringer til pålydende	198 527	177 503
Avsatt til latent tap (-)	(199)	(274)
Fordringer kredittkortselskap	698	1 309
Sum kundefordringer	199 026	178 538
Tap på krav	1 237	169
Endring i avsetning til tap på krav	75	227
Kostnadsført tap på krav utgjør	1 312	396

Aldersfordeling kundefordringer:

Per dato:	Ikke forfalt	1-30	31-60	61-90	91-180	181-	Sum
31.12.2019	163 171	28 705	4 113	341	1 824	373	198 527
31.12.2018	148 308	27 664	446	166	381	538	177 503

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	31.12.2019	31.12.2018
Reise og ekskursjonsforskudd	6 952	9 205
Personallån	2 805	1 773
Andre fordringer på ansatte	301	254
Sykepengerefusjon m.m., ikke mottatt	25 699	23 579
Forskuddsbetalt leie	56 092	15 752
Andre forskuddsbetalte kostnader	3 069	4 934
Andre fordringer	5 349	6 146
Sum andre kortsiktige fordringer	100 267	61 643

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 ordinære bevilgninger:

	Avsetning pr. 31.12.2019	Overført fra virksomhets- kapital	Avsetning pr. 31.12.2018	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver</i>				
Humanoria	25 882	-	37 336	(11 454)
Samfunnsfag	168 779	-	144 419	24 360
Helse	56 748	-	103 152	(46 404)
Naturfag	290 756	-	333 797	(43 041)
Museer og bibliotek	70 834	-	73 515	(2 681)
Sentraladministrativ drift	(15 550)	-	(26 819)	11 269
IT-drift	(1 033)	-	(1 364)	331
IT-øremerket UH-aktivitet	10 169	-	9 773	396
UiO sentral/fordelingsbalanse	(704 840)	-	(605 845)	(98 995)
Eiendomsdrift	(21 744)	-	10 280	(32 024)
KD-prosjekter	5 910	-	4 194	1 716
Formidling	39 885	-	8 142	31 743
Organisasjonsutvikling (inkl. IHR)	8 495	-	10 456	(1 961)
Strategisk IT	66 306	-	53 204	13 102
Forskningssatsinger	1 971	-	5 962	(3 991)
Internasjonalisering	10 024	-	6 921	3 103
Innovasjon	(516)	-	6 534	(7 050)
Vitenskaplig utstyr	(5 412)	-	(5 684)	272
<i>SUM Konkrete påbegynte, ikke fullførte prosjekter og oppgaver</i>	6 664	-	167 973	(161 309)
<i>Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver</i>				
<i>SUM Vedtatte, ikke igangsatte prosjekter og oppgaver</i>	-	-	-	-
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>				
Egeninitierte investeringer - UiO-finansiert				
Sophus Bugges Hus	-	-	365	(365)
W.C Brøggers hus og andre lokaler Tøyen	156 241	-	221 694	(65 453)
NHM - magasinlokaler Økern-inventar og utstyr	-	-	6 719	(6 719)
Grønt UiO	79	-	521	(442)
KHM - magasinlokaler Økern	-	-	14 611	(14 611)
Utfasing ulovlige klimagasser i kjøleanlegg	-	-	(5 747)	5 747
Nemko	-	-	(249 422)	249 422
Niels Treschows hus	-	-	6 772	(6 772)
Niels Henrik Abels hus	2 761	-	20 049	(17 288)
Klimahus NHM	(12 641)	-	(2 400)	(10 241)
Kristian Ottosens hus - rehab 2. etasje	(55 450)	-	(41 138)	(14 312)
Historisk museum - utvendig rehabilitering	(36 410)	-	45 874	(82 284)
JUS/Sentrum - ombygging eksisterende lokaler	11 643	-	15 000	(3 357)
Rosselandshus - Oppgradering av fasader (KD-bevilgning)	29 965	-	-	29 965
Ubrukt andre mindre prosjekter	-	-	1 330	(1 330)
Egeninitierte større rehabiliteringer	(22 531)	-	(14 435)	(8 096)
<i>SUM påbegynte investeringsprosjekter</i>	73 657	-	19 793	53 864
<i>Andre formål</i>				
Universitetsdirektørens reserve	5 253	-	2 040	3 213
Universitetsstyrets reserve	3 681	-	-	3 681
<i>SUM andre formål</i>	8 934	-	2 040	6 894
Sum Kunnskapsdepartementet	89 255	-	189 807	(100 552)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. fortsetter

Andre departementer

Utsatt virksomhet	19 177	-	16 581	2 597
Sum andre departementer	19 177	-	16 581	2 597

Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	108 432	-	206 387	(97 955)
---	----------------	----------	----------------	-----------------

Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet				(97 955)
---	--	--	--	-----------------

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	31.12.2019		Ikke inntektsført pr. 31.12.2018	Endring i perioden
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)				
Mottatt prosjektmidler fra statlige etater, ikke inntektsført	123 288	-	112 090	11 198
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	123 288	-	112 090	11 198

Norges forskningsråd

Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	93 400	-	169 419	(76 019)
Sum Norges forskningsråd	93 400	-	169 419	(76 019)

Regionale forskningsfond

Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	121	-	(393)	514
Sum regionale forskningsfond	121	-	(393)	514

Andre bidragsytere

Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	5 742	-	19 531	(13 789)
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	22 559	-	25 131	(2 573)
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	30 262	-	22 159	8 103
Mottatt prosjektmidler fra øvrige bidragsytere, ikke inntektsført	22 799	-	21 199	1 601
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram, ikke inntektsført	162 793	-	76 163	86 630
Mottatt prosjektmidler fra EU annet, ikke inntektsført	9 820	-	14 635	(4 815)
Sum andre bidragsytere	253 976	-	178 819	75 157

Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	470 785	-	459 935	10 850
--	----------------	----------	----------------	---------------

Gaver og gaveforsterkninger

Mottatte gaver og gaveforsterkninger, ikke inntektsført	280 756	-	307 442	(26 686)
Sum gaver og gaveforsterkninger	280 756	-	307 442	(26 686)

Sum ikke inntektsført tilskudd, bidrag og gaver	751 541	-	767 377	(15 836)
--	----------------	----------	----------------	-----------------

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

Kunnskapsdepartementet

Mottatt bevilgning fra KD, ikke inntektsført	-	-	-	-
Sum kunnskapsdepartementet	-	-	-	-

Sum ikke inntektsførte bevilgninger	-	-	-	-
--	----------	----------	----------	----------

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

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

DEL I

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>		
Statlige forvaltningsorgan ¹⁾	11 722	4 522
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	2 473	869
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond ¹⁾	804	471
Næringsliv og private ¹⁾	26	321
Andre, inkl. utland ¹⁾	5 019	10 004
Andre prosjekter ²⁾	10 743	12 439
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	30 787	28 627

DEL II

<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>		
Statlige forvaltningsorgan ¹⁾	78 251	69 602
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	21 705	18 351
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond ¹⁾	1 885	4 197
Næringsliv og private ¹⁾	22 243	22 290
Andre, inkl. utland ¹⁾	31 585	11 386
Andre prosjekter ²⁾	7 828	4 608
Sum mottatt forskuddsbetaling	163 497	130 434

Det er 363 aktive oppdragsprosjekter per 31.12.2019, hvorav 116 er nye i 2019.

*Prosjekter med sluttdato 31.12.2019 er ikke med totalt antall aktive.

1) Gjelder aktivitet som faller inn under bestemmelsene i F-07-13.

2) Gjelder aktivitet som ikke tilfredsstiller kravene i F-07-13.

Note 17 - Bankinnskudd, kontanter og lignende

	31.12.2019	31.12.2018
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	1 938 759	1 923 479
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	118 977	157 931
Andre bankinnskudd	46 159	37 945
Kontanter og lignende	375	364
Sum bankinnskudd og kontanter	2 104 271	2 119 719

Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2019	31.12.2018
Skyldig lønn	196	211
Annen gjeld til ansatte ¹⁾	82 400	75 200
Påløpte kostnader ²⁾	96 781	90 083
Midler som skal videreformidles til andre	5 199	7 008
Annen kortsiktig gjeld	57 775	73 692
Sum annen kortsiktig gjeld	242 351	246 194

¹⁾ Avsetning, uavviklet ferie og opptjent fleksitid

²⁾ Spesifikasjon av påløpte kostnader:

	31.12.2019	31.12.2018
Lønns- og reisekostnader	18 401	18 172
Energikostnader	10 635	13 604
Leiekostnader mm	1 191	490
Inventar og utstyr	41 312	16 431
Tjenester	15 736	21 385
Øvrige driftskostnader	9 506	20 001
Sum påløpte kostnader	96 781	90 083

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 20 Videreformidling til andre samarbeidspartnere

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Videreformidlet til</i>		
UNIVERSITETET I BERGEN	30 173	15 778
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF	19 755	19 345
NTNU - NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET	10 089	12 073
UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET	7 886	8 190
STIFTELSEN SINTEF	5 650	5 498
NORCE NORWEGIAN RESEARCH CENTR	5 496	1 783
OSLOMET - STORBYUNIVERSITETET	4 815	3 318
SYKEHUSET I VESTFOLD HF	4 250	-
INSTITUTT FOR ENERGITEKNIKK	3 311	1 385
NMBU - CAMPUS ADAMSTUEN	3 297	4 832
Andre videreformidlinger	106 888	113 525
Sum videreformidlet til samarbeidspartnere	201 610	185 727

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Indikator	31.12.2019	31.12.2018
Tilskudd fra EU	186 583	158 346
Sum tilskudd fra EU	186 583	158 346
Tilskudd fra Norges forskningsråd NFR	1 003 181	917 687
Tilskudd fra regionale forskningsfond RFF	(364)	1 230
Sum tilskudd fra NFR og RFF	1 002 817	918 917
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	143 146	115 085
- tilskudd fra statlige etater	239 970	144 655
- oppdragsinntekter	243 396	231 889
Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	626 512	491 629

Særskilt regnskapsoppstilling for odontologisk spesialistbehandling

	Note	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	S1	-	-
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	-	-
Salgs- og leieinntekter	S1	-	-
Andre driftsinntekter	S1	-	-
Sum driftsinntekter		-	-
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	S2	-	-
Varekostnader	S3	-	-
Andre driftskostnader	S3	-	-
Kostnadsførte investeringer	S3	-	-
Sum driftskostnader		-	-
Driftsresultat			
Avregninger			
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen	S4	-	-
Sum avregninger		-	-
Periodens resultat			
		-	-

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet</i>	-	-
<i>Sum tilskudd og overføringer fra andre departement</i>	-	-
<i>Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer</i>	-	-
<i>Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>	-	-
<i>Sum andre salgs- og leieinntekter</i>	-	-
<i>Sum andre driftsinntekter</i>	-	-
Sum driftsinntekter	-	-

Note S2 Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Sum lønnskostnader	-	-
Antall årsverk:	-	-

Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader

	31.12.2019	31.12.2018
Sum andre driftskostnader	-	-

Note S4 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2019	31.12.2018
Sum omløpsmidler	-	-
Sum kortsiktig gjeld	-	-
Avregning med vertsinstitusjonen	-	-

Særskilt regnskapsoppstilling for Spesialistutdanning i Odontologi

	Note	31.12.2019	31.12.2018
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	S1	-	-
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	29 990	29 065
Salgs- og leieinntekter	S1	-	-
Andre driftsinntekter	S1	20 881	17 024
Sum driftsinntekter		50 871	46 089
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	S2A, S2B	23 063	22 598
Varekostnader	S3A,S3B		5 751
Andre driftskostnader	S3A,S3B	43 023	39 556
Kostnadsførte investeringer	S3A,S3B	3 992	-
Sum driftskostnader		70 078	67 905
Driftsresultat		(19 207)	(21 816)
Avregninger			
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen	S5	19 207	21 816
Sum avregninger		19 207	21 816
Periodens resultat		-	-

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2019	31.12.2018
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	-	-
<i>Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer ¹⁾</i>		
Periodens tilskudd/overføring - tilskudd til spesialistutdanning fra Helsedir 1.termin	29 990	29 065
Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	29 990	29 065
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	-	-
<i>Salgs- og leieinntekter ¹⁾</i>		
Salgs- og leieinntekter	-	-
Salgs- og leieinntekter 2	-	-
Andre salgs- og leieinntekter	-	-
Sum salgs- og leieinntekter	-	-
<i>Andre driftsinntekter ¹⁾</i>		
Øvrige andre inntekter - inntekter fra pasienter for tannbehandling	20 881	17 024
Øvrige andre inntekter - subsidiering av pasientbehandling fra Hdir tilskudd	-	-
Øvrige andre inntekter		
Sum andre driftsinntekter	20 881	17 024

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet og aktiveres i vertsinstitusjonens virksomhetsregnskap.

Sum driftsinntekter	50 871	46 089
----------------------------	---------------	---------------

Note S2A Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - teoridel¹⁾

	31.12.2019	31.12.2018
Lønninger	3 780	3 686
Feriepenger	453	442
Arbeidsgiveravgift	670	653
Pensjonskostnader	517	504
Sum lønnskostnader	5 420	5 285

Antall årsverk:	6	6
------------------------	---	---

Note S2B Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - klinisk trening¹⁾

	31.12.2019	31.12.2018
Lønninger	12 305	12 074
Feriepenger	1 477	1 449
Arbeidsgiveravgift	2 180	2 139
Pensjonskostnader ²⁾	1 682	1 650
Sum lønnskostnader	17 643	17 312

Antall årsverk:	19	19
------------------------	----	----

Note S3A Spesifikasjon av andre driftskostnader - teoridel¹⁾

	31.12.2019	31.12.2018
Husleie	-	555
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	5 315	3 957
Reiser og diett	23	-
Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av teoridelen ²⁾	3	-
Sum andre driftskostnader	5 340	4 512

Note S3B Spesifikasjon av andre driftskostnader - klinisk trening¹⁾

	31.12.2019	31.12.2018
Husleie	19 145	5 543
Vedlikehold egne bygg og anlegg	6	-
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	17 291	27 454
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	-	1 273
Leie av maskiner, inventar og lignende	33	13
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	1 077	489
Reiser og diett	2	36
Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av klinisk trening ²⁾	129	235
Sum andre driftskostnader	37 683	35 044

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2019	31.12.2018
<i>Omløpsmidler</i>		
Andre fordringer	19 207	21 816
Sum omløpsmidler	19 207	21 816
Sum kortsiktig gjeld	-	-
Avregning med vertsinstitusjonen	19 207	21 816

STATUS FOR GJENNOMFØRING AV UTVIKLINGSAVTALEN MED KUNNSKAPSDEPARTEMENTET

TEMA	AKTIVITET	Resultater
1A: Samordning av undervisningsressurser	Eablering av LINK - senter for læring og utdanning.	<p>LINK – Senter for utdanning og læring er etablert og har på kort tid blitt en svært viktig aktør i UiOs arbeid med utdanningskvalitet. Senteret bidrar i den generelle satsingen på utdanning ved UiO og er også involvert i daglig støtte og søknader om eksterne midler. Dette innebærer blant annet følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • LINK har hatt en sentral rolle i implementering av læringsplattformen Canvas og videreutvikling av det digitale læringsmiljøet. • LINK har utvidet og implementert et nytt universitetspedagogisk tilbud (200 timer) som oppfølging av nye nasjonale krav om utdanningsfaglig kompetanse. • LINK har produsert og bidratt til gjennomføring av åpne nettkurs (MOOCs). • LINK har aktivt støttet opp under fakultetenes utviklingsarbeid og bidratt i søknadsprosessene om eksternt finansierte prosjekter på utdanningsiden, for eksempel søknader til nye sentre for fremragende utdanning. <p>Senterets organisasjons- og styringsform ble evaluert høsten 2019 og senteret fikk gode tilbakemeldinger fra evalueringskomiteen. anbefalingene fra komiteen følges opp videre.</p>
	Vurdere å etablere et akademi for fremragende utdanning, jf. arbeidet med meritteringstiltak ved UiO.	<p>UiO har etablert et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse. Systemet vil i stor grad forsterke og utnytte eksisterende ordninger for tilsetting og opprykk, da disse ansees som grunnmuren i arbeidet med å sikre at undervisning blir meritterende.</p> <p>UiO har valgt å bruke meritteringssystemet for å håndtere ambisjonen om et akademi for fremragende utdanning. Ansatte som får tittelen «merittert underviser» forplikter seg til å være ressurspersoner for kvalitetsutvikling av utdanning i eget fagmiljø og ved UiO, og til å inngå i et nettverk av meritterte undervisere i meritteringsperioden.</p>
1B: Fysisk læringsmiljø	Arbeide med hvordan nye digitale arbeids- og samhandlingsvaner bør prege utformingen av det fysiske læringsmiljøet. Utarbeide	UiO arbeider målrettet med hvordan nye digitale arbeids- og samhandlingsvaner bør prege utformingen av det fysiske læringsmiljøet. Som ledd i arbeidet utarbeider UiO en veileder for utvikling av fremtidens undervisningslokaler. I veilederen vil brukere og andre interessenter få støtte i hvordan man skal gå fram ved behov for endring av

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	prinsipper/veileder for utvikling av fremtidens undervisningslokaler.	<p>undervisningslokaler. Veilederen vil inneholde linker til eksterne ressurser, eksempler på utførte tiltak ved UiO og rådgivning i hvordan man skal arbeide med undervisningen for å utnytte de fysiske lokalene.</p> <p>UiOs masterplan for eiendom vil revideres i løpet av 2020. Utredning av bærekraftige eierskapsmodeller vil være et element i dette arbeidet.</p>
1C: UiOs lærerutdanninger	Utvikle en mer helhetlig profil på lærerutdanningene blant annet gjennom samarbeid med OsloMet og Oslo kommune.	<p>UiO ser en styrket gjennomføring i Lektorprogrammet fra og med innføringen av ny studiemodell høsten 2014. Antall studenter som begynner på masterspesialiseringen i åttende semester gir en god pekepinn på hvor mange som fullfører programmet, og dette har vært jevnt stigende i perioden 2013-2020. ProTed UiO har i 2019 fulgt opp en bred prosjektportefølje som bidrar til videre kunnskapsutvikling om helhetlige studieprogram.</p> <p>Samarbeidet med OsloMet om lærerutdanning skjer både på prorektornivå og mellom programledere i lærerutdanningene. UiO og OsloMet har tidligere samarbeidet om rekruttering til lærerutdanningene, men evalueringer viste at det i liten grad er sammenfall mellom søkergruppene til institusjonenes utdanninger. Samarbeid om rekruttering og profilering av Oslo som studentby videreføres derfor gjennom samarbeid med Oslo kommune om Campusstrategien.</p>
1D: Poenggivende praksis	Legge til rette for bedre kontakt mellom akademia og arbeidsliv i utdanningene, blant annet gjennom å sikre uttelling for praksis.	<p>Stadig flere utdanninger har tilbud om praksis, og mangfoldet av praksisformer øker. UiO følger årlig opp antallet studenter som gjennomfører praksis, men det er krevende å opparbeide et godt tallmateriale, siden praksisformene varierer mye mellom fagmiljøene.</p> <p>UiO arbeider med å systematisere studentenes uttelling fra praksis, hovedsakelig ved å innarbeide dette i ordinære emner eller ved å etablere egne praksisemner. Koblingen mellom forskning og utdanning skal brukes også til å trene studentene i arbeidsmetoder, slik at de gjennom studiene får erfaring med å bruke forskningsbasert kunnskap på måter de vil trenge i sitt framtidige arbeid.</p> <p>Det er behov for at flere studenter velger å bruke praksistilbudene, og UiO vil legge bedre til rette for å lære av hverandre og samarbeide på tvers. Initiativene har i stor grad vært avhengig av ildsjeler i fagmiljøene, og det blir mer krevende å utvikle denne typen tilbud dess større studentgrupper de skal gjelde for.</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
1E: Studiepoengproduksjon	Øke studiepoengproduksjonen per student	<p>UiO har klare ambisjoner om å løfte studiepoengproduksjonen per student og øke studentenes gjennomføring av utdanning. Universitetsledelsen følger derfor nøye med på antall kandidater og avlagte studiepoeng og bruker dette aktivt i dialogen med fakultetene.</p> <p>I 2017 og 2018 ble det gjennomført en rekke analyser for å sikre et godt kunnskapsgrunnlag for videre beslutninger. Vi fant ikke grunnlag for å si at frafallet er uttrykk for en kvalitetssvikt. Studentenes oppfatninger om studiekvalitet registrert via Studiebarometeret har også vært stabile over tid.</p> <p>Lav gjennomføring og høyt frafall i UiOs utdanninger representerer betydelige utfordringer som UiO over lengre tid har arbeidet med å finne løsninger på. Vi har svært mye kunnskap om studentenes gjennomføring og frafall, men til tross for arbeid langs en rekke linjer med verktøyene vi har til rådighet, ser UiO seg ikke fornøyd med effekten av tiltakene.</p>
1F: Evaluering av utdanningskvalitet	Utarbeide en rapport om andre universiteters metode for evaluering av utdanningskvalitet, og vurdere å innføre en egen metode for å vurdere dette.	<p>Dette arbeidet har tatt en annen retning enn det som var planen da utviklingsavtalen først ble skrevet. Hovedområdet for UiOs felles utdanningsstrategi er en styrking av koblingen mellom forskning og utdanning, mens «kunnskap i bruk» og «utnytte UiOs faglige bredde» er viktige, tilgrensende felt for å realisere dette. I arbeidet med Strategi 2030 har sentrale tema vært forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans, fleksibilitet og tverrfaglighet, livslang læring samt gjennomføring og frafall. I tillegg viser undersøkelser at UiOs studentgruppe er langt mer heterogen enn studiestrukturen vår er lagt til rette for.</p> <p>UiO har nylig satt ned en arbeidsgruppe som ser på rammer og vilkår for fagfornyelse og hvordan dette skal tas videre i UiOs utvikling av utdanningsporteføljen, i kvalitetssystemet og i rolle- og ansvarsfordelingen innen utdanningsledelse. Arbeidet skal legge til rette for at UiO svarer godt på framtidens kunnskapsbehov og iverksetter tiltak på områder der det blir identifisert utfordringer.</p>
1G: Bedre arbeidsdeling i sektoren	Utvikle minst en konkret modell for nasjonalt SAK-samarbeid innenfor et spesifikt fagområde.	<p>UiO samarbeider godt med andre institusjoner om koordinering av fagtilbud, men dette har hittil ikke skjedd innenfor rammene av utviklingsavtaler. UiO og UiB har en samarbeidsavtale som skal stimulere eksisterende samarbeid og legge til rette for nye samarbeidstiltak, i første omgang innenfor humaniora. UiO og NTNU har etablert en fellesgrad i «Music, Communication and Technology» basert på sterke fagmiljøer ved</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		begge institusjoner. UiO og NIH utreder muligheten for etablering av en fellesgrad i ernæring, basert på institusjonenes samarbeidsavtale.
2A: Oppfølging av EU-benchmark	Implementere tiltak fra EU-benchmark. Tiltakene omhandler bl.a. et styrket støtteapparat for prosjekter i driftsfasen, interne incentiver for koordinatorprosjekter, og mer systematisk kompetansebygging ved institusjonen.	<p>UiO har fulgt opp de fleste tiltakene som ble anbefalt i EU-benchmark. Samtlige fakulteter iverksatte tiltak for å øke antall og kvalitet på søknader, blant annet gjennom flere forskningsrådgivere som bistår ved EU-søknader.</p> <p>Med bakgrunn i rapporten ble det også innført økonomiske incentiver for koordinatorprosjekter. Flere kurs innenfor ERC, Marie Curie og prosjekt drift arrangeres jevnlig. Særlig aktuelle søkere følges tett opp, både på kort sikt ved å motivere og tilby oppfølging, og mer langsiktig som ledd i karriereutvikling</p>
2B: Søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i H2020	<p>UiO har potensial for større gjennomslag innenfor tematiske områder i H2020, herunder helse.</p> <p>UiO vil styrke samarbeid med Helse Sør-Øst/Oslo universitetssykehus (HSØ/OUS) for å utnytte potensialet som ligger i samarbeid i forbindelse med søknader til helseprogrammet.</p>	<p>Antall søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i H2020 har økt i perioden. UiO har spesielt høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. Søknader til de andre temaområdene har vært lavere, men det er økende aktivitet også innenfor andre områder inn mot slutten av H2020. UiO koordinerer per i dag flere samarbeidsprosjekter enn i hele 7. rammeprogram.</p> <p>Oslo universitetssykehus og Det medisinske fakultet har inngått en samarbeidsavtale, og forskerstøtten deres utgjør nå et enhetlig støtteapparat overfor forskningsmiljøene. Vertskapsmodellen sikrer effektiv avklaring av det administrative prosjekteierskapet i hver enkelt søknad som utgår fra forskningssamarbeidet. Det styrkede samarbeidet har vært utslagsgivende for at UiO sender betydelig flere søknader til helseprogrammet enn tidligere. Det samkjørte støtteapparat for UiO og OUS/HSØ sikrer også koordinerte søknadsprosesser mot større utlysninger.</p>
2C: Rekruttering innen MSCA	UiO ønsker å tiltrekke seg flere gode enkeltkandidater – særlig på post.doc.-nivå (MSCA-IF). UiO vil gjennomføre analyse/benchmark for å sammenligne UiO med institusjoner som lykkes godt på dette området	UiO har i H2020 hatt en høy og økende deltagelse innenfor MSCA gjennom hele H2020. Så langt er det sendt over 600 søknader, hvorav to tredjedeler av disse er søknader på post.doc nivå (MSCA-IF). Flere tiltak for å både øke interessen og aktiviteten innenfor MSCA er innført. Et eksempel er MSCA Postdoktor Master Class hvor særlig aktuelle søkere inviteres til UiO for å møte sin fremtidige veileder og få egen oppfølging.

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		Til MSCA har UiO i perioden økt søknadsmengden betydelig og samtidig opprettholdt en høy suksessrate. Så langt i H2020 har UiO 50% flere prosjekter av denne typen enn i forrige rammeprogram. Kandidatene fordeler seg jevnt utover de fleste fakulteter og fagområder.
2D: ERC	UiO skal nærme seg de beste nordiske universitetene med hensyn til ERC-tildelinger.	Av de nordiske institusjonene er UiO på sjetteplass målt i antall ERC prosjekter. Med unntak av Københavns Universitet og Universitetet i Helsinki, er forskjellene små, og med de gode resultatene i 2019 er det sannsynlig at UiO vil rykke opp noen plasser. UiO gjør det spesielt godt innenfor samfunnsvitenskap og humaniora og har hentet flest ERC-tildelinger i Norden de siste to årene innenfor dette området. Kun Universitetet i Amsterdam har hentet flere, og UiO er dermed blant de beste i Europa.
3A: Europeisk universitetsnettverk	Ambisjon om et bredt, inter-institusjonelt samarbeid innenfor forskning, utdanning innovasjon – i tillegg til et forsterket nærvær til politiske prosesser i EU. Etableringen av Guild Policy Labs skal bidra til en enda sterkere tilknytning mellom akademia og samfunn.	<p>The Guild har oppnådd en solid posisjon i Brussel med et bredt kontaktnett innenfor EU-systemet, og UiO har nådd målsetningene sine for perioden. UiO har bidratt aktivt til utformingen av The Guilds politikk og påvirkning av EUs forsknings-, innovasjons- og utdanningsagenda gjennom styredeltakelse og representasjon i alle nettverkets arbeidsgrupper. Rektor ved UiO sitter i The Guilds styre.</p> <p>UiO har vært pådriver i The Guilds nord-sør samarbeid. The Guild har initiert samarbeid med det afrikanske universitetsnettverket ARUA som skal munne ut i felles politikk og «summit» i Brussel i 2020. Målet er å utvikle en ambisiøs og langsiktig plan for styrking av forskningssamarbeid mellom afrikanske og europeiske universiteter.</p> <p>UiO har i perioden oppnådd gode kontakter til de øvrige institusjonene i nettverket og har vært svært aktiv i å utvikle kontaktflatene både innenfor ekspertgruppene og dekansamarbeidet.</p> <p>UiO koordinerer universitetsalliansen Circle U. som består av sju forskningsintensive breddeuniversitetene. I tillegg til UiO består alliansen av Humboldt-universitetet i Berlin, King's College London, Universitetet i Louvain, Universitetet i Paris (Université de Paris), Universitetet i Beograd og Aarhus universitet. Alliansens mål er å fremme tettere samarbeid med likesinnede sterke europeiske institusjoner for å øke mobilitet og sørge for at studentene får flere perspektiver og et bedre studietilbud. Alliansen leverte søknad om «European Universities» innenfor Erasmus+-programmet i februar 2020. Alliansen tar sikte</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		<p>på å iverksette samarbeidet uavhengig av støtte fra EU, men omfang og fremdrift på prosjektene må vurderes på nytt dersom søknaden ikke får til</p>
<p>3B: Innovasjonsløft og samarbeidsprosjekter med internasjonalt næringsliv</p>	<p>UiO vil styrke koblingen mellom fremragende grunnforskning og nytt næringsliv, og som en følge av Innovasjonsløftet skal det implementeres målrettede tiltak innen utdanningsområdet. Arbeidet har to faser:</p> <p>Fase 1: Frem mot 2020</p> <p>Fase 2: Langsiktig løp fra 2021</p>	<p>«Innovasjonsløftet» er UiOs strategiske satsing på innovasjon, og i 2019 har det særlig vært arbeidet for å styrke UiOs kultur for innovasjon. Som et ledd i satsingen, og for å sørge for en bred tilnærming til innovasjon ved UiO, ble det opprettet en arbeidsgruppe for sosial innovasjon. Arbeidsgruppen har kartlagt eksisterende aktiviteter og potensialet for sosial innovasjon ved UiO, og har foreslått tiltak for økt gjennomslag på relevante konkurransearenaer. Arbeidet følges opp med en politikk og en handlingsplan for sosial innovasjon ved UiO.</p> <p>UiO har etablert et innovasjonsråd som skal koordinere og samordne innovasjonsarbeidet ved UiO. Forumet er viktig som en arena for erfaringsutveksling og for å skape synergier mellom fakulteter.</p> <p>For å styrke koblingen til næringslivet har UiO sendt inn 17 søknader til Forskningsrådets frist for fjerde runde av SFI. I tillegg er UiO partner på 4 SFI-søknader sammen med OUS.</p> <p>Studentinnovasjon er et av de prioriterte områdene, og i tillegg til studieprogrammer og emner innen entreprenørskap har UiO også andre initiativ innen studentinnovasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insj UiO gir veiledning, har en mentorordning og et akseleratorprogram for studenter som vil starte sin egen virksomhet. • City Studio Oslo ble lansert høsten 2019 som det første City Studio i Europa. Kjernen i CityStudio Oslo er et emne på 30 studiepoeng hvor studenter, med bistand fra forskere, ansatte i Oslo kommune og andre interessenter jobber fram eksperimentelle byutviklingsprosjekter. City Studio Oslo tilbyr unik utdanning av høy kvalitet og samtidig som det bygges partnerskap og nye kanaler for kunnskapsoverføring mellom akademia, offentlig sektor og næringsliv. • Helseinnovatørskolen, SPARK Norway og Biomakerspace er andre eksempler på arbeidet som gjøres for å fremme studentinnovasjon.

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		UiO vurderer opprettelse av enhet for innovasjon, næringslivs- og samfunnskontakt i tilknytning til satsingen på Livsvitenskap.
C: UiO: Livsvitenskap og ny livsvitenskapsklynge	Gaustadbekkdalen skal utgjøre sentrum for ny livsvitenskapsklynge	<p>Livsvitenskapsbygget realiseres i Gaustadbekkdalen med Statsbygg som byggherre i samarbeid med UiO. Prosjektet har god fremdrift og har i 2019 hatt stor grad av bruker-medvirkning for ferdigstilling av programmering og detaljprosjektering. UiO arbeider med faglig utvikling internt og i dialog med eksterne partnere, og KD holdes oppdatert om utviklingen gjennom prosjektrådet.</p> <p>UiO:Livsvitenskap har i 2019 videreført innovasjonsprogrammet SPARK Norway og etablert åtte nye tverrfaglige forskningsprosjekter - konvergensmiljø. Det er videre inngått en intensjonsavtale mellom UiO og Bayer AS som har mål å styrke norsk helsenæring og samarbeid om studentinnovasjon innen livsvitenskap, herunder etablering av et såkalt «biomakerspace» i livsvitenskapsbygget ved UiO.</p> <p>UiO har engasjert seg i næringsklynge initiativet The Life Science Cluster (TLSC) som i 2019 ble tildelt status som Arena-klynge i Innovasjon Norge, SIVA og Forskningsrådets klyngeprogram. TLSC har tilhold i Forskningsparken og skal fremme bærekraftig vekst innen livsvitenskaps-sektoren.</p> <p>For ytterligere å bidra til utvikling av et økosystem for innovasjon og i arbeid for å realisere den globalt orienterte livsvitenskapshovedstaden Oslo, har UiO sammen med fem partnere etablert Oslo Science City som et innovasjonsdistrikt som strekker seg fra Majorstuen til Gaustad. Prosjektet startet opp i 2019 med ansettelse av daglig leder og etablering av sekretariat i Forskningsparken.</p>
D: Studentutveksling og samarbeid med utenlandske institusjoner	<p>Øke internasjonal profil og legge til rette for økt studentutveksling</p> <p>Øke antall utreisende studenter</p>	UiO har i perioden 2016-18 kartlagt hindre for studentmobilitet og foreslått tiltak som skal bidra til å øke utreisendemobilitet fra UiOs programmer. I løpet av 2019 har dette prosjekt blitt fulgt opp med særlig vekt på bedre informasjon, gjennom blant annet utvikling av nye sentrale nettsider og tilgjengeliggjøring av studenterfaringer. Administrative rutiner er blitt utviklet slik at studentene fra høsten 2019 kan starte tidligere med søknadsprosessen og dermed få tidligere tilgang på relevant veiledning om utveksling. I 2019 har UiO også gjennomført en pilot med lønnede utvekslings-ambassadører som bidrar i rekruttering- og informasjonsarbeidet.

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	Inngå flere avtaler om studieprogramsamarbeid med utenlandske insitusjoner	Det har i 2019 vært en signifikant økning i antall studenter som har reist ut på utveksling gjennom Erasmus+-programmet. Antallet ansatte som reiser på mobilitetsopphold gjennom Erasmus+ holder seg jevnt, og antallet studenter som reiser ut på praksis har også økt. UiO har arbeidet for økt bruk av Erasmus+ gjennom prioriteringen av European Universities-søknad, samt informasjonsarbeid og søknadsstøtte til globale mobilitetsprosjekter og et kapasitetsbyggende prosjekt.



Likestillingsrapport for 2019

Oppsummering	2
Innledning	3
Handlingsplanen 2018-2020.....	3
Et tydeligere lederansvar for likestilling.....	4
Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering	5
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke	7
Styrke arbeidet med mangfold ved UiO.....	16
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer	19
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?	23
Tiltak i regi av UiO sentralt	30
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier.....	33
Sykefravær og permisjoner	36



Oppsummering

Likestillingsrapporten gir en oversikt over resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020¹ ved UiO i 2019, samt rapportering på lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene.

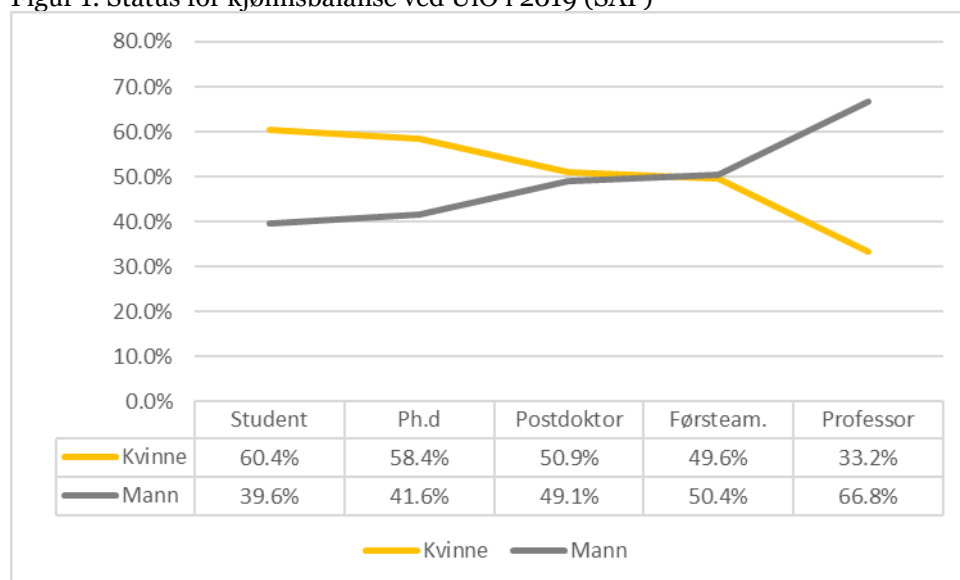
Handlingsplanen har fire hovedmål i perioden 2018 -2020:

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

UiO har i 2019 videreført satsningen på forebyggende arbeid knyttet til trakassering og seksuell trakassering igjennom oppfølging av tiltaksplanen som ble vedtatt i 2018. Det har vært særlig fokus på opplæring av lederlinja hvor det nå er totalt 332 ledere som har vært på kurs.

Andelen kvinner blant faste vitenskapelige har vært økende de siste årene og økte til 41,1 % i 2019. Når det gjelder andelen kvinner i professor II-stillinger har andelen gått noe opp sammenlignet med året før og ligger nå på 29,5 %. I 2019 har andelen kvinner i faglige lederstillinger gått opp fra 35,4 % i 2018 til 36,7 % i 2019. Studenttallene er relativt stabile. Kvinneandel blant studentene ved UiO var i 2019 60,4 %. Det er variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2019.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2019 (SAP)



¹ Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>



Figuren viser at det ved UiO er en vertikal kjønnssegregering med en overvekt av kvinner på lavere nivå, mens det på høyere nivå er færre kvinner. Krysningspunktet i grafen er for første gang ved UiO på førsteamanuensisnivå.

Årlig setter Universitetsstyret av 6,5 millioner kroner til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. 4 millioner kroner blir fordelt på fakultetene for å støtte deres likestillingsarbeid tilpasset utfordringene og problemstillingene lokalt. UiO sentralt tilbyr mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og tiltak rettet mot kvinnelige førsteamanuensiser. I tillegg til UiOs deltagelse i Oslo Pride avholdes kurs og opplæring i håndtering og forebygging av trakassering og seksuell trakassering.

I rapporten redegjøres det også for lønn, permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn. Det er fortsatt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner ved UiO. Kvinner tjener i gjennomsnitt 92,6 % av menns gjennomsnittslønn.

Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020², 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. I Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold konkretiseres likestillingspolitikken ved UiO.

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling ved Universitetet i Oslo og måloppnåelsen i henhold til handlingsplanen, samt arbeidet som gjøres ved UiO for å forhindre diskriminering.

Likestillingsrapporten gjør rede for status for likestilling ved UiO og måloppnåelse i henhold til handlingsplanen og aktivitetene som er knyttet til dette arbeidet. Det rapporteres også på lønn, permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn, og det gis et bredt overblikk over arbeidet som gjøres for å hindre diskriminering ved UiO.

Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra SAP pr 31.12.19 og fra FS.

Handlingsplanen 2018-2020

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.

Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:

- *Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering*

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



- *Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke*
- *Styrke arbeidet med mangfold ved UiO*
- *Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer*

Et tydeligere lederansvar for likestilling

Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et ledelsesansvar og skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialog med enhetene. Rektor leder UiOs [koordineringsgruppe](#) for likestilling. Koordineringsgruppen for likestilling har ansvar for å løfte fram strategiske spørsmål og sørge for oppfølging av handlingsplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer og bringe saker opp til dekanmøtet. Likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.

Rektor har i bloggen sin vært innom temaer om mangfold i 2019. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftets 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 kjønnspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn og rekruttering. I gjennomgang av leders ansvar er blant annet håndtering av varsling og trakassering tema.

I 2019 ble det gjennomført 3 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (RLP13) for erfarne forskningsledere. I 2019 gjennomførte 37 deltakere programmet, hvorav 19 kvinner og 18 menn.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2019) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. I 2019 gjennomførte 39 deltakere programmet, hvorav 25 kvinner og 14 menn.
- Utdanningslederprogrammet ved UiO (ULP6) for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram. I 2019 gjennomførte 25 deltakere programmet, hvorav 17 kvinner og 8 menn.

Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til noen av disse programmene, og i likhet med foregående år er det et flertall av kvinner som gjennomfører RLP-Start og Utdanningslederprogrammet.

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 sjelden fungerer godt som eget, separat tema. I 2019 fortsatte kursteamene arbeidet med å forsterke og understøtte erfaringsutvekslingen om disse temaene. Dette gjøres blant annet gjennom om å utfordre deltakerne til å reflektere over hvilke temaer som er i spill i et case/situasjon (inkludert generasjons-/kjønns-/kultur-/mangfoldstemaer).



Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering

I handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et av hovedmålene at UiO skal ha økt fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. En rekke tiltak og aktiviteter er allerede gjennomført, men arbeidet er fortsatt høyt prioritert ved UiO.

Universitetsstyret ble 12.mars 2019 orientert om det samlede arbeidet på dette området og vedtok de nye retningslinjene [Sammen mot trakassering](#). Retningslinjene uttrykker forventinger til adferd for ansatte og studenter og gir et klart signal om at trakassering ikke aksepteres ved UiO.

Ressursgruppen som ble nedsatt i 2018 for å se på retningslinjer og forebyggende tiltak laget Langtidsplan for arbeid med forebygging av seksuell trakassering. Denne planen har dannet utgangspunkt for det videre oppfølgingsarbeidet i 2019. Gruppen ga også innspill til ny ruspolicy. Det ble nedsatt en arbeidsgruppe i 2019 som laget forslag til ny ruspolicy for ansatte hvor innspillene fra ressursgruppen ble arbeidet inn. For å styrke policyen ytterligere er det bedt om å se videre på denne policyen for å i hensyn ta studentene. Arbeidet forventes ferdigstilt innen høsten 2020.

Ressursgruppen ga også innspill til en eventuell videreutvikling av dagens Vær varsom plakat for sosiale medier. Seksjon for kommunikasjon har i 2019 utarbeidet en kanalstrategi der det blant annet blir anbefalt at antallet kontoer fra Universitetet i Oslo i sosiale medier reduseres. Dette vil blant annet bidra til at administratorene for sidene har kontroll på at sidene blir forsvarlig moderert.

Økt kompetansen i organisasjonen om håndtering og forebygging har vært et viktig tiltak i oppfølgingen av handlingsplanen for dette området. Avdeling for personalstøtte har over flere år avholdt kurs for lederlinjen. Totalt har 332 ledere vært på kurs i forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering. Kursene skal fra 2020 inngå som del av UiOs kursportefølje sammen med kursene som allerede tilbys i konflikthåndtering og den vanskelige samtalen.

Som del av UiO årsplan er det satt inn et tiltak om at enhetene skal styrke arbeidet med trakassering jfr. handlingsplanen både gjennom økt lederkompetanse og ved å gjennomføre risikokartlegging ved egen enhet som del av det forebyggende arbeidet. Flere enheter har gjennomført risikokartlegging i 2019, mens de fleste enheter planlegger å gjennomføre en slik kartlegging i løpet av 2020. En del enheter trekker fram kursingen jfr. avsnittet over som del av det viktige arbeidet her og det rapporteres om at tematikken for eksempel med utgangspunkt i de nye retningslinjene er tatt på ledermøter og i møter med de ansatte.

Det har i 2019 vært et arbeid med å oppdatere UiOs varslingsrutiner. Disse skal vedtas første kvartal 2020. Parallelt med dette arbeidet er UiOs nettsider om varslingsrutiner videreutviklet for å sikre bedre informasjon til alle parter igjennom å følge en varslingsprosess skritt for skritt. Det er også laget en «informasjonspakke» for ledere som skal håndterer saker for å bidra til god håndtering og bistå lederne med råd underveis i saksprosessen. Tips til forebyggende arbeid er også inkludert. Nettsidene ferdigstilles i løpet av første kvartal 2020 og samsvarer med de nye varslingsrutinene.



Arbeid med kompetanseheving og bevisstgjøring knyttet til dette området er viktig. Det er gjennomført workshops for flere fakulteter og institutter om tema inkludert utføring av risikokartlegging. Trakassering og seksuell trakassering har også vært hovedtema på Personalkonsulentenes fagdag i 2019. Vernelinja har ved flere anledninger lokalt ved UiO og ved den årlige nasjonale samlingen fått innføring i håndtering og forebygging av trakassering. Samlet sett er det gått bredt ut med informasjon og opplæring, noe som på sikt kan ha en god forebyggende effekt.

Kartlegging av mobbing og trakassering

I mai 2019 ble det gjennomført en nasjonal kartlegging³ av mobbing og trakassering i akademia. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge omfanget og frekvensen av mobbing og trakassering på arbeidsplassen, samt tilfeller av seksuell trakassering og seksuelle overgrep. Det ble også stilt spørsmål om ansattes kjennskap til varslingsystemet ved egen institusjon. Ansatte ved 26 UH-institusjoner deltok i undersøkelsen som hadde en god svarprosent på 42%. Ved UiO svarte 2880 personer på undersøkelsen som ble offentliggjort den 22.08.19.

Resultatene på nasjonalt nivå og institusjons nivå samsvarer i stor grad. Hovedfunnene i kartleggingen ved UiO⁴ viste følgende:

- 13% av respondentene ved UiO oppgir å ha blitt mobbet og trakassert i sitt nåværende arbeidsforhold siste 12 måneder.
- 1,6% svarer at de har opplevd seksuell trakassering ved UiO.
- Av totalt 2880 respondenter svarer 6 personer at de har opplevd at noen har skaffet seg seksuell omgang med dem ved bruk av vold, eller at de har følt seg tvunget, truet eller presset til seksuell omgang.
- 58% av respondentene har kjennskap til varslingsrutinene ved UiO.

Resultatene fra kartlegging følges opp gjennom Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 – 2020, og Langtidsplan for arbeid med forebygging av seksuell trakassering vedtatt våren 2019. I tillegg har det foruten fokus på kompetanseheving av lederlinjen og bedre og mer nettinformasjon til støtte for både ledere og ansatte, vært behov for å vurdere og igangsette tiltak på bakgrunn av resultatene fra kartleggingen.

Avdeling for personalstøtte gjennomgår blant annet malen for medarbeidersamtalen for å forsøke å senke terskelen for at dette tema kan tas opp på en god måte i medarbeidersamtalen. Kartleggingen viste at det er særlig arbeidstakerne mellom 50 – 59 år som rapporterer om mobbing og trakassering. For å forsøke å forstå mer av hva det betyr vil det i forbindelse med arbeidet med en rapport om mangfold ved UiO inkluderes spørsmål som kan være med på å besvare dette. Videre viste kartleggingen at stipendiatene er en særlig sårbar gruppe. Veilederkontraktene er under bearbeiding og nettsidene om varslings og Si fra systemet gjennomgås for å sikre god nok informasjon om varslingsmulighetene for stipendiatene.

³ Nasjonal rapport om mobbing og trakassering i UH-sektoren:

file:///C:/Users/hegeelo/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/PRESSE+Nasjonalt+rapport+-+Mobbing+og+trakassering+i+UH-sektoren+2019+V3.pdf

⁴ UiO rapport om mobbing og trakassering i UH-sektoren: <https://www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2019/utvidet-rapport-for-uio-27-08-19.pdf>



Kartleggingen er presenter for lederlinjen ved UiO, i LAMU, på allmøte ved Det Juridiske fakultet, KHMs HMS-dag og ikke minst på den nasjonale verneombud konferansen. Resultatene av kartlegging er lagt inn i kurset om håndtering og forebygging av trakassering.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger 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 likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO. Måltallene for handlingsplanperioden for dette hovedmålet vil bli gjort rede for i tabellen under. Videre vil denne delen av rapporten gå i dybden på flere stillingskategorier fordelt på kjønn, fakulteter og enheter.

Tabell 1: Måltallene i handlingsplanperioden 2018-2020 (SAP)

Måltall 2018-2020	2019 tallene
Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til over 40 % (39,2 % i 2017)	Andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 41,1 % i 2019
Øke andelen kvinner i professor stillinger til 35 % (31,9 % i 2017)	Andelen kvinner i professor stillinger økte i 2019 til 33,2 %
Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 40 % (28,3 % i 2017)	Andelen kvinner i professor II-stillinger har i 2019 gått ned til 29,5 % *
Øke andel kvinner i faglige lederstillinger til 40 % (34,7 % i 2017)	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt i 2019 til 36,7 %

*antall, ikke årsverk

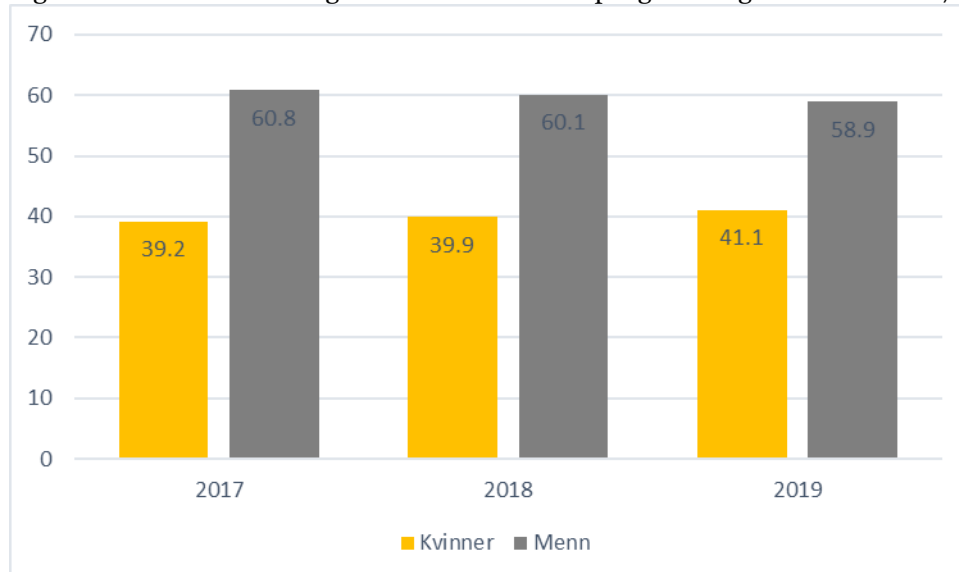
Tabellen viser handlingsplanens måltall og hvordan disse fordeler seg i 2019. Det er satt som mål at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger i handlingsplanperioden 2018- 2020 skal øke til over 40 %. Dette målet er nådd allerede i 2019, hvor andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger er på 41,1 %. Andelen kvinner i professor stillinger er også gradvis økende fra 31,9 % i 2017 til 33,2 % i 2019. Kvinner i professor II-stillinger er også økende og er på 29,5 % i 2019, og målet om 40 % kvinner i løpet av 2020 er innen rekkevidde. Det ser også ut til at andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått opp fra målepunktet 34,7 % i 2017 til 36,7 % i 2019. Utviklingen er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under. For å vise utviklingen over tid er statistikken tatt ut for flere år eller det er gjort rede for i teksten.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en positiv utvikling med en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2017-2019.



Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2017-2019 (SAP)

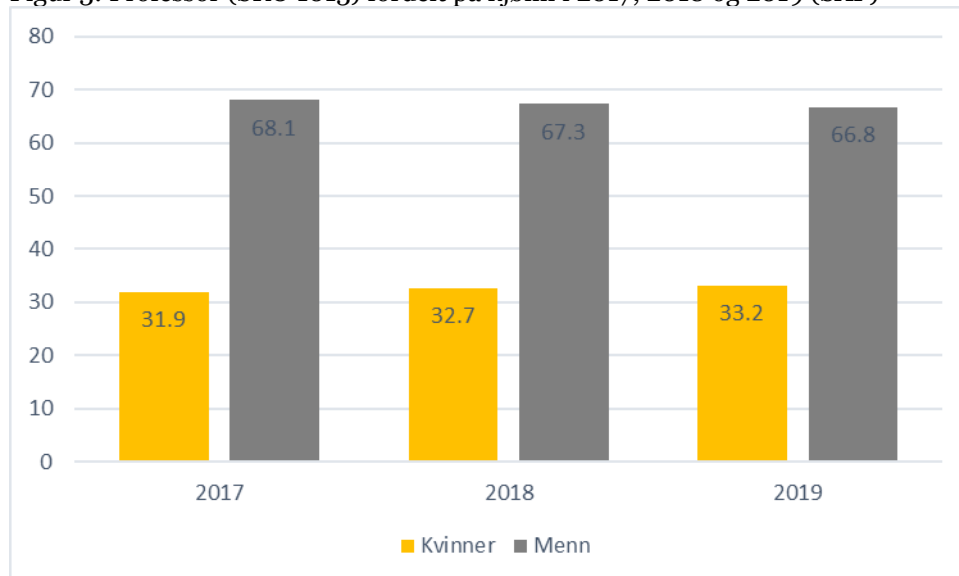


Figuren viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt fra 39,2 % i 2017 til 41,1 % i 2019. Det er en økning med 1,9 prosentpoeng.

Kvinnelige professorer ved UiO – 33,2 %

Et viktig måltall på likestilling i academia har over tid vært andelen kvinner i professor stillinger. Ved UiO har det vært en gradvis økning, og tabellen under viser andelen kvinner og menn i professorer ved UiO fra 2017 - 2019.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2017, 2018 og 2019 (SAP)



Figuren viser at kvinneandelen blant professorene har økt med 1,3 prosentpoeng fra 2017 til 2019. Kvinner utgjør 33,2 % av andelen professorer ved UiO i 2019. Til sammenligning var gjennomsnittet ved universitetene i Norge 31,7 % samme år.

Kvinneandelen blant professorene er varierende når det kommer til fagområder. Tabellen under viser fordelingen av kvinner ved fakultetene og enhetene ved UiO.



Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på enhetene i 2018 og 2019 (SAP)

Fakultet/enhet	2018		2019	
	Totalt årsverk	Kvinner %	Totalt årsverk	Kvinner %
HF	152,5	37,0	152,4	35,4
JUR	69,9	31,0	69,2	34,0
MN	236,4	20,6	232,9	20,8
MED	117,1	36,7	115,5	38,1
OD	31,5	51,4	28,3	53,0
SV	115,3	35,3	119,9	35,6
TF	15,3	19,7	14,0	14,3
UV	54,0	50,9	54,7	53,9
KHM	8,0	37,5	8,0	37,5
NHM	11,0	9,1	11,0	9,1
Andre*	9,6	72,9	10,6	75,5
Totalsum	820,6	32,7	816,4	33,2

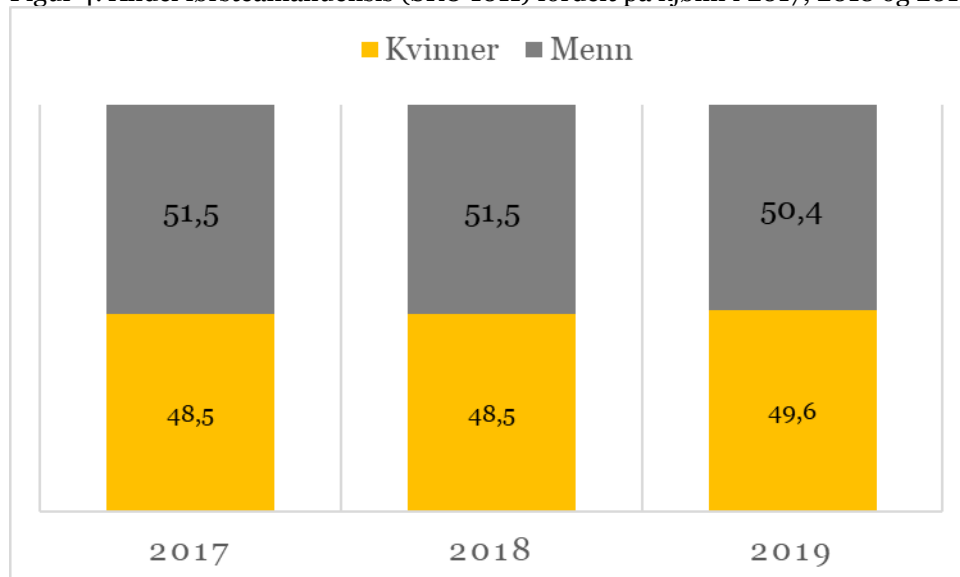
*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Det har ved de fleste enhetene vært en økning i andel kvinner i professorstillinger fra 2018 til 2019. Det er ved JUR, MED, OD og UV man finner den største økningen. Videre er andel kvinner i professorstilling ved OD og UV over 50 %. Ved noen enheter er andelen nesten uendret eller man kan se en liten nedgang. Ved HF har andelen gått ned fra 37,0 % i 2018 til 35,4 % i 2019. Det er ved de mindre enhetene og ved MN at man finner en prosentandel kvinner som ligger under gjennomsnittet ved UiO og i sektoren.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 49,6 %

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

Figur 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2017, 2018 og 2019 (SAP)



Figuren viser at andelen kvinner i førsteamanuensis stilling i 2019 har økt sammenlignet med de foregående årene. Kvinner utgjør 49,6 % av andelen



førsteamanuensis ved UiO. Det er det samme som gjennomsnittet i sektoren. Det er som i professorstillingene forskjeller innenfor fagområdene. Tabellen under viser andelen kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene fra 2018-2019 (SAP)

Fakultet/enhet	2018		2019	
	Totalt årsverk	Kvinner %	Totalt årsverk	Kvinner %
HF	110.9	51.0	104.2	53.5
JUR	15.1	60.9	16.6	55.4
MN	109.5	37.1	105.0	39.6
MED	72.8	47.7	80.9	47.5
OD	23.6	53.5	22.5	59.5
SV	62.1	42.2	62.9	38.2
TF	8.2	61.3	9.2	65.2
UV	57.9	70.3	56.8	70.4
KHM	18.0	44.4	20.7	48.3
NHM	10.2	21.6	8.2	26.8
Andre*	2.0	100.0	2.0	100.0
Totalsum	490.3	48.5	488.9	49.6

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

Det har ved de fleste enhetene vært en økning i andelen kvinnelige førsteamanuensis. Størst økning finner man ved OD og TF som har hatt en økning på henholdsvis 6 prosentpoeng og 3,9 prosentpoeng fra 2018 til 2019. Ved TF er det snakk om en økning i årsverk fra 8,2 til 9,2. Deretter følger HF og MN som begge har økt med 2,5 prosentpoeng sammenlignet med 2018. Dette kan trolig også ses i sammenheng med tabell 6 som viser andelen kvinner og menn som har fått innvilget kompetanseopprykk fra førsteamanuensis til professor i 2019. Ved JUR fakultet har andelen derimot gått ned fra 60,9 % i 2018 til 55,4 % i 2019. På samme tid har 2 kvinner blitt innvilget opprykk i samme periode jfr. utviklingen ved HF og MN. Det kan også forklare noe av nedgangen ved SV hvor andelen kvinner har gått ned med 3 prosentpoeng fra 42,2 % til 38,2 %. Ved begge museene har det vært en økning i andelen kvinner i førsteamanuensis stilling.

Undervisningsstillinger

Førstelektorer, universitetslektorer og dosent regnes herunder som undervisningsstillinger. Det er flest årsverk førstelektorer ved HF, 28,4 årsverk og MN, 21,5 årsverk. Mens det er betydelig færre ved de andre enhetene. Det er nesten tilsvarende for universitetslektorstillingene, hvor HF har 37,9 årsverk, MN 23,5 årsverk og i tillegg har MED 28,7 årsverk og UV 12,9 årsverk. I dosent stilling er det totalt 4,8 årsverk fordelt på HF og TF.

Tabellen under viser andelen kvinner i stillingene førstelektorer og universitetslektorer for 2018 til 2019, fordelt på enhetene.



Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2018 og 2019 (SAP)

	Førstelektor (SKO 1198)		Univeritetslektor (SKO 1009)	
	2018	2019	2018	2019
	Kvinner %	Kvinner %	Kvinner %	Kvinner %
HF	58.5	57.7	50.7	55.1
JUR	0.0	Ingen**	50.0	50.0
MN	69.3	68.8	45.0	36.0
MED	75.0	81.8	40.7	46.2
OD	71.4	71.4	48.6	54.9
SV	60.8	50.7	63.0	59.2
TF	50.4	52.4	5.1	6.3
UV	66.7	68.8	75.9	74.7
KHM	Ingen**	Ingen**	77.8	77.8
NHM	66.7	66.7	57.1	50.0
Andre*	Ingen**	Ingen**	51.3	44.9
Totalt	62.0	61.8	51.1	51.5

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

**Enheten har ingen i denne stillingskategorien på dette tidspunktet

Tabellen viser at andelen kvinnelige førstelektor har gått ned fra 62,0 % i 2018 til 61,8 % i 2019. Andelen kvinnelig universitetslektorer har også økt, men kun med 0,4 prosentpoeng. Det er i denne sammenheng viktig å huske på at det er snakk om få årsverk og at endringer den ene eller den andre veien innebærer store utslag prosentvis.

Det er totalt 4,8 årsverk som er i stillingskode dosent ved UiO, av disse er 4,6 av årsverkene ved HF og resterende 0,2 ved TF. Kvinner utgjør 41,7 % av andelen dosenter ved UiO.

Nytilsatte

For å sikre kjønnsbalanse ved nyrekruttering er det satt inn som tiltak i handlingsplanen at hovedregelen for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger er at de skal lyses ut som førsteamanuensis. Tabellen under viser fordelingen av nytilsatte i førsteamanuensis og professorstilling i 2019 fordelt på fakultetene. Sentre under universitetsstyret er ikke tatt med i denne beregningen. Det er videre tatt utgangspunkt i tilsettingsrådets vedtak om ansettelse i 2019, dette til tross for at flere som tilsettes ikke begynner før året etter.



Tabell 5: Andelen nytilsatte i førsteamanuensis (SKO 1011) og professor (SKO 1013) i 2019 (tall fra enhetene)

Enhet	Førsteamanuensis		Professor	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
MED*	9	13	2	4
HF	6	4		
MN	11	11		3
JUR	2	1		1
UV	4	1		2
OD				
TF	1			
SV	1	10		
KHM	2			
NHM				
Totalt	36	40	2	10

*en av professorstillingene er ved kallelse

Tabellen viser at det i 2019 ble ansatt totalt 88 i disse stillingskodene. De fleste er ansatt i stillingskoden førsteamanuensis 1011 (76 av 88) jfr. hovedregelen i handlingsplanen. Det fordeler seg på henholdsvis 36 kvinner og 40 menn. Det ble tilsatt 2 kvinner og 10 menn i stillingskoden 1013, professor.

Opprykk

UiO bruker en stor andel av likestillingsbudsjettet til kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuensis. 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 kvalifisere seg til professor.

Enhetene rapporterer på andelen som får innvilget kompetanseopprykk i 2019 igjennom å se på tilsetningsrådenes vedtak om kompetanseopprykk dette året. Tabellen under viser fordelingen.

Tabell 6: Antall kompetanseopprykk i 2019 fordelt på kjønn og fakultet (tall fra enhetene)

Enhet	Kvinne	Mann
TF	1	
SV	2	6
JUR	2	
MN	3	6
UV	2	1
OD		1
MED	1	
HF	3	8
Totalt	14	22



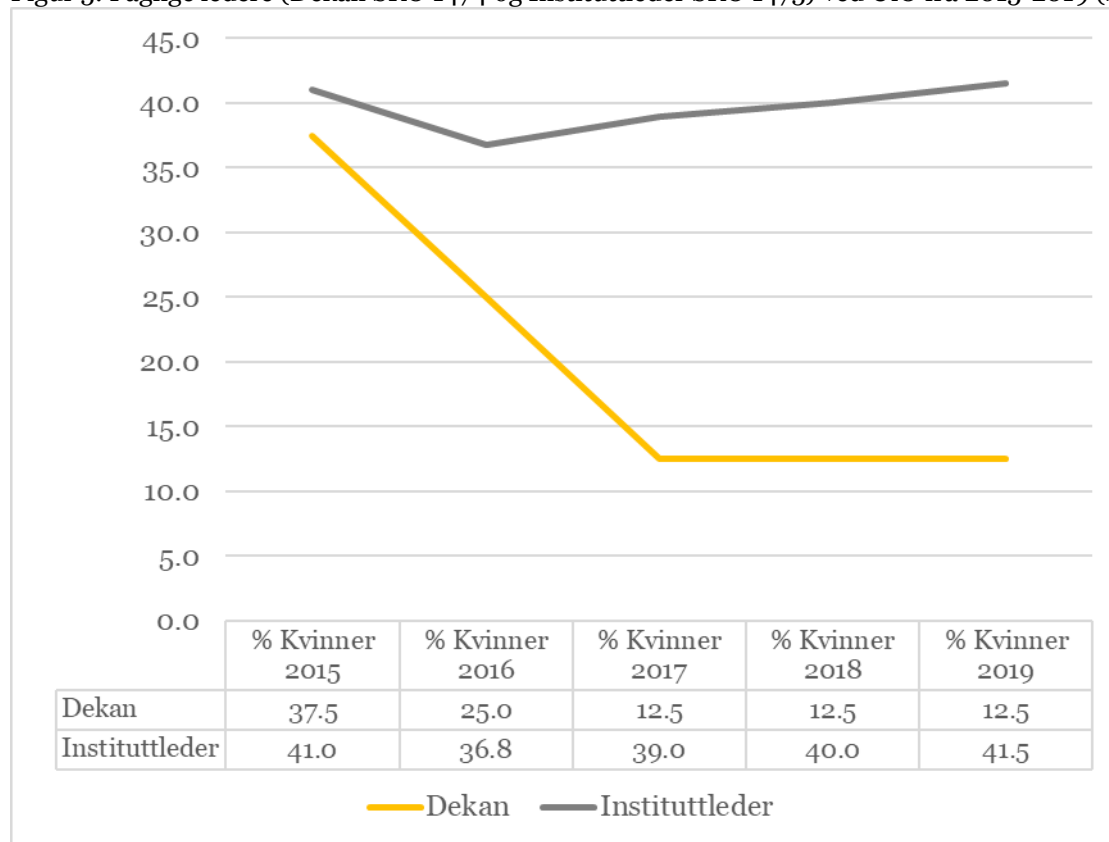
Totalt ble det innvilget 36 kompetanseopprykk i 2019 ved UiO. Det var 14 kvinner og 22 menn som fikk opprykk. Det var ingen ved sentrene under universitetsstyret eller ved museene. Ved HF fikk en kvinne innvilget opprykk til dosent.

Faglige lederstillinger

UiO har som målsetting i handlingsplanen å øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 40% i 2020. Med fagliglederstillinger regnes dekan og instituttleder. I 2018 var andelen 35,4%, mens det i 2019 hadde gått opp til 36,7 %.

Figuren under gir en oversikt over dekan og instituttleder fordelt på kjønn i perioden 2015 til 2019.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2015-2019 (SAP)



Figuren viser at andelen kvinner og menn i faglige lederstillinger holder seg relativt stabilt og det henger sammen med at disse stillingene er av en viss varighet før de eventuelt skiftes ut. Andelen kvinnelige instituttledere har de siste årene vært økende og i 2019 var andelen 41,5 %. Ser man på antall instituttledere finner man at i 2018 var kvinneandelen 16 av 40 instituttledere, mens i 2019 var 17 av 41 instituttledere kvinner. Andelen kvinnelige dekaner er som det har vært siden 2017 en kvinne.

Kvinnelige professor II ved UiO – 29,5 %

Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia over tid kan være å tilsette kvinner i professor II-stillinger. Dette kan bidra til å synliggjøre kvinner i toppstillinger og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. I UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold har UiO satt som mål å øke andelen kvinner i professor II-stilling til 40% i 2020.



Tabellen under viser antall personer i professor II-stilling ved UiO fordelt på fakultet.

Tabell 7: Antall professor II (SKO 8013 og 9301) fordelt på kjønn og enhet ved UiO i 2018 og 2019 (SAP)

Fakultet/enhet	2018		2019	
	Totalt antall	Kvinner %	Totalt antall	Kvinner %
HF	24	41.7	13	23.1
JUR	9	33.3	10	40.0
MN	71	9.9	78	15.4
MED	201	28.9	196	31.6
OD	4	25.0	5	20.0
SV	31	38.7	29	34.5
TF	3	33.3	2	100.0
UV	15	46.7	21	52.4
KHM	3	0.0	3	0.0
NHM	Ingen **	Ingen **	Ingen **	Ingen **
Andre*	2	50.0	2	50.0
Totalsum	363	27.6	359.0	29.5

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

Tabellen viser at antall personer i professor II-stilling har gått ned de siste årene. Det var en økning i andelen kvinner fra 27,6 % i 2018 til 29,5 % i 2019. Det er store forskjeller mellom fakultetene når det kommer til antall professor II-stillinger. Det er flest ved MED (196 stykk) og MN (78 stykk). Ser man på kvinneandelen ved disse to fakultetene er det på henholdsvis 31,6 % ved MED og 15,4 % ved MN. Ved begge enhetene har det vært en økning i antall kvinnelige professor II fra 2018 til 2019.

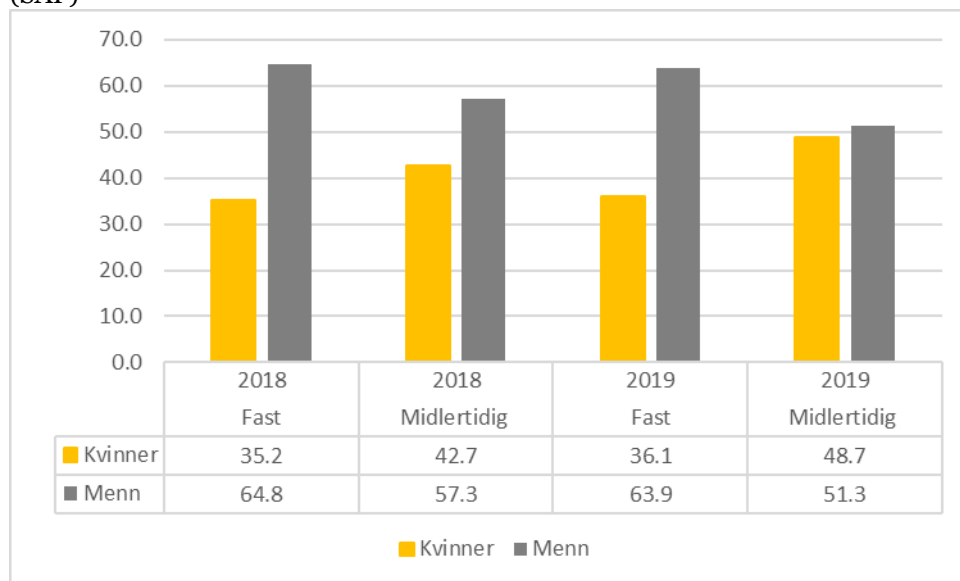
Forsker

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 2018 og 2019 (SAP)

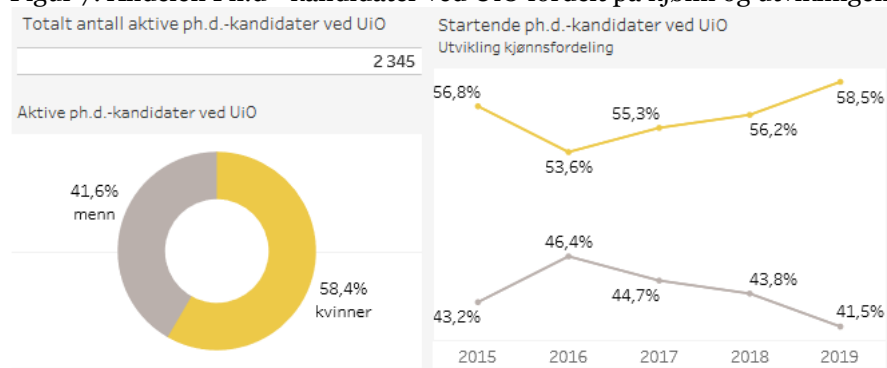


I 2019 var det en økning i andelen årsverk i faste forskerstillinger fra 118,2 årsverk i 2018 til 168,7 årsverk i 2019. 36,1 % av disse er kvinner. Andelen årsverk midlertidig ansatt forskere i disse stillingskategoriene har gått ned fra 299,5 årsverk i 2018 til 251,8 årsverk i 2019. Kvinneandelen utgjør 48,7 %. Det er jevnt over flere menn i forskerstillinger ved UiO.

Ph.d-kandidater

Andelen kvinnelig og mannlig Ph.d –kandidater utgjør rekrutteringsgrunnlaget for den videre akademisk karriere. Figuren under viser andelen Ph.d –kandidater fordelt på kvinner og menn, samt utviklingen fra 2015 -2019.

Figur 7: Andelen Ph.d –kandidater ved UiO fordelt på kjønn og utviklingen fra 2015 -2019



Andelen aktive Ph.d-kandidater ved UiO var i 2019 totalt 2345. Av disse var 1370 kvinner og 975 menn. Figuren viser at det er en økning i kvinneandelen Ph.d-kandidater fra 56,8 % i 2015 til 58,4 % i 2019.

259 kvinner og 223 menn fikk oppnådd Ph.d –grad ved UiO i 2019.



Postdoktorer

Postdoktor er definert som en kvalifiseringsstilling på åremålsstilling. Hovedvekten av arbeidet består i forskning. Tabellen under viser andel kvinnelige postdoktorer i perioden 2018 – 2019.

Tabell 8: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352) fra 2018-2019 fordelt på fakultet (SAP)

Fakultet/enhet	2018		2019	
	Totalt årsverk	Kvinner %	Totalt årsverk	Kvinner %
HF	64.8	72.2	68.1	64.8
JUR	16.5	45.5	13.8	32.6
MN	189.9	35.8	178.0	38.9
MED	133.9	48.5	134.8	57.6
OD	10.5	71.3	9.0	77.7
SV	56.6	48.8	62.5	55.7
TF	3.5	57.1	2.0	100.0
UV	14.7	81.6	16.3	69.2
KHM	2.0	50.0	4.0	25.0
NHM	3.0	33.3	5.0	20.0
Andre*	5.1	21.6	11.1	36.9
Totalsum	500.5	47.8	504.4	50.9

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

I 2019 var andelen mannlige postdoktorer ved UiO 49,1 %, mens kvinneandelen for førstegang var over 50 % med en andel på 50,9 %. Andelen kvinnelige postdoktorer har økt med 1,3 prosentpoeng fra 2018 til 2019. Ser man lenger tilbake i tid ser man at andelen har økt gradvis. Eksempelvis var andelen kvinner i postdoktorstilling i 2015 på 44,3 %. Det er stor spredning i antall årsverk og kjønnsfordelingen ved enhetene. Det er flest årsverk postdoktorer ved MN (178,0), MED (134,8), HF (68,1) og SV (62,5). Ved MN, MED og SV har kvinneandelen økt, mens ved HF har det vært en nedgang. Ved de flere enhetene er andelen kvinner i disse stillingene over 50 %.

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

UiOs handlingsplan for likestilling har tradisjonelt hatt fokus på likestilling og kjønnsbalanse. Da handlingsplanen i 2018 skulle fornyes og oppdateres ble det besluttet å inkludere mangfold i denne planen. Siden dette var et nytt perspektiv inn i en slik handlingsplan, som krever tiltak og oppfølging både sentralt og ute på enhetene, ble målsettingen satt på et mer overordnet nivå for handlingsplanperioden 2018-2020. Hovedfokus for mangfoldsarbeidet ved UiO skal i perioden være «(...)en økt bevissthet på mangfold og et økt kunnskapsgrunnlag for å identifisere hvilke mangfoldsutfordringer UiO har, og gi retning for målrettede tiltak og aktiviteter på sikt».

Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI) ble etablert i 2018. Det er et forum med utgangspunkt i administrativt ansatte som jobber med mangfolds relaterte arbeidsoppgaver, men hvor det trekkes inn andre relevante personer og ansatte som jobber med internasjonalisering, mangfold og inkludering ved UiO. Dette er et samarbeid mellom International staff mobility office (ISMO) og likestillingsrådgiveren ved UiO og avdeling for fagstøttes likestillingsrepresentant. Formålet er økt bevissthet og kompetanse om internasjonalisering, mangfold og inkludering sett fra et administrativt perspektiv ved UiO, gjensidig utveksling av



erfaring og samarbeid på tvers i organisasjonen. Det arrangeres ett møte hvert semester. Vårens FIMI-møte handlet om språkopplæring og krav for ansatte på UiO. På møte ble det reist spørsmål om hvorfor er det viktig at vi tilbyr språkkurs for ansatte og om hvilke utfordringer internasjonale ansatte kan møte på veien når de lærer seg norsk. Og kan/bør vi tilrettelegge språkopplæringen mer? Møte i høstsemesteret dreiet seg om mangfold blant studentene, nærmere bestemt studenter med innvandrerbakgrunn. Hvordan sørge for god rekruttering til studiene, men også stimulere til at flere velger forskning som karrierevei.

9.april 2019 ble det avholdt et seminar i [Mangfoldsledelse](#) som et av tiltakene i handlingsplanen om å øke kompetansen om mangfoldsledelse og – rekruttering. Hovedinnleder var direktør ved advokatfirmaet Haavind Dyveke Hamza. 74 ansatte og ledere var påmeldt seminaret som fikk gode tilbakemeldinger.

Kurset Rosa kompetanse arbeidsliv fra Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI) ble første gang satt opp i forbindelse med Pride 2019. Kurset ble satt opp igjen i høstseminaret som ledd i arbeidet med å øke kompetansen om mangfold.

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 2019.

Tabell 9: Antall utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn og statsborgerskap i 2019(SAP)

Stilling	Utenlands statsborgerskap				Norsk statsborgerskap			
	Årsverk		% av totalt årsverk i stillingsgruppe	% av totalt årsverk i stillingsgruppe	Årsverk		% av totalt årsverk i stillingsgruppe	% av totalt årsverk i stillingsgruppe
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Forsker	84.4	122.6	20.1	29.2	99.1	114.5	23.6	27.2
Førsteamanuensis	57.3	65.7	11.7	13.4	185.1	180.8	37.9	37.0
Postdoktor	154.7	181.8	30.7	36.0	101.8	66.2	20.2	13.1
Professor	49.7	111.7	6.1	13.7	221.4	433.7	27.1	53.1
Professor II	5.5	11.2	8.1	16.6	13.9	37.1	20.6	54.8
Totalt	351.5	492.9	15.3	21.4	621.3	832.1	27.0	36.2

Tabellen viser at blant professorene og førsteamanuensene er det flest med norsk statsborgerskap. Andelen professorer med norsk statsborgerskap er henholdsvis 27,1 % kvinner og 53,1 % menn. Det er mer jevnt blant forskerne, med en liten overvekt av menn med utenlandskstatsborgerskap tett etterfulgt av menn med norskstatsborgerskap. Blant postdoktorene er det flest med utenlandskstatsborgerskap, uansett kjønn.

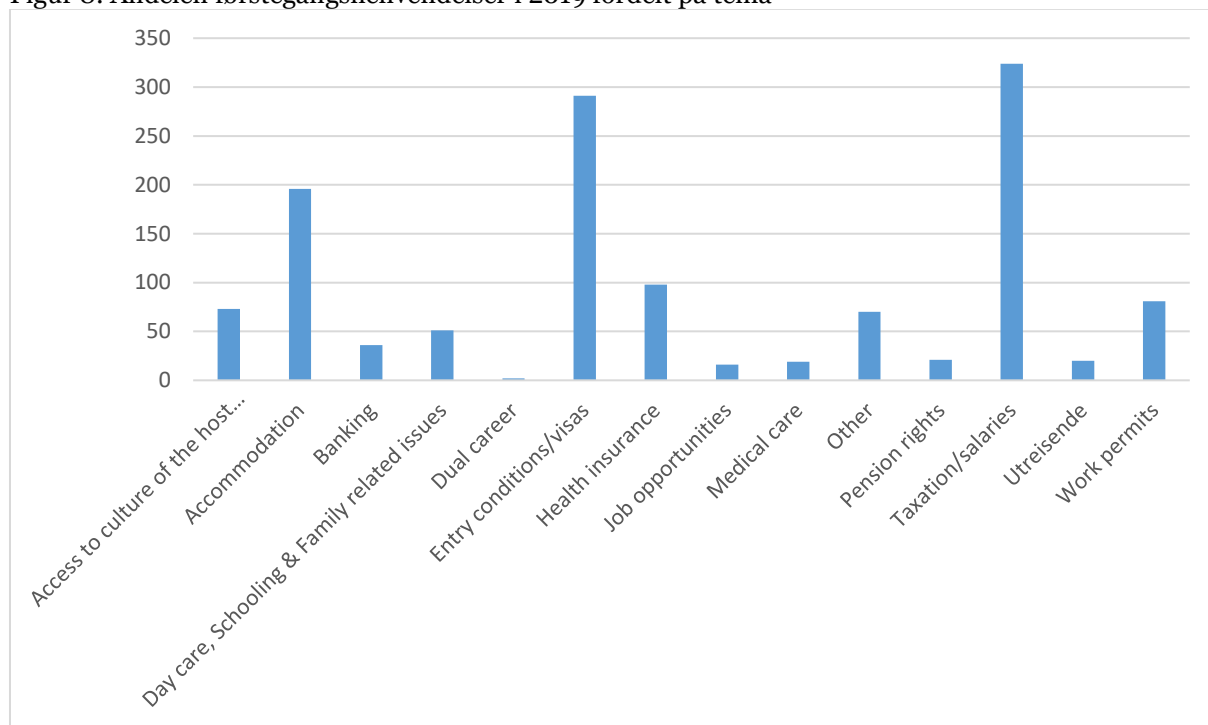
International Staff Mobility Office (ISMO)

ISMO er en egen seksjon i Avdeling for personalstøtte i sentraladministrasjonen ved UiO. Opprettelsen av ISMO i 2018 ble sett på som et strategisk verktøy for å gjøre UiO i bedre stand til å rekruttere internasjonalt og styrke UiOs posisjon som et ledende europeisk forskningsuniversitet. ISMO er en spesialistenhet for hele UiO med oppgaver som er særegent for rekruttering og mottak av internasjonale ansatte



og gjesteforskere. ISMO sine tjenester blir brukt av alle fakulteter ved UiO. Antall enkelthenvendelser (inkl. henvendelser ang. forskerboliger) i 2019 er i overkant av 2000. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO.

Figur 8: Andelen førstegangshenvendelser i 2019 fordelt på tema



Figuren viser at de fleste henvendelsene ISMO mottok i 2019 var spørsmål knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler.

I tillegg til drift av ISMO sine tjenester i 2019 har seksjonen hatt 3 fokusområder med dertil hørende tiltak.

Figur 9: Viser ISMOs fokusområder og tiltak for 2019

Avdeling	Mål	Konkretisering av tiltak
Avd.personalstøtte ISMO	Integrering	ISMO arrangerte i 2019 følgende kurs/arrangement for internasjonale ansatte ved UiO: - Velkomstfrokost - 5 ganger per år - "How to understand Norwegian working culture" - 3 ganger per år - "Cracking the norwegian code" - 1 gang årlig - Skikurs for internasjonale ansatte
Avd.personalstøtte ISMO	Dual career-tjenester	Det tilbys i dag karriereveiledning for ektefeller og partnere av internasjonalt ansatte. UiO har inngått rammeavtaler med rekrutteringsselskaper som tilbyr skreddersydde program for partnere.
Avd.personalstøtte ISMO	Nettsider	Videreutviklet egne nettsider Oppdatert informasjonen på nett angående skatt

ISMO har i 2019 hatt tre overordna fokusområder og tiltak knyttet til disse områdene. Som del av arbeidet med integrering har ISMO hatt en rekke arrangement og kurs. Når det gjelder arbeidet med Dual career-tjenester har UiO inngått rammeavtaler med rekrutteringsfirmaer som tilbyr skreddersydde program for medfølgende partnere. Videreutvikling av ISMOs [nettsider](#) har også vært et viktig området for ISMO i 2019.



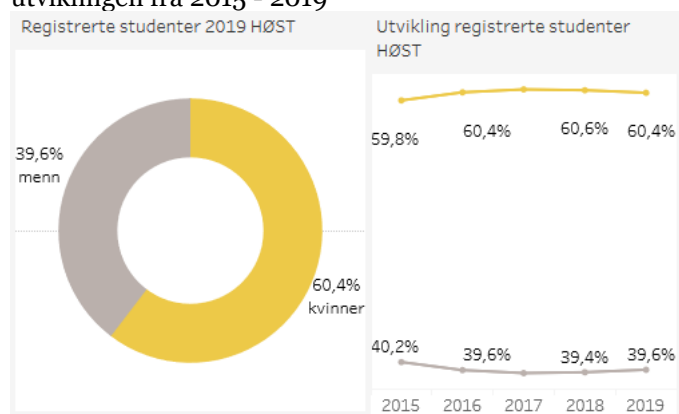
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

I handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2018-2020, er et av målene å jobbe for en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. Det har over flere år vært en 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. 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. Allikevel har rundt 75% av UiOs programmer skjev kjønnsfordeling.

Studenter ved UiO

I 2019 var kvinneandelen 60,4 %, noe som var en liten nedgang fra året før hvor andelen var på 60,6 %. Figuren under viser fordelingen på kjønn i høstsemesteret 2019 og hvordan utviklingen har vært siden 2015 – 2019.

Figur 10: Andelen semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2019 og utviklingen fra 2015 - 2019



Figuren viser at fra 2015 til 2019 har andelen kvinnelige studenter ved UiO vært stabilt rundt 60%. Dette gjenspeiles i søkertallene. Med andre ord er det en iboende utfordring i det at kjønnsfordelingen ved inntak til studiene er skjev, noe som da naturlig nok gjenspeiler seg i studentmassen videre.

Det er store forskjeller mellom fakulteter og fagområder. Tabellen under viser kjønnsfordelingen av registrerte studenter på studieprogram⁵ pr fakultet i 2019.

⁵ Med studieprogram menes master, bachelor, profesjonsstudier og årsenheter



Figur 11: Studenter på studieprogram (høstsemesteret) i 2019 fordelt på kjønn og fakultet

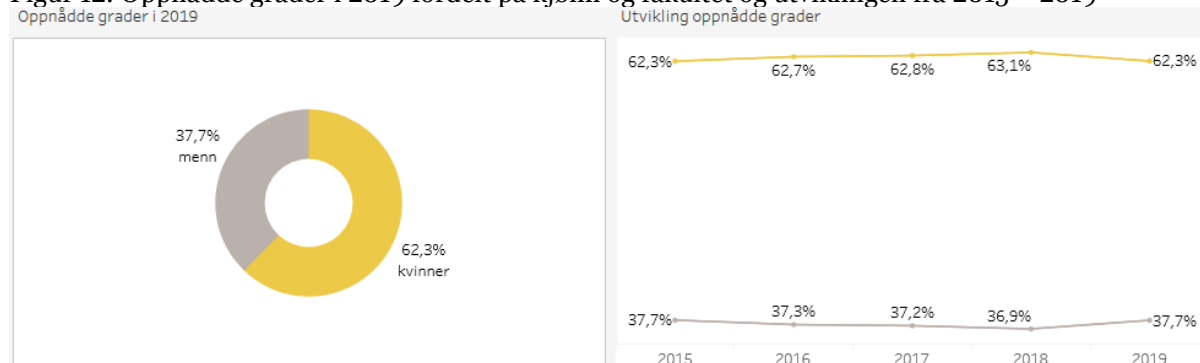
Registrerte programstudenter 2019 HØST, fakultetsfordelt

fakultet	KJONN	Andel (%)
11 TF	K	58,2%
	M	41,8%
12 JF	K	68,0%
	M	32,0%
13 MED	K	73,2%
	M	26,8%
14 HF	K	59,4%
	M	40,6%
15 MN	K	39,7%
	M	60,3%
16 OD	K	82,3%
	M	17,7%
17 SV	K	67,9%
	M	32,1%
18 UV	K	73,2%
	M	26,8%

Figuren viser at det kun er ved MN at andelen menn blant studentene på studieprogram er større enn andelen kvinner. Det er 60,3 % mannlige studenter og 39,7 % kvinnelige studenter ved studieprogrammene ved MN. Videre har fordelingen mellom mannlige og kvinnelige studenter holdt seg stabil ved samtlige fakulteter. Den høyeste andelen kvinnelige studenter på studieprogram er å finne ved OD med 82,3 %, mens ved UV og MED er andelen 73,2 % kvinnelige studenter. Disse fakultetene har alle femårige masterprogrammer og profesjonsstudier hvor kvinner er i sterkt flertall. Dette gir derfor stort utslag på tallene for MED og OD. Til sammenligning er mannsandelen generelt ved femårige studieprogrammer i 2019 32,8 %, mens den for profesjonsstudier er 28,4%.

Ser man videre på oppnådde grader ved studieprogrammene ser det ut til at menn i mindre grad enn kvinner fullfører studiene ved UiO. Tabellen under gir oversikt over oppnådde grader i 2019 fordelt på kjønn og utviklingen fra 2015 – 2019.

Figur 12: Oppnådde grader i 2019 fordelt på kjønn og fakultet og utviklingen fra 2015 – 2019



Figuren viser at oppnådde grader blant de kvinnelige studentene er på 62,3 % i 2019, mens for de mannlige studentene er 37,7 %. Utviklingen for oppnådde grader fordelt på kjønn er stabil fra 2015 – 2019. Sammenligner man med semesterregistrerte studenter ved UiO siste fem årene er andelen menn som begynner på studiet rundt



40%, mens andelen som avlegger grad ligger stabilt på rundt 37 %. Det kan dermed se ut til at menn i større grad enn kvinner faller fra studiet.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

Enkelte studieprogram skiller seg spesielt ut når det gjelder skjev kjønnsfordeling i rekrutteringsgrunnlaget, derfor er det ved flere studieprogram satt i gang tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant studentene

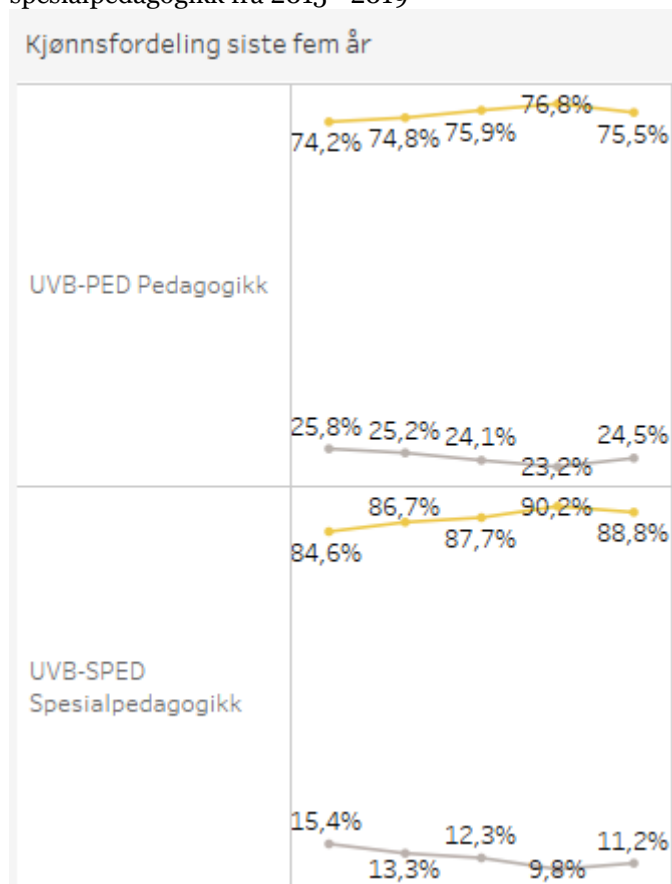
I likhet med de overordnede tallene på andel semesterregistrerte studenter er det ikke vesentlig endringer i fordelingen mellom mannlige og kvinnelige studenter ved studieprogrammene i 2019. Helsefagene (medisin, farmasi, odontologi og profesjonsstudiet i psykologi) er fagområder med særlig stor kjønnsubalanse. Der er andelen mannlige studenter stabilt på rundt 23-30 %. Ved OD er det derfor planlagt å lage en rekrutteringsvideo for å tiltrekke seg gode søkere, med særlig fokus på menn. I 2019 utredet Det medisinske fakultet i samråd med Studieavdelingen muligheten for alternative opptakskriterier på profesjonsstudiet i medisin. Konklusjonen ble at tiltaket ble for kostnadskrevenende å gjennomføre på nåværende tidspunkt. UiO vil eventuelt utrede muligheter for alternative opptakskriterier ved en senere anledning.

Rekruttering av kvinner til realfag har stått høyt på agendaen både lokalt ved MN-fakultetet og sentralt ved UiO. For informatikkprogrammene ligger andelen kvinnelige studenter mellom 25-30 %, med unntak av bachelorprogrammene i språkteknologi og digital økonomi og ledelse der kvinneandelen er høyere. Det er nærliggende å anta at økt bevissthet og ulike rekrutteringstiltak som jentedag, egne nettressurser for rekruttering av jenter, jenterom og IT-camp har bidratt til økning av kvinnelige søkere ved noen av programmene.

Ved UV fakultetet er kjønnsfordelingen spesielt skjev ved pedagogikk og spesialpedagogikk. Figuren under viser kjønnsfordelingen ved disse programmene over tid.



Figur 13: Kjønnsfordeling ved pedagogikk og spesialpedagogikk fra 2015 - 2019



Kjønnsfordelingen ved pedagogikk og spesialpedagogikk er svært skjev allerede på bachelornivå. Masterstudier har stor grad av søkere fra egen institusjon, slik at studenttallene på master i disse fagene derfor er enda skjevere enn på bachelor. Tiltak for å øke rekruttering til lavere nivå, vil trolig bidra til å øke rekruttering til master på sikt. UV-fakultetet har over flere år hatt et tilbud om deltakelse i et mentorprogram for mannlige førsteårsstudenter ved bachelorprogrammene i pedagogikk og spesialpedagogikk, men ordningen er ikke foreløpig videreført. Både pedagogikk og spesialpedagogikk bachelor har høyere andeler menn blant kvalifiserte førstevalgssøkere enn blant de som får tilbud. Det ser ut til at menn ikke når opp i konkurransen mot de bedre kvalifiserte kvinner.

Tabellen viser kjønnsfordelingen for de siste 5 årene ved de to studieprogrammene pedagogikk og spesialpedagogikk. Ved pedagogikk viser figuren at det i 2015 var 25,8 % mannlige studenter. Dette gikk deretter noe ned, før det i 2019 har gått noe opp igjen til 24,5 %. Det er den samme tendensen ved spesialpedagogikk som har enda lavere andel menn i utgangspunktet. I 2019 er andelen 11,2 %, noe som er en økning sammenlignet med året før.

MN og UV inngikk i 2019 et felles rekrutteringssamarbeid hvor det ble arrangert henholdsvis "jentedag" og "gutedag". Formålet var i begge tilfeller å rekruttere studenter av det underrepresenterte kjønn til studieprogrammene. Tiltaket ble evaluert som vellykket og arrangementene var fullbooket.

UV har sin skolebesøksordning prioritert å bruke mannlige studenter og studenter med minoritetsbakgrunn som skolebesøkere. Tiltaket har pågått over flere år og tilstrømming av gutter er økende. Fakultetet rapporterer at det er vanskelig å påvise et direkte årsaksforhold, men mener det er rimelig å anta at tiltaket er med på å styrke kjønnsbalansen.

Honours programmet som startet opp høsten 2019 hadde like mange søkere av hvert kjønn. Av disse var det 45 % kvinner som var kvalifisert i opptaket. For studieretningen på humaniora fikk 55 % kvinner og 45 % menn tilbud om studie plass. Fordelingen mellom de som startet var her 50/50. For studieretningen innen realfag fikk 45 % kvinner og 55 % menn tilbud om studie plass. Av disse takket



29 % av kvinnene ja til studieplass, en vesentlig lavere andel enn de som fikk tilbudet. For menn var det 71 % som takket ja til tilbudet om studieplass. En mulig forklaring på dette er at det er høye opptakskrav til dette programmet, slik at søkerne trolig også har flere prestisje fylte studietilbud å velge imellom.

Søkere gjennom Samordna opptak

Det har over flere år vært en jevn økning i antall søkere som har UiO som førsteprioritet, men i 2019 var det en nedgang i antall førsteprioritetssøkere. Trolig kan noe av nedgangen forklares med at det var en nasjonal nedgang i søkertall. Den samlede nedgangen i antall søkere til UiO var på 5,27%. Det har vært en jevn økning i andel kvinnelige førsteprioritetssøkere til realfag fra 2016 til 2019.

Rekruttering av nye studenter

UiO er i kontakt med søkere gjennom en rekke kanaler, som skolebesøk og messer, Åpen dag ved UiO, MiFAs rekrutteringskurs, samt gjennom reklamekampanje og sosiale medier. Gjennom denne kontakten tilstrebes en bevisst holdning til representasjon hva angår kjønn og mangfold, og det jobbes aktivt for å utfordre stereotypier, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter. Kjønnbalansen på følgere av UiO i sosiale medier varierer fra kanal til kanal. Menn utgjør flertallet av de som spiller av innhold på UiOs YouTube-kanal, mens kvinner utgjør den største gruppen av følgere på Instagram. På Facebook er det mer likt fordelt. Denne fordelingen gjenspeiler medievanene i befolkningen for øvrig, og sier derfor noe om hvor man kan forvente å nå mannlige og kvinnelige søkere.

Tiltak for å styrke mangfold

Ved JUR har dekanatet halvårlige møter med studentorganisasjonen Mino.Jur. Hensikten med møtene er at fakultetsledelsen skal ha jevnlig kontakt med interesseforeningen til studenter med minoritetsbakgrunn. Temaer som har vært tatt opp på møtene er: velkomst uka for nye studenter, rekruttering til vit.ass.-stillinger og til vitenskapelige stillinger generelt og rekruttering til studiet. Det er også laget nye etiske retningslinjer for studenter og studentorganisasjoner ved fakultet. Formålet med retningslinjene er å forbygge og forhindre diskriminering og trakassering. Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med universitetene i Bergen og Tromsø.

Veiledning i Akademisk skriving ved UV fokuserer på å styrke minoritetspråklige studentenes forutsetninger for å skrive gode faglige tekster - både semesteroppgaver, bachelor- og masteroppgaver. Tiltaket har pågått over flere år. Det er stor interesse for å delta og deltakerne gir tilbakemelding om at de har hatt stort utbytte av kurset.

Mangfold i fokus i akademia (MiFA) som drives fra sentralt ved UiO, er et tilbud til elever i avgangsklassen ved 10 samarbeidsskoler i Oslo. Deltakerne får innføring i studier ved UiO og informasjon om studieliv og studievalg. Målgruppa er primært elever med minoritetsbakgrunn og målet er å motivere til akademiske studier gjennom et kursopplegg som går over 6 kurskvelder.

Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

Årlig avsetter universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeid med oppfølgingen av handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. 4 millioner av disse



tildes direkte til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. 5 enheter har ved utgangen av 2019 igjen deler av de tildelte likestillingsmidlene, men oppgir gode grunner for dette og har planer for bruk av pengene i 2020.

Det er totalt rapportert om 33 tiltak, hvor av flere er gjennomført med støtte fra likestillingsmidlene som er tildelt enhetene. Tiltakene er knyttet til hovedmålene i handlingsplanen. 6 tiltak er knyttet til hovedmålet om *økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering*. Det er 13 tiltak som er knyttet til hovedmålet om at *kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke*. 2 tiltak retter seg mot å *styrke arbeidet med mangfold ved UiO*, og det er 6 tiltak for å *bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer*. I tillegg er det 6 tiltak som støtter opp om andre likestillingsmål. Det rapporteres også om andre aktiviteter igjennom besvarelsen av de andre spørsmålene i rapporteringen, se om likestillingsarbeid. Av de tiltakene som er evaluert eller oppsummert i rapporten ser det ut til at tiltakene har fått gode tilbakemeldinger.

Likestillingsrapporteringen er en tilstandsrapportering som beskriver hvordan den faktiske likestillingssituasjonen er i virksomheten. Foruten statistikk er det viktig å redegjøre for hvordan aktivitetsplikten overholdes. I tillegg til UiOs overordnede handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold har alle fakultetene egne tiltaksplaner jfr. handlingsplanen, som angir de utfordringene det enkelte fakultet står ovenfor og hvilke tiltak de dermed vektlegger.

Det er totalt 14 enheter som har rapportert på likestilling og mangfold i 2019. Det er 8 fakulteter, 2 museer og 4 enheter under Universitetsstyret. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

Likestillingsarbeid

Tabell 10: Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2019?

Antall svar	Svaralternativer
9	Rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger
8	Kjønnsbalanse blant studenter
6	Kjønnsbalanse i administrasjonen
7	Lederes ansvar for likestilling
3	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
4	Kjønnsdiskriminering
7	Mangfold
4	Andre

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

Enhetenes rapportering på spørsmålet om hvilke likestillingsutfordringer de har hatt særlig fokus på i 2019 viser at de fleste enhetene har hatt fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger. Men leders ansvar for likestilling og kjønnsbalanse blant studentene er også høyt prioritert av enhetene. Når det gjelder andre utfordringer er det for en enhet pekt på arbeid med kjønnsbalanse som et hensyn som tas ved tildeling av midler og i forbindelse med arrangement. En annen enhet trekker fram at de har hatt fokus på trakassering, både seksuell



trakassering og annen trakassering som kan finnes sted muntlig og skriftlig i akademiske debatter og i relasjonen mellom ansattgrupper. En tredje har jobbet med forebygging av forskjellsbehandling i rekruttering ved å gjøre bedømmelseskomiteen blant annet oppmerksom på bias.

Tabell 11: Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

Antall svar	Svaralternativer
9	Via kompetansetiltak
10	Via strategidokumenter
12	Ved at det er tema på ledermøter
6	Annet

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

Det er hovedsakelig via strategidokumenter lederansvaret for likestilling tydeliggjøres. Likestilling er også ved 12 av 14 enheter tema på ledermøter og flere benytter kompetansetiltak rettet mot lederne. MN har i tillegg utviklet kompetanse tiltak for PhD veiledere med fokus på likestilling og kjønnsbalanse. De har også integrert kjønn og likestilling som del av deres lederprogram. Future Research - and Organizational Development in Natural Sciences (FRONT) er en videreføring og videreutvikling av MNs tidligere FRONT-prosjekt. Dette nye FRONT-prosjektet som startet opp i 2019 skal gjennomføres i samarbeid TF og NHM og er også del av Forskningsrådets satsning på kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse, kalt [Balanse](#). Prosjektet har blant annet fokus på ledelse og likestilling ved disse tre enhetene. Ved JUS er det vedtatt at instituttleder eller prodekan skal lede deres Likestilling og mangfoldsutvalg. Det rapporteres også om at lederansvaret fremmes gjennom rekrutteringsprosesser og stipendstillinger og ikke minst igjennom representasjon i ulike fora.

Benytter enheten søkerkomité ved rekruttering av vitenskapelig personale?

En søkerkomité kan settes ned i forbindelse med rekrutteringsprosessen for å identifisere aktuelle kandidater og sikre et kjønnsbalansert søkergrunnlag. Bruk av søkerkomité er et viktig likestillingstiltak. Enhetene fikk spørsmål om hva som er vanlig praksis hos dem.

Det er kun 3 enheter som svarer ja, mens 5 svarer nei på dette spørsmålet. For noen enheter er denne problemstillingen ikke relevant da de ikke har lyst ut noen vitenskapelige stillinger i 2019. Mens en enhet svarer at bruken av søkekomiteer er ikke systematisk gjennomført ved fakultetet. En annen enhet peker på at de ikke bruker formelle komiteer, men at uformelle nettverk brukes aktivt for å finne gode kandidater av begge kjønn. Dette fakultetet har allerede god kjønnsbalanse. En annen enhet bruker programutvalg for forskning og forskerutdanning som søkerkomite ved rekruttering av stipendiater og postdoktorer.

Tabell 12: I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvoltering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger?

Antall svar	Svaralternativer
3	I stor grad
10	I liten grad
1	Vet ikke



Ved UiO praktiseres det i liten grad moderat kjønnskvoltering ved tilsetting, hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling. Det betyr ikke dermed sagt at det ikke benyttes fordi man ikke ønsker det, for det kan også bety at det ikke nødvendigvis er så mange tilfeller hvor dette er aktuelt.

Jfr. UiOs årsplan tiltak 7: *Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold* ble enhetene spurt om det er blitt gjennomført risikovurdering (kartlegging) av trakassering i 2019 eller om enheten har planer om å gjennomføre dette i løpet av 2020. 6 enheter har gjennomført en type risikokartlegging, mens 8 enheter planlegger eller har allerede satt opp tiltak som de mener er tilpasset deres enhet. De fleste enhetene er i gang med flere forskjellige tiltak både som oppfølging av handlingsplanen, men også som del av oppfølgingen av resultatene i kartleggingen om mobbing og trakassering i akademien.

Tiltak

Enhetene tildeles som tidligere nevnt midler til arbeid med likestilling og mangfold. I tillegg er det noen enheter som legger til egne midler til dette arbeidet. I hovedsak er det de tildelte midlene det rapporteres på i denne delen, og det blir gjort på et mer overordnet nivå uten å gå i detalj på alle tiltakene enhetene har rapportert inn.

Tabell 13: Rapporterte tiltak fordelt på hovedmålene i handlingsplanen

Hovedmål:	Antall
Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering	6
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke	13
Styrke arbeidet med mangfold ved UiO	2
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer	6
Andre mål	6
Sum	33

Rapportering fra fakultetene og enhetene som mottar likestillingsmidler viser at 13 tiltak er gjennomført for å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger. Hoved innsatsen er på å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Det er blant tiltak for å styrke kvinnelige førsteamanuensis sine muligheter for opprykk igjennom å frigi tid til å arbeide mot professoropprykk, oversettelse av arbeider, workshops og utenlandsopphold for å nevne noe. Et fakultet har gitt støtte til et nettverk for å gjøre det mer attraktivt å være kvinne i et mannsdominert miljø. Et annet har gjennomført workshops med fokus på kjønn for å øke andelen kvinner innenfor et fagområde, men en annen enhet har ansatt kvinner i professor II. Det er også arrangert en konferanse for å få oppmerksomhet på kvinner og ledelse. Videre viser en enhet til lederutvikling som del av dette arbeidet, og jobber målrettet med organisasjonsutvikling blant annet ved at kjønnsperspektivet vektlegges og dokumenteres som del av alle viktige prosesser og beslutninger ved



fakultetet og instituttene samtidig som det tilbys karriere- og lederutvikling som fremmer likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

6 tiltak retter seg mot hovedmålet om å bedre kjønnsbalansen ved studieprogrammer. Det er for eksempel foretatt skolebesøk for å rekruttere mannlige studenter og studenter med minoritetsbakgrunn og det er gjennomført fagdag med tema kvinner i musikkbransjen parallelt med at det er søkt om penger eksternt for å jobbe ytterligere med å forbedre likestillingen innenfor fagfeltet. Ved et fakultet er det arrangert «guttetdag» etter mal fra et annets fakultet arbeid med «jentetdag» for å rekruttere det underrepresenterte kjønn til studieprogrammet. Et annet fakultet jobber med å implementere en strategi for rekruttering til masterprogrammene, hvor dette tema er del av strategien.

Det er også 6 tiltak knyttet til arbeidet med trakassering og seksuell trakassering. At lederne har deltatt på kurs i håndtering og forebyggende arbeid anses som en viktig oppfølging av dette punktet i handlingsplanen. En del av arbeidet med dette målet kan også knyttes til årsplantiltaket redegjort for over side 5. Andre tiltak som er igangsatt dreier seg om at man for eksempel har hatt trakassering og seksuell trakassering som tema på enhetens HMS-dag eller som seminar for vitenskapelige ansatte. Det er også satt i gang informasjonsarbeid for å sikre at manualer for ansatte og studenter er oppdatert jfr. nye retningslinjer og bevisstgjøre om mulige oppfølgingskanaler, samt for å tydeliggjøre budskapet om at det er null toleranse for trakassering ved UiO.

2 enheter har benyttet likestillingsmidler til tiltak knyttet til målet om mangfold i 2019, men mangfold er også inkludert i oppfølging og arbeid med flere av de andre målene. For eksempel på HMS-dagen vist til i avsnittet over handlet deler av programmet om kjønns mangfold. Dette gjeldet også tilbudt om veiledning i akademisk skriving for minoritetspråklige ved et fakultet som også handler om rekruttering av studenter. En enhet har hatt særlig fokus på språkopplæring for noen av deres internasjonale forskerne som ledd i kompetanse og karriereutvikling. En enhet har jobbet mye med integreringstiltak for nye internasjonale ansatte eksempelvis igjennom å sette i gang en mottaks pilot, intensivkurs i norsk og språkkafe.

Enhetene har også rapportert inn annen relevant informasjon eller arbeid med likestilling og mangfold. Det er arrangert et seminar om menn og maskuliniteter for å forsøke å øke studentenes interessen for å studere eller forske på relaterte tema. I denne sammenheng er det også laget en kunnskapsoversikt over mannsforskning. En enhet har hatt seminar om UiOs likestillingsstrategi og arbeide. MN holder fortsatt på med [FRONT-prosjektet](#) hvor TF og NHM fra 2019 inngår som del av prosjektet.

Nedsatt funksjonsevne

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Enhetene må derfor rapportere på om de har hatt mål og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 11 enheter har hatt mål og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2019.



Tabell 14: På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2019?

Antall svar	Svaralternativer
7	Fleksibel arbeidstid
6	Tilrettelegging av arbeidsoppgaver
8	Teknisk tilrettelegging
1	Annet

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

7 enheter svarer at de benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 6 enheter som har gjennomført tilrettelegging av arbeidsoppgaver. 8 enheter viser til at det er iverksatt teknisk tilrettelegging.

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

4 enheter har i 2019 vurdert muligheten for å gi en person med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten. Utprøvingen var for en enhet basert på reelle bemannings og kompetansebehov i enheten, mens en annen viser til forespørsel fra LOS. Flere av enhetene har etablert utprøving i samarbeid NAV.

Enhetene ble videre spurt om Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?

Behov for faglig bistand, bygningsmessige utfordringer og at det ikke har vært aktuelt i 2019 er det som trekkes fram i den forbindelse.

Diskriminering

Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling.

Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. En enhet ved UiO har mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av ansatte i 2019. Denne saken følges opp av fakultetet.

Trakassering

Trakassering er en særlig form for diskriminering. Jfr. handlingsplanens aktiviteter under forebygging av trakassering ble enhetene derfor spurt om de har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i 2019. Det er 3 enheter som har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering. 6 enheter har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende trakassering. 7 enheter har ikke mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i 2019. Noen av sakene det vises til i denne rapporteringen er også å finne igjen blant sakene som er rapportert inn i Si fra-systemet. På spørsmålet om *Har enhetene en rutine som tilsier at fakultetsledelsen blir orientert om sakene som omhandler seksuell trakassering eller trakassering?* Svarer 11 av 14 enheter bekreftende på dette. For de resterende enhetene handler det i stor grad om at enheten er liten og/eller at det ikke er behov for rutiner utover UiOs varslingsrutiner.

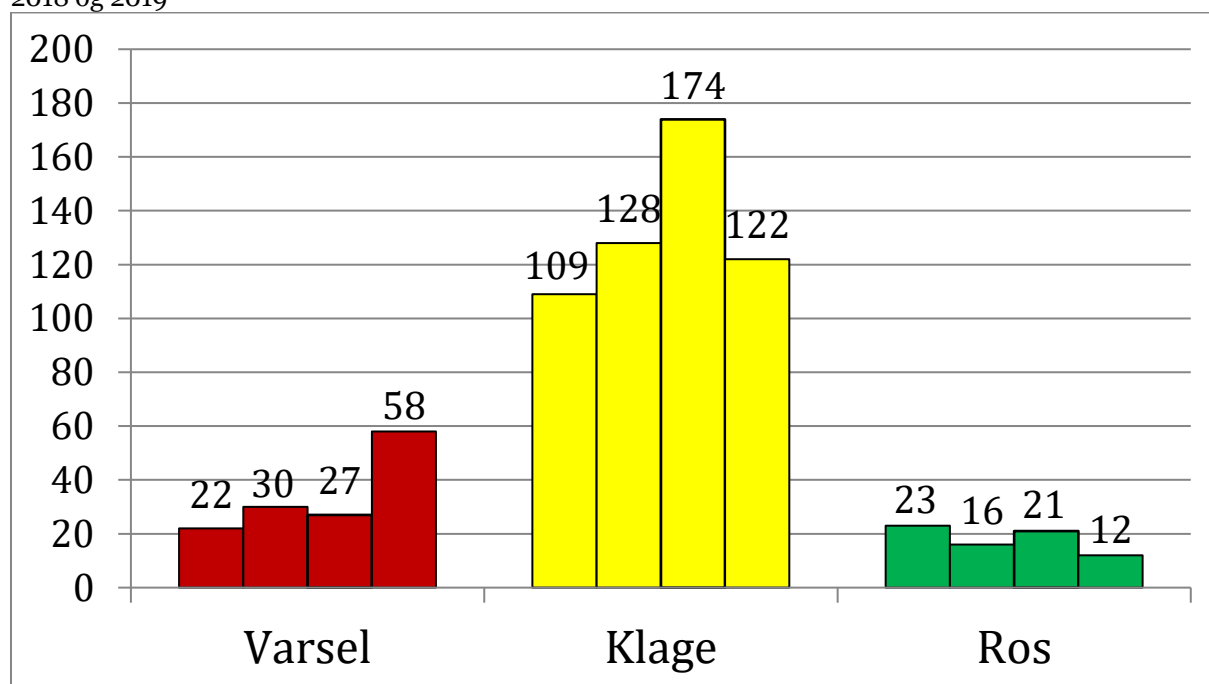
[Si fra-systemet](#) for studenter ble etablert ved UiO i september 2013. Formålet var å gjøre det enklere for studenter å melde fra om forhold vedrørende læringsmiljøet som



ikke fanges opp i evalueringer av emner og studieprogram. Systemet skal sikre et forsvarlig læringsmiljø med god saksflyt, oppfølging og rapportering av innkomne saker. I 2019 er det gjort flere endringer i systemet blant annet er det nå kun en linje å rapportere i, det vil si at det ikke er delt opp i rød linje for varsling, gul linje for klage og grønn linje for positive tilbakemeldinger. Skjema er forenklet og sakene sorteres raskere som følge av robotisering. Det har ført til en nedgang i feilsendte saker.

Figuren under viser utviklingen fra 2016 -2019 i antall saker behandlet som varsel, klage eller ros.

Figur 14: Antall saker i studentenes Si fra system behandlet som varsel, klage eller ros 2016, 2017, 2018 og 2019



* I tillegg har tre varslingssaker overført fra 2018 blitt ferdig behandlet i 2019 (2 OD og 1 SV)

Tabellen viser at det i 2019 ble behandlet 58 røde varslingssaker fra studenter ved UiO. Dette er en økning på 31 saker sammenlignet med året før. Det utgjør litt over en fordobling av saker fra 2018 -2019. Av sakene som varsles om er det en økning i antall saker om seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet sammenlignet med tidligere år. Ser man på antall klagesaker har antallet gått ned fra 174 saker i 2018 til 122 saker i 2019. Antall positive tilbakemeldinger har gått ned fra 21 saker i 2018 til 12 saker i 2019.

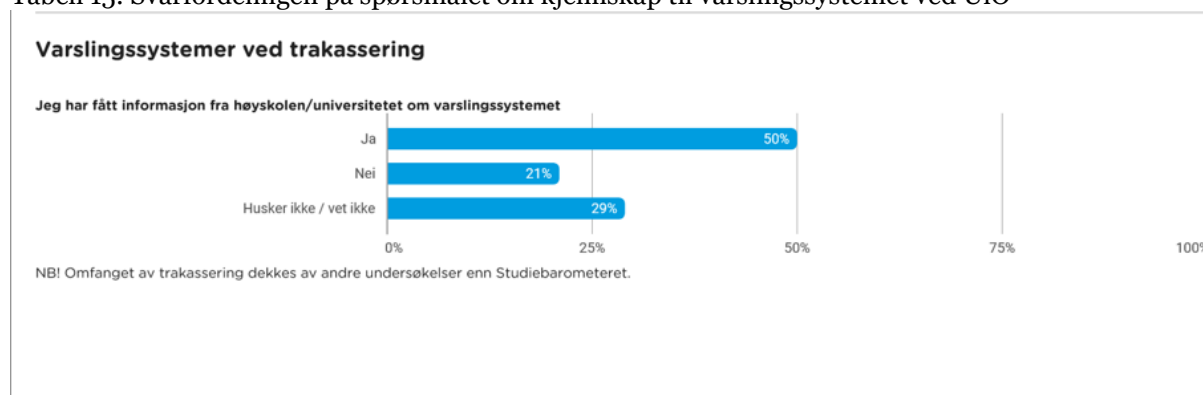
43 av sakene totalt i Si fra har blitt kategorisert som «forstyrrende eller uakseptabel adferd». 13 varsler har blitt kategorisert å gjelde seksuell trakassering. Dette er en klar økning fra tidligere år da UiO fra 2014 i snitt har mottatt to saker årlig (0-5 saker) gjeldende seksuell trakassering. Det er nærliggende å se den store økningen i antall varsler gjeldende uakseptabel adferd, og da særlig gjeldende seksuell trakassering, i sammenheng med fjorårets informasjonskampanje og foregående års fokus og tiltak knyttet til #metoo. I tillegg har UiOs nye retningslinjer *Sammen mot trakassering* vært på UiOs informasjonsskjermer store deler av 2019. Alle studentene ble i tillegg informert om retningslinjene på epost eller på «Mine studier». De ble



oppfordret til å benytte Si fra. Revidert Si fra med bare ett felles nettskjema og nye nettsider for studentene kan også ha bidratt til å senket terskelen for å si fra.

Studiebarometeret er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut til over 60 000 studenter hver høst. Undersøkelsen gir nyttig informasjon om studiekvalitet ved norske høyskoler og universiteter. I undersøkelsen som ble sendt ut høsten 2018 ble det lagt inn 3 spørsmål om trakassering, mens det i 2019 kun er et av disse 3 spørsmålene som blir stilt. Spørsmålet er «Jeg har fått informasjon fra universitetet/høyskolen om varslingssystemet». På landsbasis har det vært en økning med 3 prosentpoeng fra 2018 til 2019 (fra 29 % til 32 %) på dette spørsmålet. Samtidig er det en høyere andel som svarte «husker ikke/vet ikke» i 2019 enn i 2018. Ved UiO svarer halvparten av respondentene at de kjenner til varslingssystemet. Tabellen under viser fordelingen på svaralternativene for dette spørsmålet.

Tabell 15: Svarfordelingen på spørsmålet om kjennskap til varslingssystemet ved UiO



Tabellen viser at 50,0 % av studentene ved UiO har fått informasjon om varslingssystemet ved UiO. Dette er en økning på 5,1 prosentpoeng fra året før. Mens andelen som svarer at de ikke har fått informasjon om varslingssystemet har gått ned fra 27,8 % i 2018 til 21 % i 2019. Det er en liten økning i andelen som svarer at de ikke husker/ikke vet fra 27,4 i 2018 til 29,0 i 2019.

Tiltak i regi av UiO sentralt

I handlingsplanens hovedmål om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger er det tre konkrete oppfølgingstiltak rettet mot henholdsvis kvinnelige førsteamanuenser og kvinnelige postdoktorer. Avdeling for personalstøtte har ansvar for gjennomføringen av disse aktivitetene. Arbeidet følges også opp av koordineringsgruppen for likestilling.

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

I hovedmål om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger er det konkretisert til arbeidet med karrierestøtte og rekruttering. For kvinnelige førsteamanuenser er det derfor vedtatt at det skal tilbys 2 tiltak i forbindelse med opprykk. Kvalifiseringsstipend er ett av tiltakene som er prioritert, og tilbud om opprykkseminar er det andre tiltaket.

Kvalifiseringsstipend

Hvert stipend er på 100 000 kr. 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, derfor er dette tiltaket prioritert ved UiO.

Det var totalt 61 søkere til stipendet i 2019. Andelen søkere til dette stipendet har økt de siste årene, og det var nesten en fordobling av fjor året. Budsjettet for dette tiltaket ble bortimot fordoblet og totalt 17 fikk tildelt støtte i 2019.

Opprykkseminar

Seminaret ble avholdt den 28. november 2019 og tar for seg opprykksreglene og svarer på spørsmål knyttet til dette både fra sentralt hold, men også i dialog med egen enhet. Formålet med seminaret er å gjøre opprykksmulighetene kjent, bidra å tydeliggjøre kriterier og krav, og ikke minst komme med tips og råd. Prorektor Gro Bjørnerud Mo innledet på seminaret som ble fulltegnet samme dag som det ble annonsert. Over 30 deltagere deltok på seminaret.

Tiltak for kvinnelige postdoktorer

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

Mentorprogram

Mentorprogrammet ved UiO tilbys kvinnelige postdoktorer i mer enn 50%-stilling. Det består av like mange mentees (postdoktorer) som mentorer, hovedsakelig professorer. Formålet med programmet er blant annet å medvirke til faglig og personlig utvikling for både mentee, mentor og organisasjonen som sådan.

Mentorprogrammet har de siste årene startet opp på høsten og avsluttet før sommeren året etter. Alle samlingene er på engelsk, slik at også nyankomne postdoktorer har mulighet til å søke på programmet.

Høsten 2019 startet 24 mentor og 24 mentees på programmet.

Andre aktiviteter

Likestillingsrådgiveren ved UiO er tilknyttet Avdeling for personalstøtte, og bidrar til at likestilling og kjønnsbalanse integreres i arbeidet ved avdelingen.

The Guild er et svært viktig nettverk for UiO. Det består av 19 forskningsintensive universiteter i Europa. Nettverket har siden etableringen i 2016 utviklet seg til å bli en viktig aktør i Europeisk forskningspolitikk. Høsten 2019 etablerte The Guild en undergruppe som skulle arbeide med likestilling og mangfold. UiO er representert i denne gruppen gjennom likestillingsrådgiveren.

Koordineringsgruppen for likestilling

UiO har oppnevnt en egen Koordineringsgruppe for likestilling med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningsmiljøet, studentene og forskningsadministrativ avdeling. Gruppen ledes av rektor.



Det ble gjennomført 3 møter i vårsemesteret og 3 møter i høstsemesteret. I vårsemesteret diskuterte gruppen blant annet koordineringsgruppens rolle og konkretisering av mangfold ved UiO. Håndboken «Hva er kjønnsperspektiver i forskning?» fra www.kjonnforskning.no ble også lagt fram og diskutert. Arbeidsgruppen om Bias i rekruttering ble avsluttet denne våren. I høstsemesteret ble resultatene fra kartlegging av mobbing og trakassering lagt fram. Koordineringsgruppen har fulgt arbeidet med seksuell trakassering igjennom hele året. Resultatene fra det første FRONT-prosjektet ble lagt fram og rapporten fra Commission Expert Group1 on the interim evaluation of Gender equality as a crosscutting issue in Horizon 2020 ble diskutert. På siste møte høsten 2019 rapporterte enhetene på aktivitetene som har vært prioritert dette året, samt at oversikten over hvordan likestilling og mangfoldsarbeidet ble oppdatert. Alle referater fra gruppensmøter er tilgjengelig på [UiOs nettsider](#).

8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar ved UiO. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. [Seminaret](#) «Hvem skal bære (frem) velferdsstaten? Befolkningspolitikk i et bredt perspektiv» tok utgangspunkt i Erna Solbergs oppfordring i nyttårstalen om at «Norge trenger flere barn!».

UiO på Oslo Pride

UiO har som tradisjon å delta på Oslo Pride ved å gå i paraden og bidra med arrangementer i samarbeid med OsloMet, samt aktiviteter og synlighet på campus og i sosiale medier. Om lag 400 mennesker gikk i paraden fra UiO. Nytt av året var at både BI og Høgskolen i Christiania deltok i paraden sammen med UiO og OsloMet under parolen «Fryktløs kunnskap». Både rektor og prorektor deltok som tidligere år, og etter paraden var det lagt til rette for at deltagerne fra institusjonene kunne samles i universitetshagen, nærmere bestemt Frokostkjelleren.

UiO og OsloMet hadde seminaret «Masker og motstand - Den homofile og media fra 1940 til i dag» på Pride House. OsloMet-forsker Anders Gjesvik og tidligere UiO-forsker Hans Wiggo Kristiansen belyste det komplekse forholdet mellom den homofile og media gjennom de siste 80 år. Seminaret ble avsluttet med en paneldebatt med forskerne og publikum ledet av Turid Eikvam, aktivist, mangeårig medlem av redaksjonen i tidsskriftet Løvetann og primusmotor for nettverk for forskning om homoseksualitet og tidligere kontorsjef ved UiO. Det var om lag 30 deltagere på seminaret. Etter planen skulle dette seminaret gjentas ved UiO høsten 2019, men måtte avlyses pga. sykdom. Seminaret forsøkes å settes opp våren 2020.

KHM har over flere år hatt en Pride-relatert utstillingen i forbindelse med Pride, men på grunn av oppussing utgikk dette. KHM arrangerte istedenfor danseoppvisningen «Havet er historie». Bibliotekene ved UiO laget som tidligere år en utstilling av skeiv litteratur i Pride-ukene.

Det ble laget 3 filmer og en del poster på sosiale medier i hele Pride-ukene, i tillegg til informasjon på nettsidene til UiO. Senter for tverrfaglig kjønnforskning laget blant annet en egen [ressursside](#) om Pride og LBHTQ-tematikk. Det ble satt opp en pop up stand på Frederikke med de gamle t-skjortene under overskriften «Design din egen Pride-skjorte» for å gjenbruke t-skjortene som var igjen. I forbindelse med Lunsj med



kultur konserten i Pride-ukene ble det delt ut UiO-Pride handlenett. Det ble heist regnbueflagg på 4 bygg ved UiO.

Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier ved UiO. Det er foretatt en inndeling av stillingskategorier og stillingskoder i henhold til Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Det overordnede kategoriene er som følger:

- Administrative stillinger, herunder kontorstillinger, lederstillinger, mellomlederstillinger, saksbehandler-/utrederstillinger
- Andre stillinger, herunder læringer og sosial- og helsefaglige stillinger
- Drifts- og vedlikeholdsstillinger, herunder andre drifts- og vedlikeholdsstillinger og renholdsstillinger
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling, herunder bibliotekstillinger, ingeniører og tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling
- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, herunder andre stillinger, undervisning, forskning og formidling, hjelpestillinger for undervisning, forskning og formidling, professor II, rekrutteringsstillinger, undervisnings- og forskerstillinger og universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibl.aspirant

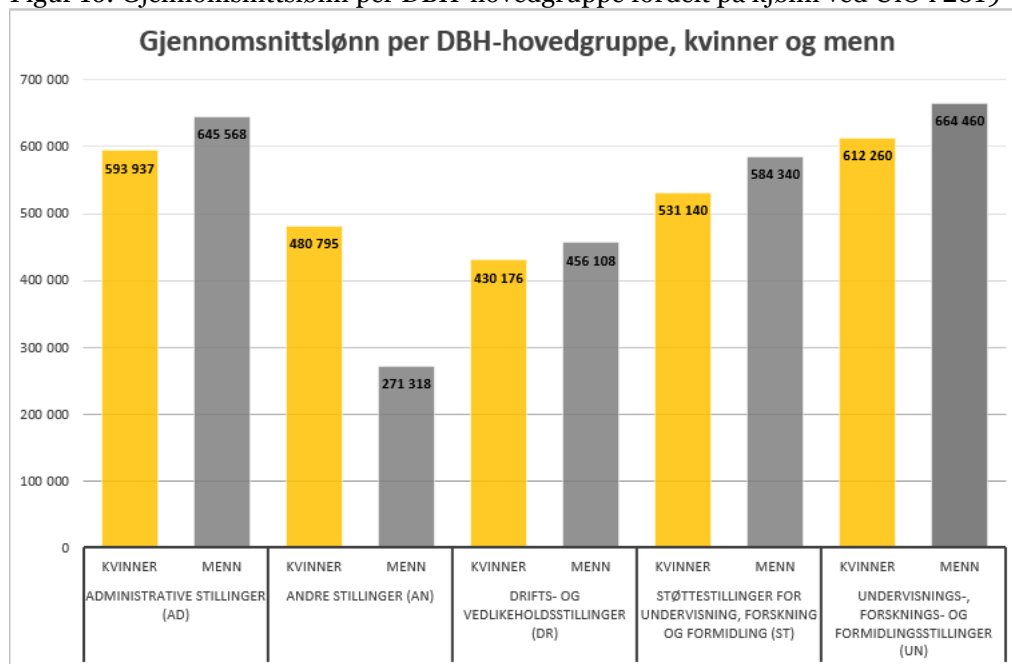
I [Database for statistikk om høgre utdanning \(DBH\)](#)⁶ finner man oversikt over stillingskodene som er knyttet til disse stillingskategoriene.

Figuren under viser gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2019.

⁶ Inndelingen av stillingskodene er etter gammel inndeling i DBH. Fra 2020 vil ny inndeling benyttes.



Figur 16: Gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2019



Figuren viser at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner i alle hovedkategoriene bortsett fra kategorien andre stillinger. Den høyeste gjennomsnittslønnen er å finne blant administrative stillinger og undervisnings-, forskning- og formidlingsstillinger.

Administrative stillinger

Med administrative stillinger menes lederstillinger, mellomlederstillinger, saksbehandler-/utrederstillinger.

Tabell 15: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i Administrative stillinger

Administrative stillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerens andel av menns gj.snittslønn
Kontorstillinger	353 669	352 170	100,4%
Lederstillinger	1 066 781	1 113 711	95,8%
Mellomlederstillinger	768 239	818 521	93,9%
Saksbehandler-/utrederstillinger	564 871	586 689	96,3%
Gjennomsnittslønn Adm.stillinger	593 937	645 568	92,0%

Tabellen viser at i kategorien administrative stillinger tjener kvinner 92,0 % av menns gjennomsnittslønn. Innen stillingsgruppen kontorstillinger er det kvinner som tjener mest, mens det innen de tre andre stillingsgruppene tjener menn i gjennomsnitt mer enn kvinner. Dette særlig innen lederstillinger og mellomlederstillinger at forskjellene er størst.

Andre stillinger

Med andre stillinger menes lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger



Tabell 16: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i Andre stillinger

Andre stillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gj.snittslønn
Andre stillinger	101 700	164 415	61,9%
Sosial- og helsefaglige stillinger	486 812	538 576	90,4%
Gjennomsnittslønn Andre stillinger	480 795	271 318	177,2%

Tabellen viser at menn har høyere lønn enn kvinner innenfor både andre stillinger og sosial- og helsefaglige stillinger. Det er en særlig stor forskjell når det kommer til stillingsgruppen andre stillinger hvor kvinner har 61,9 % av menns lønn. I denne gruppen er det få kvinner og det gjør dermed store utslag, også på gjennomsnittslønnen for kategorien andre stillinger totalt.

Drifts- og vedlikeholdsstillinger

Med drifts- og vedlikeholdsstillinger menes andre drifts- og vedlikeholdsstillinger og renholdsstillinger

Tabell 17: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i Drifts- og vedlikeholdsstillinger

Drifts- og vedlikeholdsstillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gj.snittslønn
Andre drifts- og vedlikeholdsstillinger	418 479	465 896	89,8%
Renholdstillinger	438 365	431 638	101,6%
Gjennomsnittslønn Drifts- og vedlikeholdsstillinger	430 176	456 108	94,3%

Tabellen viser at kvinner tjener 89,8 % av menns gjennomsnittslønn innenfor andre drifts- og vedlikeholdsstillinger. Kvinner tjener derimot mer enn menn innenfor renholdsstillinger hvor de har 101,6 % av menns gjennomsnittslønn.

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling,

Med støttestillinger for undervisning, forskning og formidling menes bibliotekstillinger, ingeniører og tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling

Tabell 18: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gj.snittslønn
Bibliotekstillinger	546 642	506 647	107,9%
Ingeniører	551 260	593 804	92,8%
Tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling	450 060	424 447	106,0%
Gjennomsnittslønn Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	531 140	584 340	90,9%

Tabellen viser at kvinner har en høyere gjennomsnittslønn enn menn innenfor bibliotekstillinger og tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling, mens det i ingeniør stillingene er menn som har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner.

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Med undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger andre stillinger, undervisning, forskning og formidling, hjelpestillinger for undervisning, forskning og



formidling, professor II, rekrutteringsstillinger, undervisnings- og forskerstillinger og universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibl.aspirant

Tabell 19: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnerns andel av menns gj.snittslønn
Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling	600 865	611 552	98,3%
Hjelpestillinger for undervisning, forskning og formidling	420 840	397 445	105,9%
Professor II	806 146	803 834	100,3%
Rekrutteringsstillinger	513 076	511 242	100,4%
Undervisnings- og forskerstillinger	698 027	727 063	96,0%
Universitetsbibliotekar/førstebibliotekar/bibl.aspirant	632 419	620 137	102,0%
Gjennomsnittslønn Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	612 260	664 460	92,1%

Tabellen viser at kvinner gjennomgående har en noe høyere gjennomsnittslønn enn menn innenfor hovedkategorien undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger. Det er kun innen gruppen andre stillinger, undervisning, forskning og formidling, samt undervisnings- og forskningsstillinger at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner.

Oppsummert

Den største lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er å finne i de administrative stillingene, ved en av drifts- og vedlikeholdsstillingene og for stillingsgruppen Ingeniør. Det ser ut til at lønnsforskjellene innenfor undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger er mer jevnet ut i de fleste undergruppene.

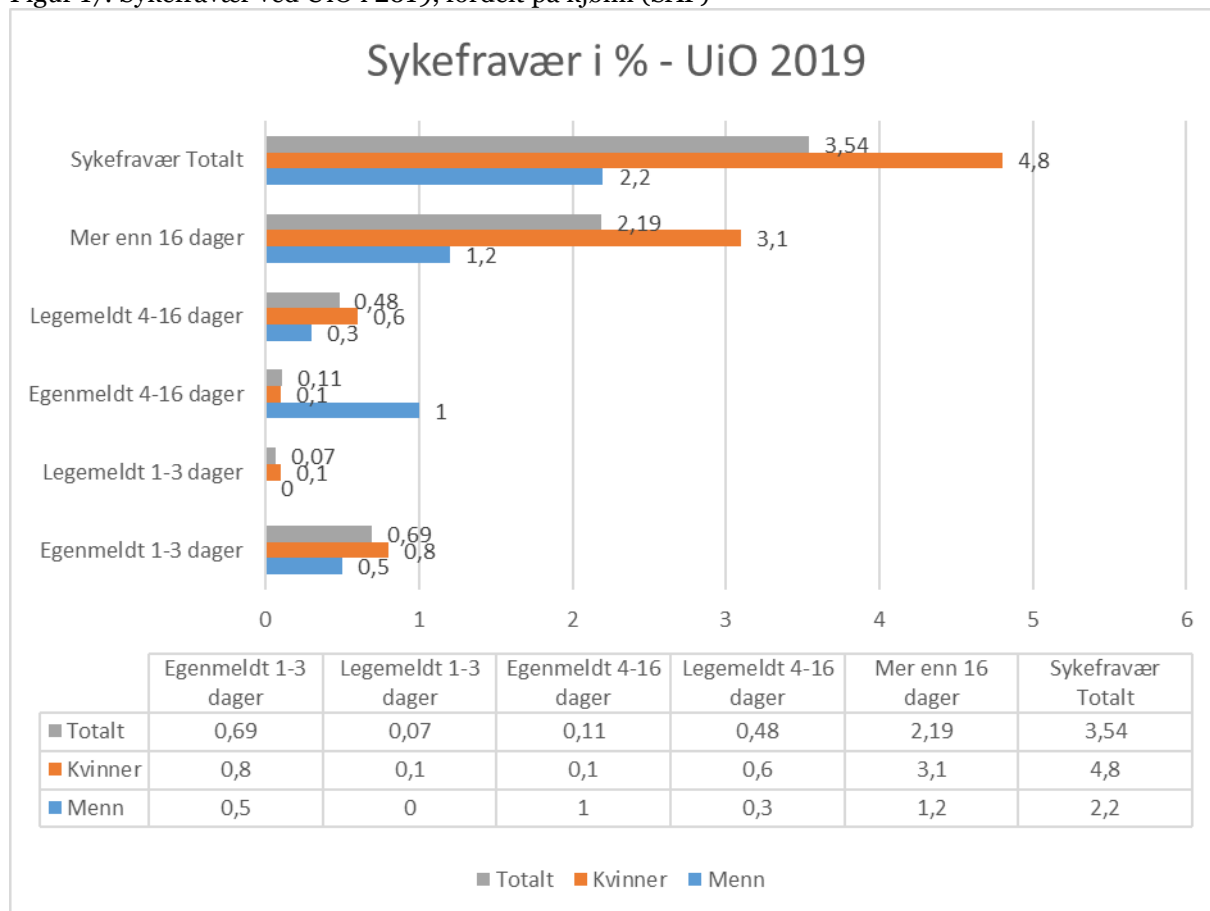
Sykefravær og permisjoner

UiOs IA-avtale 2019-2022⁷ legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har i dag et forholdsvis lavt sykefravær, og skal fortsette å jobbe målrettet for å opprettholde et lavt sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. 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 2019.

⁷ IA-avtale 2019-2022: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/> og UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2019-2022.pdf>



Figur 17: Sykefravær ved UiO i 2019, fordelt på kjønn (SAP)



Figuren viser at i 2019 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,54 %. Sykefraværet har gått opp (marginalt) med 0,13 prosentpoeng sammenliknet med 2018. Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,8 % for kvinner og 2,2 % for menn. Sykefraværet har gått noe opp (marginalt) for både menn og kvinner sammenliknet med 2018. Henholdsvis 0,1 prosentpoeng for kvinner og 0,15 prosentpoeng for menn. Det legemeldte sykefraværet over 16 dager (langtidssykefravær) trekker den totale sykefraværsprosenten relativt sett opp. Fordelt på stillingsgruppene teknisk-administrativ (TA) og vitenskapelig (VIT), var den totale sykefraværsprosenten for TA på 5,33 % og for VIT var sykefraværsprosenten på 2,2 %. Sammenliknet med 2018 var det en oppgang i sykefraværsprosenten for TA på 0,34 prosentpoeng. For VIT var det en marginal oppgang i sykefraværsprosenten på 0,01 prosentpoeng. Det må legges til grunn at det kan være underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger.

Permisjoner

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

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2019, 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 avvirket helt eller delvis i 2019 som er



tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2019, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 20: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2019 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller		Sum dager		Totalt antall tilfeller	Totalt sum dager	Kvinners andel av fraværsdager
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann			
14 dg fødsel/adop m/lønn	1	90	10	798	91	808	1,2 %
Delvis utdan.perm u/lønn	15	5	1052	559	20	1611	65,3 %
Gradert foreldreperm 100%	38	60	1560	2698	98	4258	36,6 %
Gradert foreldreperm 80%	18	14	956	694	32	1650	57,9 %
Omsorgspermisjon u/lønn	232	49	15556	2875	281	18431	84,4 %
Perm u/lønn tjeneste.org		2		174	2	174	0,0 %
Perm v/fødsel/adopsj 100%	293	141	16875	5436	434	22311	75,6 %
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	2	5	98	79	7	177	55,4 %
Perm v/fødsel/adopsj 80%	101	49	7028	1890	150	8918	78,8 %
Utd.perm u/lønn	12	5	709	512	17	1221	58,1 %
Velferdsperm u/lønn > 1 mnd	84	49	8131	4110	133	12241	66,4 %
Velferdsperm u/lønn < 1 mnd	34	52	132	162	86	294	44,9 %
Velferdsperm m/lønn	1659	914	2118	1192,7	2573	3310,7	64,0 %
Total	2496	1455	55322	23584	3951	78906	70,1 %

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn tar ut permisjon ved UiO i 2019 (70,1 %). Dette er en økning fra året før med 4,6 prosentpoeng. Det er flere menn enn kvinner som tar forskningstermin med lønn (68,7 %) i 2019. Kvinner tar 36,6 % av den graderte foreldrepermisjonen med dekningsgrad 100 %, mens ved 80 % dekningsgrad er det mer likt, dvs. at kvinner tar ut 57,9 % av permisjonen. Kvinneandelen er på hele 84,4 % ved uttak av omsorgspermisjon uten lønn. Ved uttak av foreldrepermisjon (både 100 % og 80 % dekningsgrad) tar kvinner over 70 % av permisjonen. Når det gjelder velferdspermisjon uten lønn som går over mer enn en måned tar kvinner ut 66,4 % av denne type permisjonen, mens når permisjonen er under en måned er andelen menn 55,1 %. Ved velferdspermisjon med lønn er kvinneandelen 64,0 %.

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 2019 (SAP)

Kjønn	Antall fraværsdager	Kjønnfordeling i %
Kvinne	3 013	63,2 %
Mann	1 754	36,8 %
Totalt	4 767	100,0 %

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme med sykt barn (63,2 %). Tallene har holdt seg stabilt sammenlignet med tidligere år.

Årsplan 2020-2021

UiO : Universitetet i Oslo



Innhold

- 3 : **UiO i samspill**
 - Om årsplanen
 - UiOs samfunnsoppdrag
 - Hvordan skape endring?
 - Lærings- og arbeidsmiljø

- 5 : **Fremragende utdannings- og arbeidsmiljø**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

- 6 : **Grensesprengende forskning**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

- 7 : **Ta kunnskap i bruk**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

- 8 : **En helhetlig personalpolitikk**
 - Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

- 9 : **Virksomhetsovergripende tiltak**
 - Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen

UiO i samspill

Om årsplanen

Årsplanen er UiOs sentrale styringsdokument for å realisere Strategi 2020. Årsplanen 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.

Siden forrige årsplan har UiO initiert prosessen med ny, overordnet strategi som skal avløse Strategi 2020. Det planlegges for vedtak av ny strategi rundt årsskiftet 2019/2020. Neste årsplan vil dermed få fornyet strategisk forankring.

UiOs samfunnsoppdrag

For et ledende europeisk forskningsuniversitet er gjennomslag og deltakelse på internasjonale arenaer viktig. Økt uttelling i EUs rammeprogram gjøres mulig gjennom kvalitet i støtteapparatet ved universitetet og gjennom samarbeid på tvers av fagdisipliner.

Gjennom UiOs tverrfaglige satsinger, UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden legger vi til rette for økt tverrfaglig samarbeid ved UiO, og gjennom et aktivt medlemskap i The Guild of Research Intensive Universities sikrer vi internasjonalt institusjonelt samarbeid og en posisjon for å øve innflytelse på EU-systemet. Sammen med internasjonale partnere har vi gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning. Hvert European University skal ha en allianse på 5-8 universiteter og EU har som mål at det innen 2025 skal dannes omlag 20 slike større enheter.

Klimakrisen er en av vår tids store utfordringer. UiO skal fortsette sitt miljøarbeid ved å utvikle samspillet mellom forskning, utdanning og drift. Arbeidet skal basere seg på 1, 5 gradersmålet i Parisavtalen og føre til reelle kutt. UiO skal føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner.

Det skal legges til rette for at forskning tas i bruk i dialog med samfunns- og arbeidsliv. UiO vil også ta et tydeligere ansvar for å bidra til å løse globale utfordringer. For å nå disse målene skal vi videreutvikle en kultur for tverrfaglighet, internasjonalisering og samarbeid med forvaltning, næringsliv og samfunnet i stort.

Et tett samarbeid med Oslo kommune og andre kunnskapsaktører skal styrke UiOs profil som hovedstadsuniversitet. Skolesamarbeid, campus- og byutvikling og innovasjon er særlig prioriterte områder når vi skal løfte frem Oslo og UiO som internasjonalt attraktive. Gjennom samarbeid med viktige aktører i Oslo ønsker vi å realisere Oslo Science City - et internasjonalt kraftsenter for kunnskapsintensiv arbeidslivsutvikling i området som strekker seg fra Gaustad, går via Blindern videre til Majorstuen. Arbeidet med dette er godt i gang. Vi skal her ivareta hele UiOs faglige bredde.

Universitetsmuseene representerer en unik plattform for tverrfaglig forskningssamarbeid og formidling til samfunnet. UiO mener det er avgjørende å snarest mulig komme i gang med byggingen av nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy, og vi ser frem til videre utvikling av museumsbygningene på Tøyen og i Oslo sentrum. Dette arbeidet vil gi enda bedre og bredere formidling av UiOs fremragende forskning til samfunnet.

Hvordan skape endring?

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet 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. UiO følger opp stortingsmeldingen om humaniora – Meld. St. 25 (2016-2017). En god utnyttelse av humanioras grenseflater og bidrag til andre fagområder er en prioritert oppgave. Videre arbeider UiO aktivt med oppfølging av den reviderte Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028 – Meld. St. 4 (2018-2019).

Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning – Meld. St. 16 (2016-2017) – gir ekstra drivkraft til det pågående arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten ved UiO. Et hovedmål for UiO i tiden som kommer er å sikre en bedre sammenheng og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. En fornyet satsing på utdanning må bygge videre på arbeidet fakultetene, museene og sentrene har lagt ned for å styrke kvaliteten på eget utdanningstilbud og læringsmiljø.

UiO skal også tilby utdanninger som utnytter de mulig

hetene digitalisering representerer, både for utviklingen i fagene og for studentenes læring. UiO vil intensivere arbeidet med å bedre koordineringen av støtteressursene for utdanning. Den videre utviklingen av Senter for læring og utdanning (LINK) og tilhørende aktiviteter vil stå sentralt.

Gjennom ulike tiltak arbeider UiO for et mer helhetlig grep om innovasjonsarbeidet ved universitetet, som en del av målsettingen om mer aktivt å ta kunnskap i bruk. Studentene står for den mest omfattende og hurtige kunnskapsoverføringen mellom UiO og arbeidslivet, og i denne årsplanen vil det bli lagt særskilt vekt på studentinnovasjon.

Parallelt løper det viktige arbeidet med å tydeliggjøre og støtte opp om fagmiljøenes bidrag til en kunnskapsbasert offentlig forvaltning, til kunnskapsinformerte politiske beslutninger og til en kritisk og levende offentlighet. Dette skjer langs et bredt spekter av UiOs aktiviteter og er ryggraden i UiOs rolle i en politisk orden, både lokalt nasjonalt og internasjonalt. Denne formen for kunnskap i bruk bidrar både til å skape legitimitet i det norske samfunnet og til å ivareta UiOs status som et internasjonalt ledende universitet.

UiO må være en dyktig aktør i et globalt arbeidsmarked. Det skal derfor legges til rette for effektiv rekruttering av vitenskapelige ansatte og en helhetlig karrieropolitikk.

UiO er i slutfasen med utarbeidelse en masterplan for IT; et overordnet styringsdokument med tydelige føringer for konkrete initiativ, prosjekter og satsinger. Digitalisering av administrative rutiner og tjenester vil være viktig i arbeidet med å effektivisere ressursbruken blant annet for å kunne frigjøre og omdisponere ressurser til kjernevirksomheten.

Lærings- og arbeidsmiljø

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 et betydelig behov for finansiering til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse, og at vi må sikre en tilfredsstillende balanse mellom dette og våre kjerneoppgaver ikke minst gjennom arealeffektivisering.

UiO skal tilby et trygt arbeids- og læringsmiljø. Arbeidet mot trakassering, og da særlig av seksuell art, er høyt prioritert og berører de helt sentrale verdiene som preger et godt universitet. Vi vil verne om den akademiske yringsfriheten og et trygt og sterkt arbeidsmiljø der den enkeltes integritet respekteres.

Oslo, 19. juni 2019



Svein Stølen
rektor



Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Fremragende utdanning og læringsmiljø

UiO skal videreutvikle kvaliteten på eget studietilbud basert på en sterkere og tydeligere kopling mellom forskning og utdanning. Studentene skal møte aktive forskere i et inkluderende læringsmiljø, preget av gode internasjonale kontakter, en aktiv tilbakemeldingskultur og et lærende fellesskap der den mest oppdaterte kunnskapen tas i bruk. UiO- studentene skal lære å ta i bruk vitenskapelige metoder og tenkemåter. De må sikres gode analytiske ferdigheter, og settes i stand til å vurdere holdbarheten av informasjon og argumenter, samt bidra til å løse vår tids viktigste oppgaver i samfunns- og arbeidsliv. Etableringen av et godt samspill mellom faglige, teknologiske og pedagogiske utviklingsprosesser vil være en hovedoppgave de kommende årene.

UiOs videre satsing på utdanning skal forsterke og fokusere innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer, basert på utviklingsarbeidet som allerede er i gang. Arbeidet med å skape gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling skal styrkes. UiO vil satse systematisk på utdanningsledelse, sørge for et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger og utvikle gode støtteressurser på utdanningsområdet.

LINK, som er UiOs senter for læring og utdanning, og senterets samarbeid med enhetene vil stå sentralt i videreutviklingen av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Det er også viktig å utnytte kompetansen ved eksisterende og nye sentre for fremragende utdanning, samt følge opp arbeidet med merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene¹⁾

Tiltak 1:

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemeldinger til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- Enheten har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

Tiltak 2:

Enhetene skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.
- Enheten har implementert UiOs system for merittering av undervisning.
- Enheten har styrket utdanningenes samfunns- og arbeidslivsrelevans og har økt antallet studenter som tar praksisemner.

¹⁾ Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.

Grensesprengende forskning

UiO er et ledende europeisk forskningsuniversitet. Langsiktig, grunnleggende forskning er vårt fundament og utgangspunktet for nytenkende og grensesprengende forskning. Gjennomslag i de åpne, prestisjetunge virkemidlene som Sentre for fremragende forskning (SFF), FRIPRO og ERC er uttrykk for kvalitet.

Universitetet hevder seg i dag svært godt nasjonalt og godt i en europeisk setting, og arbeider kontinuerlig for økt gjennomslag på de åpne arenaer hvor kvalitet er hovedkriteriet ved evaluering. UiO hevder seg godt i deler av EUs øvrige rammeprogram, både innen eksellens og enkelte tematiske områder, men utnytter ikke mulighetene godt nok. Deltagelsen i EUs rammeprogram må økes ytterligere, og det innenfor hele bredden av programmet. UiO skal styrke seg på de tematiske områdene og samtidig være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra ERC.

SAB-evalueringen utfordret UiO på en for svak kultur for å se ut av fagmiljøet og ut av universitetet og på tverrfaglighet. Vi må sørge for at kompetansen, perspektivene og spørsmålene som finnes eller målbæres i ulike deler av institusjonen og i ulike deler av samfunnet, påvirker forskernes og UiOs egen tenking og videre utvikling.

Samarbeid er en sentral verdi for å videreutvikle UiO. Samarbeid inspirerer til nytenkning, fremmer kvalitet og bidrar til kulturell og økonomisk utvikling. Tverrfaglighet og samarbeid er også helt nødvendig for at UiO skal kunne bidra til oppfyllelsen av FN's bærekraftsmål, og til forståelse og løsning på store samfunnsutfordringene. Forskningssamarbeid på tvers av fagområder bør ha enda større oppmerksomhet. Her spiller UiOs tverrgående satsinger innen Livsvitenskap, Energi og Norden en sentral rolle.

Institusjonell integritet og en gjennomgående tydelig forskningsetisk bevissthet er en forutsetning for UiO som et viktig forskersamfunn, for all forskning, og for vår betydning som samfunnsinstitusjon. Dette er ikke mindre viktig i en tid med falske nyheter og tiltakende forakt for kunnskap og ekspertise. Det er behov for kompetanseheving av ansatte og studenter. Utvikling av et kursopplegg må skje i samarbeid mellom fakultetene og tilsvarende enheter og UiO:Ledelsen og støtteenheter.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 3:

Enhetene skal ha en bedre uttelling i EUs rammeprogram med særlig vekt på utviklingsavtalens prioriteringer og ambisjoner om at UiO skal være på nivå med de beste nordiske universitetene med hensyn til tildelinger fra European Research Council (ERC).

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har alene eller i samarbeid med andre enheter:
 - hevet kvaliteten på støtteapparat for prosjekter i driftsfasen
 - systematisk bygget kompetanse som vil føre til at enheten bedre utnytter mulighetene i EUs rammeprogram
- Enheten har økt rekruttering innen Marie S. Curie actions.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

Tiltak 4:

Enhetene har ansvar for å fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Opplæring av ansatte og studenter er sentralt for at forskning skal gjennomføres i samsvar med anerkjente forskningsetiske normer og gjeldende lover og regler innen aktuelt fagområde.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterleves ved enheten.
- Enheten har videreutviklet opplæringstilbudet i forskningsetikk tilpasset sitt eget fagområde, og utarbeidet en plan for opplæring og regelmessig oppdatering av studenter og ansatte i forskningsetikk.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Alle relevante ansatte og alle studenter etterlever gjeldende normer og regler for forskningsetikk.

Ta kunnskap i bruk

En viktig del av UiOs oppdrag handler om å bidra til et kunnskapsbasert arbeidsliv blant annet gjennom entreprenørskap og kommersialisering. Innovasjonsløftet som vårt viktigste instrument har fem innsatsområder: «Innovasjonsskapasitet – kultur, kommunikasjon og lederskap», «Implementering, kommersialisering og entreprenørskap», «Strategiske allianser og møteplasser», «Studentinnovasjon» og «Utdanning».

UiO skal arbeide med alle innsatsområdene, men studentinnovasjon skal særlig prioriteres sammen med kommersialisering, entreprenørskap og utdanning. Dette fordi studenter er den gruppen som raskest og hyppigst står for kunnskapsoverføring mellom universitetene og arbeidslivet. Det er studenter som oftest etablerer bedrifter, basert på kunnskap utviklet på universitetene og i det kreative tilknyttede studentmiljøet. UiOs viktigste prioritering i 2020 må derfor være å bidra til å utvikle en sterk og tydelig kultur for studentinnovasjon og entreprenørskap.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 5:

For å utvikle innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal enhetene utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.

Forventede resultater ved utgangen 2021:

- Enheten har økt studentinnovasjon og entreprenørskap og kan vise til konkrete resultater.

En helhetlig personalpolitikk

Medarbeidere ved UiO er universitetets viktigste ressurs, og UiO skal ha høy oppmerksomhet på hvordan ansatte blir ivaretatt og kan utvikle seg videre. Samfunnets forventninger til UiO er store, men rammebetingelsene endres kontinuerlig. Samfunnets raske endringer og utvikling utfordrer UiOs omstillingsevne og alle som jobber ved UiO.

En aktiv tilpasning til samfunnsendringene krever en fremtidsrettet personalpolitikk forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag, en langsiktig visjon, målrettet organisasjonsutvikling og aktiv personaloppfølging av den enkelte ansatte. En helhetlig personalpolitikk som ivaretar rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, arbeids- og læringsmiljø, er fundamentet for UiOs videre utvikling. Det er behov for å arbeide videre med å utvikle et systematisk lærings- og arbeidsmiljø ved UiO. Det er ønskelig å videreutvikle en kultur som fremmer godt samspill og felleskap mellom ulike grupper ansatte og enheter i organisasjonen.

UiO skal tilby våre studenter og ansatte et trygt og forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø fritt for trakassering. UiOs ansatte skal ha høy bevissthet rundt sitt ansvar for profesjonell oppfølging av studentene.

Ytringskulturen skal være tuftet på akademisk frihet, toleranse og kollegialitet. Organisasjonen vår skal preges av en tydelig ledelse som tar ansvar og bidrar til å videreutvikle medarbeidere og organisasjon. UiO skal videreutvikle lederutviklingskurs- og program, med fokus på forsknings-, utdanningsledelse og linjeledere med personalansvar.

Innsatsen i perioden skal konsentreres om gjennomføring av fire komplementære og til dels overlappende områder med tilhørende tiltaksplaner innenfor rekruttering, karrieropolitikk, likestilling og mangfold, midlertidighet og arbeid mot trakassering.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 6:

Enhetene skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet. Til grunn for arbeid med tiltak ligger UiO-overgrepene tiltaksplan og ansvarfordeling.
- Enheten har rutiner for å følge opp statsansatteloven.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten jobber systematisk med reduksjon av midlertidighet. Til grunn for arbeidet ligger rapport fra partssammensatt arbeidsgruppe behandlet i styremøte 12.mars 2019.
- Enheten har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

Tiltak 7:

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Enheten jobber systematisk med forebyggende av trakassering med utgangspunkt i rapport og tiltaksplan behandlet i styremøte 12. mars 2019.
- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

Virksomhetsovergripende tiltak

UiO skal forvalte sine samlede ressurser effektivt, og på en måte som understøtter kjerneaktiviteten. Det arbeides for å skape en enklere hverdag og et godt arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte. Videreutvikling av campus og realisering av kunnskapshovedstaden Oslo er sentralt for å sikre at områdene rundt oss utvikles på en måte som underbygger UiOs strategiske målsetninger, og som gjør det enklere å ta kunnskapen fra universitetet i bruk i samfunnet. UiO ønsker også å ta et helhetlig ansvar for miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. Det er videre et mål å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Sammen med internasjonale partnere har UiO derfor gått inn i en allianse med siktemål å bli ett av 20 European Universities – EUs nye satsing innenfor høyere utdanning.

For organisasjonen som helhet er det definert sentrale virksomhetsovergripende tiltak. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåene i organisasjonen.

Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen:

Administrativ digitalisering og forenkling

UiO skal etablere et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet skal bidra til å forenkle, forbedre, fornye og standardisere administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som bidrar til god forankring og forståelse blant de ansatte som er involvert i endringene. Dette innebærer å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene og sikre at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet for innhold, årsak og retning for prosessene. Målrettede kompetansetiltak vil bli vektlagt.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiO er klar til å ta imot nye løsninger innenfor økonomi, lønn, saksbehandling og arkiv på en effektiv og god måte.
- UiO har kapasitet og kompetanse til å gjøre UiO til en om-

stillingsdyktig organisasjon. Følgende tiltak er iverksatt:

- motivere organisasjonen for omstilling og endring gjennom blant annet kompetansehevede tiltak
- etablere en systematikk for å identifisere og hente ut effekter
- sørge for at effektivisering og administrasjonskuttene ikke går utover faglig aktivitet

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Det er utviklet og innført fellesløsninger og tjenester som bidrar til effektiv drift og robuste administrative leveranser.
- Utvalgte arbeidsprosesser og tjenester er standardisert, effektivisert og digitalisert.
- UiO driver kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til administrative prosesser.
- Den digitale modenheten har økt, og medarbeidere tar i bruk nye løsninger på en effektiv og god måte.

Masterplan for IT

UiO skal utarbeide en Masterplan for IT som gjenspeiler UiOs ambisjoner om å drive fremragende forskning og utdanning.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning er påbegynt.
- Tiltak for å styrke IT-kompetansen i alle deler av virksomheten er påbegynt.
- Det er etablert en faglig forankret strategisk koordinering, prioritering og porteføljestyring av IT-virksomheten.
- Arbeid med organisasjonsutvikling av UiOs IT-organisasjon er påbegynt.
- Eventuelle endringer i prinsipper for finansiering av IT-virksomheten er besluttet.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Prioriterte tiltak for bedre IT-støtte til forskning og utdanning, inkludert kompetanseutvikling er gjennomført.
- Tiltak som knytter utviklingen av IT-tjenester og IT-infra-

struktur tettere til universitetets strategiske mål er gjennomført.

- Eventuelle vedtatte organisatoriske endringer i UiOs IT-virksomhet er gjennomført.
- Eventuelle nye prinsipper for finansiering er av IT-virksomheten følges.
- Oppfølging av Masterplanen er etablert gjennom et styringsdokument som skal oppdateres årlig.

Veikart for forskningsinfrastruktur

«State of the art» – forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at vi skal kunne beholde vår posisjon som et ledende forskningsuniversitet, og også for å lykkes på ulike konkurransearenaer. Gitt dette og de store kostnadene knyttet til investering, vedlikehold og drift er en tydeligere strategi for stor instrumentering og e-infrastruktur påkrevd. Det skal utarbeides rullerende veikart for forsknings- og (e-)infrastruktur.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Det er etablert rullerende veikart med tydelige prioriteringer for stor infrastruktur.
- Det er etablert et fungerende veikart for infrastruktur innen livsvitenskap som sikrer en strategisk utvikling av Livsvitenskapsbyggets funksjon som vert for store kjernefasiliteter.

Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet

UiO ønsker å være en driver for å realisere kunnskapshovedstaden Oslo. Kunnskap, næring og byutvikling må sees i sammenheng. Kunnskap må tas i bruk. Arbeidet vil i hovedsak konsentreres langs to overlappende akser; gjennom utvikling av egen campus og våre eiendommer i samspill med byen rundt og gjennom proaktiv oppfølging av samarbeidsavtalen med Oslo kommune, og Oslo Science City i samarbeid også med Helse SørØst, OUS, SINTEF og OsloTech.

Oslo vedtok i februar 2019 en strategi for campusutvikling inkludert flere innovasjonsdistrikter. Denne vil UiO følge

aktivt opp med fokus på helhet, samt følgende utviklingsområder:

- Nedre Blindern med omgivelser – en sentral del av det Oslo kommune benevner «Oslo Science City»
- Tullinløkka og UiO i sentrum

Det vil være nødvendig for UiO å søke samarbeid med eksterne parter for å finne finansieringsløsninger på tilpasning av lokaler på Nedre Blindern til nye funksjoner.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiO har spilt en aktiv rolle i oppfølgingen av campusstrategien for Oslo.
- Det er, basert på en faglig visjon for utviklingen av Nedre Blindern, lagt en plan for hvordan et helhetlig konsept for Nedre Blindern, som en del av Oslo Science City, kan realiseres.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- UiO har bidratt til at utviklingen av Oslo Science City rundt UiO:Blindern har styrket samhandling, innovasjon og samarbeid med nærings- og arbeidsliv.
- Universitetets avtrykk og tilstedeværelse er styrket ved våre to andre hovdecampus: UiO:Sentrum og UiO:Tøyen.
- UiO har bidratt til å gjennomføre campusstrategiens handlingsplan med fokus på hele UiOs aktivitet.
- Samarbeidet med Oslo kommune er styrket og viderutviklet, særlig innenfor de fire prioriterte områdene i samarbeidsavtalen med kommunen: skolesamarbeid, internasjonal tiltrekningskraft, innovasjon og campus- og byutvikling.

Helhetlig miljø- og klimastrategi

Universitetet skal møte de globale, nasjonale og lokale miljø- og klimautfordringene gjennom forskning og utdanninger med miljø- og klimarelevans og ved bærekraftig drift av universitetet. UiO skal jobbe etter 1.5 gradersmålet i Parisavtalen. I denne årsplanen ser vi særlig på hvordan vi kan redusere vårt klimagassavtrykk.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- UiOs klimagassregnskap er fulgt opp med konkrete tiltaksplaner.
- UiO har besluttet et konkret klimamål frem mot 2030.
- UiO har utarbeidet en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, drift og formidling.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- UiO er en foregangsinstusjon for klimasmarte løsninger i Norge.
- UiO kan vise til en signifikant reduksjon i sitt totale klimafotavtrykk.
- UiO har en signifikant reduksjon av totalt antall personkilometer med fly.

European University Initiative

UiO ønsker å ta aktivt del i utviklingen av det europeiske utdanningsområdet og fremtidens europeiske utdanning. Som et ledd i dette, ønsker UiO å søke EU-støtte til etablering av et «European University» i et konsortium sammen med seks andre europeiske universiteter i forbindelse med EU-kommisjonenes pilotutlysning av «European Universities» under Erasmus+-programmet (Key Action 2).

Målet er å etablere en felles visjon og strategi for et trinnvis integrert, institusjonsomfattende utdanningssamarbeid hvor man bygger på hverandres faglige styrke. De samarbeidende universitetene er Aarhus Universitet, Humboldt-universitetet i Berlin, King's College (London), Université catholique de Louvain, Université de Paris (Université Paris Diderot fram til sammenslåing i 2020), Universitetet i Lisboa og UiO.

Forventede resultater ved utgangen av 2020:

- Alliansen har levert søknad til EU-kommisjonen innen utløpet av vårsemestret 2020. Søknaden skal være basert på en felles visjon og strategi med tilhørende arbeidspakker og en opptrappingsplan for arbeidet fram mot 2025.
- Arbeidet med de ulike arbeidspakkene er igangsatt.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Alliansen skal ha nådd målsetningen innenfor de ulike arbeidspakkene.



UiO : **Universitetet i Oslo**



UNIVERSITETET I OSLO
Org. nr.: 971035854

Riksrevisjonens beretning

Til Universitetet i Oslo

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Riksrevisjonen har revidert Universitetet i Oslos årsregnskap for 2019. Årsregnskapet består av ledelseskommentarer, oppstilling av bevilgningsrapportering og virksomhetsregnskap, inklusive kontantstrømpoppstilling og noter til årsregnskapet for regnskapsåret avsluttet per 31. desember 2019.

Virksomhetsregnskapet viser et negativt resultatet av periodens aktiviteter på 83 900 000 kroner.

Etter Riksrevisjonens mening gir Universitetet i Oslos årsregnskap et dekkende bilde av virksomhetens disponible bevilgninger for 2019 og kapitalposter per 31. desember 2019, i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten. Vi mener videre at virksomhetsregnskapet gir et dekkende bilde av virksomhetens resultat for 2019 og av eiendeler, gjeld og statens kapital per 31. desember 2019, i samsvar med statlige regnskapsstandarder (SRS).

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon (ISSAI 1000–2999). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet under «Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet». Vi er uavhengige av virksomheten slik det kreves i lov og instruks om Riksrevisjonen og de etiske kravene i ISSAI 30 fra International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI's etikkregler), og vi har overholdt de øvrige etiske forpliktelsene våre i samsvar med disse kravene og INTOSAI's etikkregler. Etter vår oppfatning er revisjonsbevisene vi har innhentet tilstrekkelige og hensiktsmessige som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon i årsrapporten

Ledelsen er ansvarlig for årsrapporten, som består av årsregnskapet (del VI) og øvrig informasjon (del I–V). Riksrevisjonens uttalelse omfatter revisjon av årsregnskapet og virksomhetens etterlevelse av administrative regelverk for økonomistyring, ikke øvrig informasjon i årsrapporten (del I–V). Vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese den øvrige informasjonen i årsrapporten. Formålet er å vurdere om det foreligger vesentlig inkonsistens mellom den øvrige informasjonen, årsregnskapet og kunnskapen vi har opparbeidet oss under revisjonen. Vi vurderer også om den øvrige informasjonen ser ut til å inneholde vesentlig feilinformasjon. Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon, er vi pålagt å rapportere dette i revisjonsberetningen.

Det er ingenting å rapportere i så måte.

Ledelsens, styrets og det overordnede departementets ansvar for årsregnskapet

Ledelsen og styret er ansvarlige for å utarbeide et årsregnskap som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS). Ledelsen og styret er også ansvarlige for å etablere den interne kontrollen som de mener er nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Det overordnede departementet og styret har det overordnede ansvaret for at virksomheten rapporterer relevant og pålitelig resultat- og regnskapsinformasjon og har forsvarlig internkontroll.

Riksrevisjonens oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet

Målet med revisjonen er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som gir uttrykk for Riksrevisjonens konklusjon. Betryggende sikkerhet er et høyt sikkerhetsnivå, men det er ingen garanti for at en revisjon som er utført i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir ansett som vesentlig dersom den, enkeltvis eller samlet, med rimelighet kan forventes å påvirke de beslutningene brukere treffer på grunnlag av årsregnskapet.

Vi utøver profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen, i samsvar med *lov om Riksrevisjonen, instruks om Riksrevisjonens virksomhet* og internasjonale standarder for offentlig finansiell revisjon.

Vi identifiserer og anslår risikoene for vesentlig feilinformasjon i årsregnskapet, enten den skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Videre utformer og gjennomfører vi revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer og innhenter tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon ikke blir avdekket, er høyere for feilinformasjon som skyldes misligheter, enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil. Grunnen til det er at misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, feilpresentasjoner eller overstyring av intern kontroll.

Vi gjør også følgende:

- opparbeider oss en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige ut fra omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om hvor effektiv virksomhetens interne kontroll er
- evaluerer om regnskapsprinsippene som er brukt, er hensiktsmessige, og om regnskapsestimer og tilhørende opplysninger som er utarbeidet av ledelsen, er rimelige
- evaluerer den totale presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene
- evaluerer om årsregnskapet representerer de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et dekkende bilde i samsvar med regelverket for økonomistyring i staten og de statlige regnskapsstandardene (SRS)

Vi kommuniserer med ledelsen og styret, blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og når revisjonsarbeidet skal utføres. Vi vil ta opp forhold av betydning som er avdekket i løpet av revisjonen, for eksempel svakheter av betydning i den interne kontrollen, og informerer også overordnet departementet om dette.

Når det gjelder forholdene som vi tar opp med ledelsen og styret og informerer det overordnede departementet om, tar vi standpunkt til hvilke som er av størst betydning ved revisjonen av årsregnskapet, og avgjør om disse skal regnes som sentrale forhold ved revisjonen. De beskrives i så fall i et eget avsnitt i revisjonsberetningen, med mindre lov eller forskrift hindrer offentliggjøring. Forholdene omtales ikke i beretningen hvis Riksrevisjonen beslutter at det er rimelig å forvente at de negative konsekvensene av en slik offentliggjøring vil være større enn offentlighetens interesse av at saken blir omtalt. Dette vil bare være aktuelt i ytterst sjeldne tilfeller.

Dersom vi gjennom revisjonen av årsregnskapet får indikasjoner på vesentlige brudd på administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten, gjennomfører vi utvalgte revisjonshandlinger for å kunne uttale oss om hvorvidt det er vesentlige brudd på slike regelverk.

Uttalelse om øvrige forhold

Konklusjon knyttet til administrative regelverk for økonomistyring

Vi uttaler oss om hvorvidt vi er kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene på en måte som i vesentlig grad strider mot administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten. Uttalelsen gis med moderat sikkerhet og bygger på ISSAI 4000-serien for etterlevelsesrevisjon. Moderat sikkerhet for uttalelsen oppnår vi gjennom revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi finner nødvendige.

Basert på revisjonen av årsregnskapet og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendige, er vi ikke kjent med forhold som tilsier at virksomheten har disponert bevilgningene i strid med administrative regelverk med betydning for økonomistyring i staten.

Oslo; 30.04.2020

Etter fullmakt

Tora Struve Jarlsby
ekspedisjonssjef

Thorgunn Nordstrand
avdelingsdirektør

Brevet er ekspedert digitalt og har derfor ingen håndskreven signatur