

Årsrapport 2020



UiO : Universitetet i Oslo

Innhold

I.	Styrets beretning.....	1
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall.....	7
III.	Årets aktiviteter og resultater.....	13
	- Høy kvalitet i utdanning og forskning	13
	- Forskning og utdanning for velferd, verdiskapning og omstilling..	29
	- God tilgang til utdanning.....	34
	- Effektiv, mangfoldig og solid høyere utdanningssektor og forskningssystem.....	37
IV.	Styring og kontroll i virksomheten.....	44
V.	Vurdering av framtidutsikter.....	49
VI.	Årsregnskap.....	58

Vedlegg 1: Utviklingsavtalen – status for gjennomføring av avtalen

Vedlegg 2: UiOs arbeid med økt gjennomstrømming og redusert frafall

Vedlegg 3: UiOs Likestillingsrapport

UiOs årsrapport 2020: Styrets beretning

Dette dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- IDAR KREUTZER, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- OLAV GJELSVIK, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- ANNE BIRGITTE RØNNING, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- SVEIN STØLEN, signert 12.03.2021 med ID-Porten: BankID
- KJERSTI LOHNE, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID
- QAISAR FAROOQ AKRAM, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- KRISTIN HOLLUNG, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil



Dokumentet inneholder

- En forside med informasjon om signeringen
- Originaldokumentet med signatordetaljer på hver side
- Digitalt integrerte signaturer



Dokumentet er forseglet av Posten Norge

Signeringen er gjort med en signaturtjeneste fra Posten Norge AS. Posten garanterer dermed for autentisiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturen er gyldig

Hvis du åpner dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er sertifisert av Posten Norge AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

I. Styrets beretning

Styrets medlemmer høsten 2020

Styreleder: Svein Stølen, rektor	Studenter: Benedikte Marie Espeland Jørgen Hammer Skogan
Fast vitenskapelig tilsatte: Anne Birgitte Rønning, professor Olav Gjelsvik, professor	Eksterne styrerepresentanter: Anne-Marie Engel Idar Kreuzer
Midlertidig vitenskapelig tilsatte: Kjersti Lohne, postdoktor	Qaisar Farooq Akram Kristin Hollung
Teknisk-administrativt tilsatte: Marianne Midthus Østby, seniorrådgiver og tillitsvalgt	

Styrets arbeid i 2020

Styrets arbeid

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 lover og regler. I 2020 ble det avholdt 13 styremøter, herav seks ekstraordinære. Styret behandlet 66 vedtakssaker, to diskusjonssaker og mottok 57 orienteringer og informasjonssaker.

I 2020 vedtok UiOs styre den nye Strategi 2030 «*Kunnskap – ansvar – engasjement: For en bærekraftig verden*». Arbeidet har pågått i litt over et år og har vært basert på bred involvering og stor grad av åpenhet. I tillegg har styret vedtatt humaniorastrategi, standard for karrierestøtte til forskere i tidlig karrierfase og posisjonsnotat for universitetets museer. Styret har avholdt tre seminarer om henholdsvis Strategi 2030, innspill til Stortingsmelding for styring av offentlige universiteter og høyskoler og innovasjon og kommersialisering av forskning.

Resultater og høydepunkter fra 2020

Et annerledes og krevende år

2020 har vært et krevende år der vi som enkeltmennesker, universitet og samfunn har måttet tilpasse oss og finne nye løsninger. Studenter og ansatte ved UiO har bidratt sterkt til dette. Bidragene spenner fra ekspressomlegging av undervisning til digitale flater, til forskning på smittespredning, behandling, vaksiner, samt stor frivillig innsats i helsesektoren. I tillegg har UiO-forskere fra en rekke fagområder bidratt i den offentlige samtalen om hva som er fornuftige, effektive og legitime tiltak for å møte krisen, i hele dens bredde.

Det er likevel ingen tvil om at pandemien har gjort 2020 til et vanskelig år for både studenter og ansatte. Gjennom undersøkelser og tilbakemeldinger gis det uttrykk for at mange er slitne og at situasjonen med hjemmekontor tærer på. Koronaundersøkelsen for studenter viser at en stor andel av studentene savner

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

det sosiale studiemiljøet på campus og opplever dårligere faglig utbytte av undervisningen. Hvilke konsekvenser pandemien har for forskningen er vanskelig å overskue nå, men det er grunn til å frykte at flere har tapt moment. Fagområder som er avhengige av laboratorium eller feltarbeid og utenlandsopphold har opplevd særskilte forsinkelser i gjennomføringen av forskningen. Det har også vært behov for å forlenge stipendiater og postdoktorer knyttet til forsinkede prosjekter.

Året har vist at et stort kunnskapsreservoar er en avgjørende del av vårt samfunns beredskap. Det er forutsetningen for kunnskapsinformert og transparent politisk handling. Dette viste seg å være en god oppskrift i møte med en akutt krise. Arbeidet med blant annet vaksineutvikling viser hvor viktig fri og uavhengig grunnforskning er. Et forskningsintensivt breddeuniversitet skal utvikle kunnskap til bruk i dag, men også for en ukjent fremtid.

Året har også vist hvor viktig det er at samfunnet har tillit til forskning og kunnskap. Dette er et ansvar som UiO tar på alvor, og derfor må en forskningskultur som sikrer integritet og kvalitet dyrkes kontinuerlig. Det er et lyspunkt i dette året, at Forskningsrådets siste befolkningsundersøkelse viser at 84 prosent av befolkningen har meget eller ganske stor tillit til forskning generelt.

Til tross for krevende omgivelser og betingelser kan UiO vise til gode resultater for 2020. Det skyldes kompetente og engasjerte ansatte og hardtarbeidende studenter i kombinasjon med en solid kunnskaps- og teknologibase bygget opp over tid. Arbeidet med å operasjonalisere strategien er godt i gang, noe eksemplene under viser.

Utdanning

Fra og med mars 2020 har majoriteten av undervisning og eksamener foregått digitalt. Nye tekniske og pedagogiske løsninger har blitt utviklet i rekordfart. Dette til tross, flere kandidater enn noensinne avla ordinær eksamen våren 2020. I tillegg hadde UiO i 2020 en rekordstor økning i antall søkere. UiO har lagt ned mye arbeid for å gi nye studenter en så god og trygg mottakelse som mulig, og for å holde universitetet så åpent som mulig gjennom året.

De siste årene har UiO fornyet satsingen på utdanning gjennom en sterkere kobling mellom forskning og utdanning og gjennom mer fleksibel utvikling av utdanningsporteføljen. Arbeidet skal legge til rette for at UiO svarer godt på framtidens kunnskapsbehov og iverksetter tiltak på områder der det er utfordringer. Nyskapingen av året inkluderer det tverrfaglige studieprogrammet i *Filosofi, politikk og økonomi*. Fra 2021 vil *Honours-programmet* for særlig motiverte og ambisiøse studenter utvides med en studieretning innen samfunnsvitenskap, samt med et tilbud for klimainteresserte masterstudenter som ønsker å styrke utdanningen sin med et *grønt honours-sertifikat*.

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten. Et velfungerende kvalitetssystem legger til rette for videreutvikling av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet, og i 2020 har UiO revidert den felles systembeskrivelsen for kvalitetssystemet. De viktigste grepene har vært å tydeliggjøre det faglige ansvaret for kvalitetsarbeidet og vise betydningen av jevn oppfølging og kollegial involvering.

UiO har fire Sentre for fremragende utdanning og deltar i et femte. I 2020 ble to av UiOs undervisere tildelt Olav Thons undervisningspris. Premierte fagmiljø bidrar i kvalitetsarbeidet ved UiO og bidrar til erfaringsdeling.

For første gang utnevnte universitetsstyret i høst syv meritterte undervisere. De inngår i Pedagogisk akademi, som skal bidra til å styrke det kollegiale fellesskapet for undervisning, fremme nytenkning i organisering og gjennomføring av undervisning og bidra til kunnskapsutvikling på undervisningsområdet.

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

Forskning

Forskning på høyt internasjonalt nivå er en av UiOs bærebjelker. UiO er ledende i Norge hva gjelder tildelinger fra EU- og nasjonale virkemidler hvor kvalitet er viktigste tildelingskriterium. UiO har eksempelvis nær halvparten av alle de prestisjefylte tildelingene fra det europeiske forskningsrådet (ERC) i Norge, og er blant de 25 universitetene med flest ERC-tildelinger i Europa. Publiseringsaktiviteten ved UiO er fortsatt god, og andelen av åpen publisering øker. Høsten 2020 ble et helhetlig veikart for forsknings- og e-infrastruktur lagt frem for styret. Veikartet bidrar til at UiO beholder sin posisjon som et ledende forskningsuniversitet og for å sikre finansiering til forskningsinfrastruktur.

Ordningen med Sentre for fremragende forskning har bidratt til å fremme kvaliteten av det norske forskningssystemet. Vitenskapelig kvalitet på høyt internasjonalt nivå er hovedkriteriet for prioritering av søknadene. UiO har ni av totalt 23 slike sentre. Disse sentrene bidrar med forskning i forskningsfronten og er uhyre viktig for å bygge sterke fagmiljøer. Ordningen ble i 2020 evaluert av et internasjonalt panel som peker på viktigheten av disse sentrene også for næringsutvikling, produkt- og tjenesteutvikling, translasjonsforskning med forbedret klinisk praksis og bedre pasientbehandling på sykehus, samt bidrag til norsk og internasjonal politikk. UiO har også to Sentre for forskningsbasert innovasjon og deltar som partner i ytterligere elleve. Med dette er UiO nå involvert i et rekordhøyt antall slike sentre, som også er en viktig arena for samarbeid med næringslivet.

Utvikling av sterke tverrfaglige miljøer er høyt prioritert på UiO. Som eksempel kan det nevnes at det på kun få år er kommet 14 tverrfaglige prosjekter, såkalte konvergenmiljøer, fra satsingen UiO: Livsvitenskap med deltakere fra de fleste fakulteter.

Et av målene i Strategi 2030 er å intensivere arbeidet med forskningsetikk og forskningsintegritet. Dette har også vært gjenstand for diskusjon i styret. Høye vitenskapelige standarder og idealer er et premiss for UiOs forskningsvirksomhet og i 2020 er det iverksatt flere institusjonsovergripende tiltak, blant annet Forum for forskningsetikk, en møteplass for dialog om forskningsetiske spørsmål.

Dialog med omverden og kunnskap i bruk

UiO arbeider målrettet og kontinuerlig med å etablere plattformer og møteplasser som skal stimulere til økt samarbeid med andre institusjoner, offentlig og privat arbeidsliv og samfunnet for øvrig. Kunnskap skal brukes til fellesskapets beste. Hver dag deltar ansatte ved UiO i den offentlige debatten, bidrar til folkeopplysning med artikler, bøker og foredrag, eller som eksperter i offentlige råd og utvalg. Dette er et sentralt bidrag til kunnskapsdemokratiet og til kunnskapsbaserte debatter.

I 2020 er arbeidet med å styrke UiOs kultur for innovasjon videreført. Arbeid med samfunnsinnovasjon har vært særlig vektlagt og det er etablert et toårig pilotprogram, SPARK samfunnsinnovasjon for å bidra til økt sosial innovasjon. Hovedmålet med ordningen er å få forskning og kunnskap raskere ut i samfunnet og i bruk. Kunnskap utviklet på UiO skal stimulere til nye ideer, teknologier og tjenester, til å løse samfunnsbehov og bidra til nye arbeidsplasser og grønn omstilling.

I august 2020 ble Oslo Science City lansert, med statsminister Erna Solberg til stede. UiO har spilt en avgjørende rolle sammen med Oslo kommune i etableringen av det som er Norges første innovasjonsdistrikt. Området spenner fra Majorstuen via Blindern til Gaustad og Ullevål stadion, samt Campus Radiumhospitalet. Her finnes til sammen 30 000 studenter, 7500 forskere og 300 bedrifter. Ambisjonen er at Oslo Science City blir blant de ledende innovasjonsdistriktene i verden.

UiO har betydelige oppgaver i det nasjonale arbeidet for å ta vare på kulturarven. I juni fikk UiO, ved Kulturhistorisk museum, en unik og krevende oppgave med å grave ut Gjellestadskipet. Vikingtiden er en periode av stor betydning, og utgravingen følges med stor interesse fra inn- og utland.

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

Internasjonalt samarbeid

Internasjonalt samarbeid er nødvendig for å ha levende, sterke fagmiljøer og for å takle de store utfordringene verden står overfor. UiO ønsker å gi så mange studenter som mulig internasjonal erfaring. 2020 har gitt store utfordringer knyttet til internasjonal studentmobilitet, og dessverre har det meste av den fysiske utvekslingen blitt avlyst. Derimot har flere innovative digitale alternativer oppstått. Blant annet ble den internasjonale sommerskolen gjennomført digitalt med om lag 500 deltakere fra 80 land.

I juli 2020 fikk universitetsalliansen Circle U. status og finansiering som «European University». Gjennom deltakelse i, og ledelse av alliansen, tar UiO et betydelig steg mot et langsiktig og integrert utdanningssamarbeid med likesinnede universiteter. Ambisjonen er å gi studentene økt kunnskap og perspektivrikdom gjennom tett samarbeid og mobilitet på tvers av nasjonale og kulturelle grenser. Circle U. består av Aarhus Universitet, Humboldt-Universität zu Berlin, King's College London, Université de Paris, Universitetet i Beograd, Université catholique de Louvain, i tillegg til UiO.

En av drivkreftene for å etablere the Guild of Research Intensive Universities i 2016 var å gi UiO en tydelig stemme i Europa. Sammen med 20 partnere i The Guild har UiO nå tett dialog med beslutningstakere i EU. Utviklingen av Horisont Europa, et fornyet europeisk forskningsområde (ERA) og MSCA-ordningen har stått sentralt det siste året. I tillegg har UiO ledet et Guild-initiativ for å sikre investeringer i robuste, forskningsintensive afrikanske universiteter. Initiativet er utviklet i samarbeid med African Research Universities Alliance.

Gjennom INTPART inngår UiO i helhetlig forsknings- og utdanningssamarbeid med ledende fagmiljøer i prioriterte land og danner varige partnerskap av høy kvalitet. UiO har også et langvarig engasjement for nord-sør-samarbeid, i stor grad gjennom NORHED og Norpart-programmene.

UiO tar imot fire truede forskere årlig gjennom Scholars at Risk-ordningen (SAR). Til sammen har seks truede forskere vært tilsatt ved ulike enheter på universitetet i hele eller deler av 2020.

Klima

I Strategi 2030 slår UiO fast at universitetet skal møte de globale, nasjonale og lokale klima- og miljøutfordringene gjennom forskning og utdanninger med klima- og miljørelevans, og ved bærekraftig drift av universitetet. UiOs forskning med relevans for klima og miljø er svært omfangsrik og utvikles med nye initiativ innenfor og på tvers av fakulteter, sentre og satsinger. Eksempler på dette er Senteret FME INCLUDE og etableringen av Centre for Biogeochemistry in the Anthropocene. Studieprogram med fokus på klima utvikles stadig.

UiO skal redusere eget klimafotavtrykk og legge til rette for at ansatte og studenter tar miljøbevisste valg. Arbeidet er godt i gang, og det arbeides med å utvikle en helhetlig klima- og miljøstrategi. UiO har arbeidet systematisk for å redusere klimafotavtrykket etter en tiltaksplan på institusjonelt nivå for å redusere UiOs negative miljøpåvirkning ved egen drift. UiO utarbeider klimagassregnskap, og presenterte i desember 2020 sitt klimaregnskap for 2019. I 2020 har det vært et særlig fokus på miljøsertifiseringer og på etablering av klimagassregnskap for de ulike byggeprosjektene ved UiO.

I juni 2020 åpnet HKH Kronprinsen UiOs Klimahus, Nordens første utstillingshus om klima og klimaendringer.

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

Nyskapende organisasjon

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs, og derfor er en helhetlig og fremtidsrettet personalpolitikk viktig. Prioriterte arbeidsområder er midlertidighet, likestilling og mangfold, utvikle arbeidsmiljø og motvirke trakassering, samt karriereutvikling.

Å satse på unge forskeres karriere er en investering i fremtidens fagutvikling. I 2020 uteksaminerte UiO 497 doktorgradskandidater og hadde 538 ansatte i postdoktorstillinger. Disse er brohoder til framtidens fagmiljøer men de fleste vil finne sine karrierer i andre deler av samfunnet. Universitetsstyret vedtok derfor i vår et sett med standarder for karrierestøtte i tidlig karrierefase.

UiO har jobbet systematisk for å redusere midlertidigheten. Midlertidigheten i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 24,9% i 2016 til 16,5% i 2020.

Infrastruktur

Vanskelige grunnforhold med mye leire førte i 2020 til at arbeidet med Livsvitenskapsbygget måtte revurderes. Kunnskapsdepartementet ga Statsbygg og UiO i oppdrag å gjennomgå prosjektet og synliggjøre konsekvensene av kutt i prosjektet. I november besluttet regjeringen at Oslo universitetssykehus (OUS) får et begrenset areal i bygget og at OUS/Helse Sør-Øst skal ta del i finansieringen av bygget. I tillegg åpnes det for et nytt byggetrinn. Partnerskapsløsningen med Oslo universitetssykehus vil styrke Livsvitenskapsbygget som et samlet anlegg for utstrakt tverrfaglig samarbeid og innovasjonsvirksomhet, med utvikling av fremragende forskningsmiljøer på tvers av disipliner, og som et sentralt nav i Oslo Science City.

I januar 2020 åpnet Domus Juridica. Bygningen sørger for samlokalisering av Det juridiske fakultet og har gitt studentene moderne undervisningsfasiliteter. I juni 2020 vedtok styret rehabilitering av Eilert Sundts hus. Moderniseringen vil bety mye for SV-fakultetets ansatte og studenter arbeids- og læringsmiljø. Arbeidet skal være ferdig i januar 2022. Tak og fasader på Historisk museum har blitt rehabilitert og på Naturhistorisk museum pågår også omfattende renoveringsarbeid av Brøgger's hus.

Prioriteringer for 2021

Kvaliteten og bredden i forskning og utdanning plasserer UiO i en nasjonal særstilling og utgjør grunnlaget for UiOs posisjon som et europeisk ledende forskningsintensivt universitet. UiOs sterke posisjon er et resultat av målrettet og systematisk arbeid gjennom mange år. I årene som kommer vil UiO arbeide for å videreutvikle kvaliteten i forskning og utdanning slik at UiO styrker sin posisjon, og fortsetter å være Norges fremste brohode til den globale kunnskapsallmenningen.

I 2021 skal Stortinget behandle flere saker som kan påvirke UiOs muligheter til å nå disse ambisjonene. Særlig gjelder dette stortingsmeldingen om styring av sektoren og den nye Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. I UiOs innspill til styringsmeldingen er beskjeden klar: Styringen bør være tydelig og ambisiøs, men det må styres i det store, ikke i det små. Mangfoldet i sektoren må utvikles slik at institusjonene til sammen dekker samfunnets behov for kunnskap og kompetanse på kort og lang sikt, og på regionalt, nasjonalt og internasjonalt nivå. Institusjonelt mangfold utfordrer ideen om et uniformt styringssystem. Dette må reflekteres bedre i et fornyet styrings- og finansieringssystem.

2020 har gitt UiO mange erfaringer vi skal lære av som institusjon. Pandemien har blant annet satt fart på flere viktige digitaliseringsprosesser. Dette skal UiO bygge videre på i årene som kommer, for eksempel gjennom økte strategiske midler til IT i utdanning. Pandemien vil prege samfunnet vårt langt inn i 2021, og vil fortsette å påvirke universitetets aktiviteter. Et fortsatt godt samarbeid på tvers av

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

enheter og aktører på universitetet, studentsamskipnaden og studentparlamentet blir viktig for å ivareta studentenes læringsmiljø og helse og de ansattes velferd også i 2021.

Spørsmålet er også hva møtet med pandemien bør bety for videre prioriteringer i den norske kunnskapspolitikken. Den langsiktige grunnforskningen har vist seg å utgjøre en sentral del av samfunnets umiddelbare beredskap. Dette understreker viktigheten av å fortsette å ha et høyt investeringsnivå i fri grunnforskning, og at grunnforskning prioriteres tydelig i den nye Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning.

Endringstakten i arbeids- og samfunnslivet innebærer at livslang læring blir stadig viktigere, og regjeringen har vært tydelige på at sektoren må gjøre mer på dette området. UiO skal gjøre sitt og har allerede nedsatt en gruppe for å vurdere hvordan dette best kan løses. Et løft for livslang læring vil kreve økt aktivitet. Regjeringens varslede strategi på området må hensynta dette, slik at satsingen ikke går utover forskningsvirksomheten eller tilbudet til eksisterende studenter.

I 2021 skal UiO legge frem en helhetlig klima- og miljøstrategi, som skal dekke alle virksomhetsområder; fra utdanning til forskning, innovasjon, formidling, drift og annen utadrettet virksomhet. Når en helhetlig klima- og miljøstrategi er vedtatt, er det et klart mål å synkronisere og integrere de ulike relevante prosessene ved UiO, slik at UiO kan nå sin ambisjon om å føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner.

Dokumentet er signert digitalt av:

- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 10.03.2021
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, 10.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021
- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 11.03.2021

Forseglet av



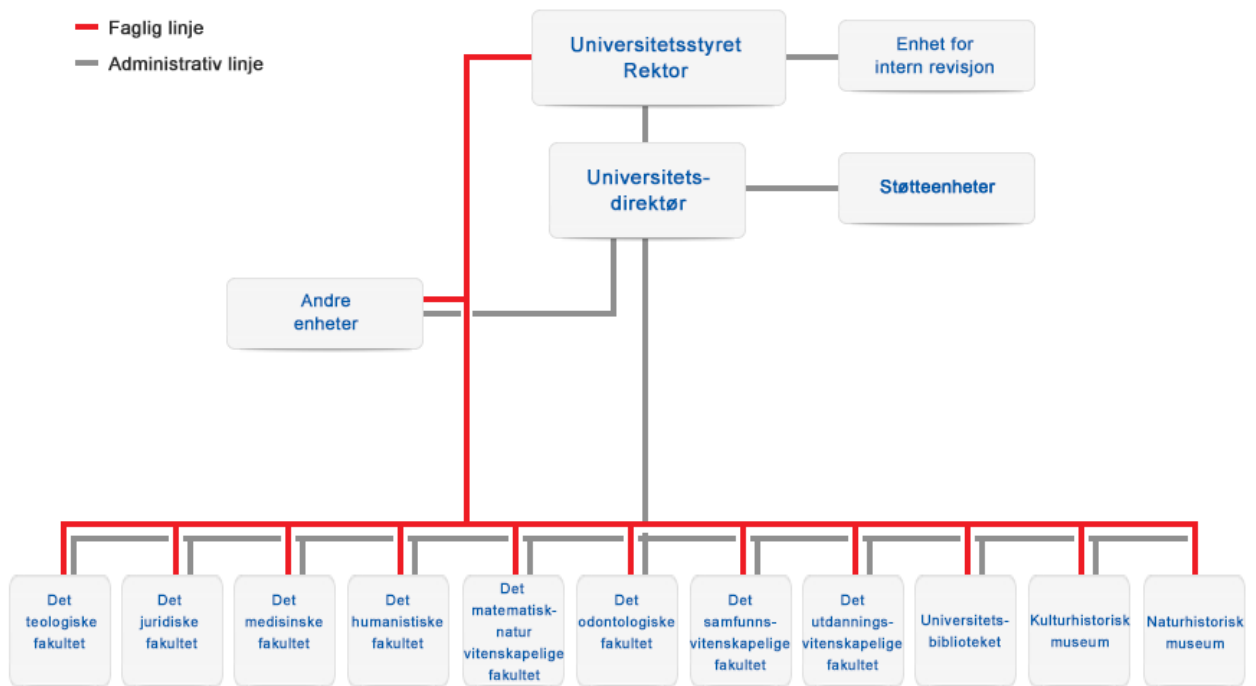
Posten Norge

I. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

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

Figur 1 – Organisasjonskart

Organisasjonskart



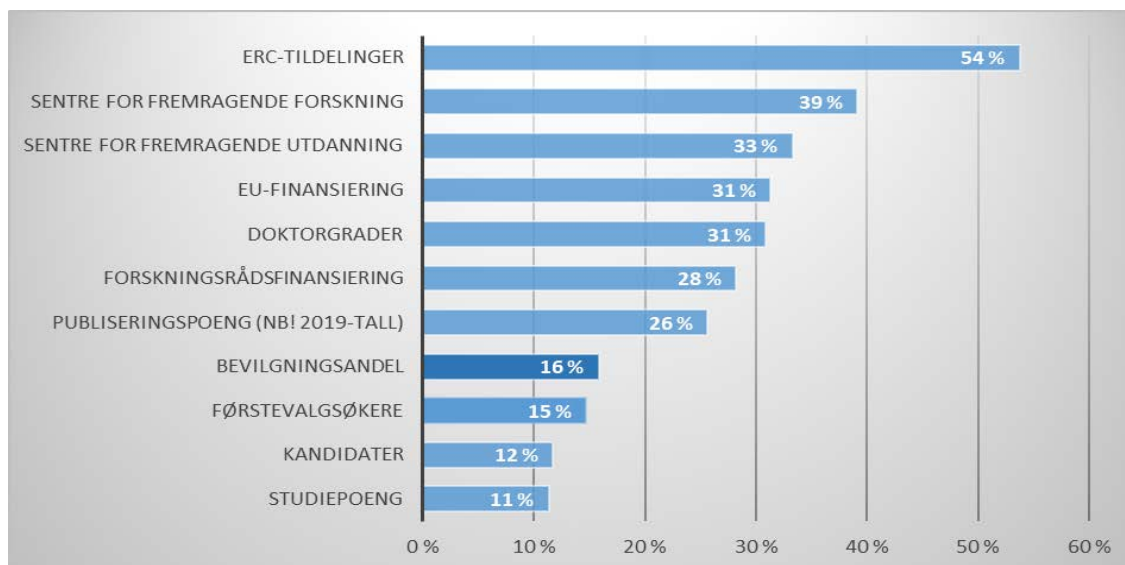
UiO er underlagt Kunnskapsdepartementet, og universitetsstyret er UiOs øverste organ. Styret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonen drives effektivt og i overenstemmelse med gjeldende regelverk.

Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to universitetsmuseer, universitetsbiblioteket og flere senter¹. 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, UiO: Norden, LINK – Senter for læring og utdanning

Utvalgte hovedtall

Figur 2 – UiOs andel av samlede resultater i universitets- og høyskolesektoren i 2020



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

Figuren viser UiOs andel i 2020 av resultatene i universitets- og høyskolesektoren på noen utvalgte indikatorer innenfor forskning og utdanning. Ikke minst innen forskning har UiO svært høy kvalitet med ERC-tildelinger og sentre for fremragende forskning. UiO hevder seg godt i konkurransen om kvalitetsmidler på utdanningsområdet.

Av særlig gode resultater fra 2020 vil vi peke på utviklingen i EU-inntekter på forskningssiden. På utdannings siden ser vi god søkning. Gjennomføringen har vært bedre de siste årene og resultatene i 2020 viser redusert frafall for bachelorstudentene samt en god utvikling mht. studiepoeng per student og kandidattall. Det har også vært en betydelig reduksjon i midlertidige tilsetningsforhold.

Utdanning

UiO hadde 26 450 studenter høsten 2020, fordelt på 235 studieprogram. Studenttallene har vært stabile de siste årene og fordeler seg med en halvpart hver på lavere og høyere nivå. UiO legger stor vekt på å styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

Tabell 1 – Resultater innen utdanningsvirksomheten

	2016	2017	2018	2019	2020	Endring 2019-2020
Registrerte studenter (høsttall)	27 580	27 535	27 420	26 880	26 450	-1,6 %
Kandidater	4 749	4 868	4 931	4 980	5 338	7,2 %
Doktorgrader	451	495	468	483	497	2,9 %
Avlagte 60-studiepoengenheter	17 471	17 820	17 821	17 819	18 569	4,2 %
Studiepoeng per student	42,3	43,1	43,6	44,0	46,7	6,2 %
Førstevalgsøkere	17 659	18 435	19 012	18 022	20 991	16,5 %
Studentopptak, dvs. møtt til studiestart	6 539	6 502	6 143	6 107	5 960	-2,4 %
Utvexlingsstudenter	2 184	2 395	2 436	2 371	1 283	-45,9 %

Kilde: DBH og Samordna opptak (møtt til studiestart)

I 2020 hadde UiO 20 991 førstevalgsøkere, en økning på 16,5% fra året før. Det var økt søkning til høyere utdanning generelt i 2020, og UiO var blant universitetene med den største økningen. Med 3,3 førstevalgsøkere per studie plass er UiO et attraktivt breddeuniversitet. Flere av UiOs nyopprettede studietilbud fikk mange søkere. Kriminologi årsstudium, bachelorstudiet i filosofi,

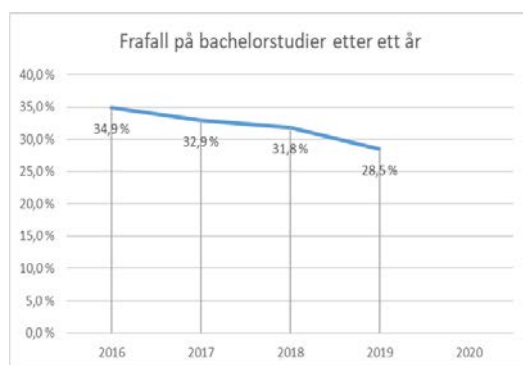
politikk og økonomi og profesjonsstudiet i psykologi var, med hhv. 33, 24 og 16 førstevalgsøkere per studieplass, blant de aller mest populære studiene i Norge i 2020.

I 2020 ble det uteksaminert 5 338 kandidater, av disse tok over halvparten (54%) en grad på høyere nivå.

Studiepoengproduksjonen per student har vært økende i flere år på rad og ligger 10% høyere i 2020 sammenliknet med 2016.

Nedgangen når det gjelder utvekslingsstudenter skyldes covid-19-pandemien.

Figur 3 – Frafall etter første år på bachelorstudier



Hovedutfordringen for UiO når det gjelder studiepoeng per student, er de mange bachelorstudentene som ikke tar noen studiepoeng første studieår. UiO har i flere år jobbet systematisk for å minske frafallet for denne og andre grupper.

Figur 3 viser at arbeidet nytter. Frafallet etter ett år blant bachelorstudentene som startet i 2016, var på 35%. Andelen som faller fra etter ett år har gått ned hvert år siden og var på 28,5% for bachelorstudentene som startet i 2019.

Kilde: UiO

Sentre for fremragende utdanning (SFU)

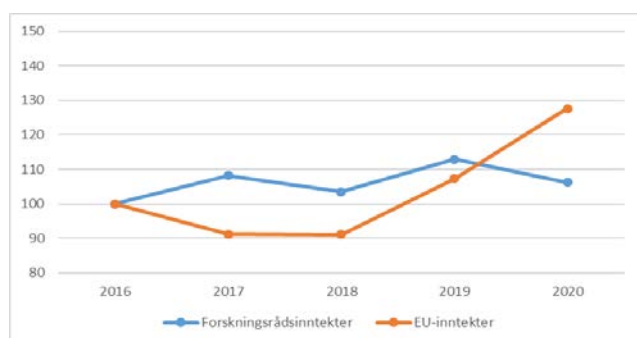
Status som SFU tildeles fra Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning (DIKU) til miljøer som allerede kan oppvise fremragende kvalitet og innovativ praksis i utdanningen, og som har gode planer for videreutvikling og innovasjon. UiO har 4 av 12 eksisterende sentre for fremragende utdanning og samarbeider i tillegg med UiB i senteret *iEarth* (innen geofag).

1. *ProTed* – senter for fremragende lærerutdanning i samarbeid med UiT
2. *CCSE* – Center for Computing in Science Education i samarbeid med USN.
3. *SHE* – Centre for sustainable Healthcare Education (helsefag)
4. *CELL* – Centre on Experimental Legal Learning (juss, i samarbeid med UiT og UiB)

Forskning

UiO mottok i 2020 222 mill. kroner fra EU (opp 35 mill. kroner fra 2019) og 943 millioner kroner fra Forskningsrådet (ned 60 mill. kroner fra året før).

Figur 4 – Utvikling i EU- og forskningsrådsinntekter, indeksert



Figur 4 viser den prosentvise utviklingen 2016-2020 for eksterne inntekter, i hovedsak knyttet til forskningsprosjekter. Etter et par år med stillstand i EU-inntektene, økte disse med 18% i 2019 og 19% i 2020. Når det gjelder ERC-tildelinger, er UiO koordinator for 43 prosjekter av et norsk totaltall (statlig UH-sektor) på 80. Etter 2016 har viser inntektene fra Forskningsrådet en relativt stabil trend med 9% vekst i 2019 og 6% nedgang i 2020.

Kilde: UiOs regnskap. Inntektene er indeksert med 2016=100 som utgangspunkt.

Sentre for fremragende forskning (SFF)

I 2020 har UiO 9 av 23 sentre for fremragende forskning. Slike sentre er Forskningsrådets fremste 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.

Andre forskningscentre

FME

FME er en konsentrert og langsiktig satsing innenfor forskning på fornybar energi, energieffektivisering, CO₂-håndtering og samfunnsvitenskap. UiO leder ett FME (Include – forskningscenter for sosialt inkluderende energiomstilling) og deltar som partner i fem andre FME'er.

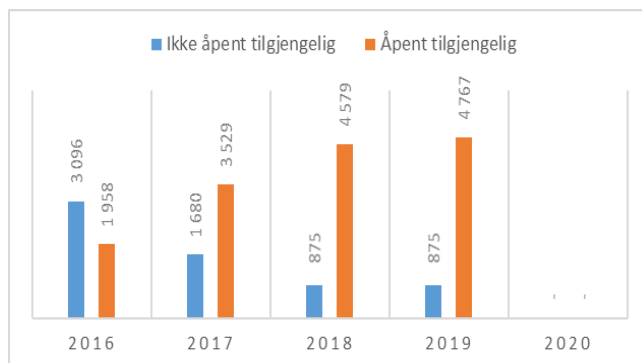
SFI

Ordningen med sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI) skal styrke innovasjon gjennom et nært samarbeid mellom forskningsintensive bedrifter og fremstående forskningsmiljøer. UiO er vertskap for to SFI, SIRIUS – Centre for Scalable Data Access og CENSSS – Centre for Space Sensors and Systems). SIRIUS utvikler nye teknologier for å identifisere og behandle relevant informasjon fra den store og økende mengden digitale data, "big data", mens CENSSS bidrar til utvikling av jordobservasjoner fra verdensrommet, ikke minst innen klima og miljø. UiO deltar i tillegg i 11 andre SFI innenfor helse og realfag/teknologi.

Vitenskapelig publisering

UiOs vitenskapelige publisering er på landets høyeste nivå, både i absolutt volum og som antall publiseringspoeng per vitenskapelig årsverk. I 2019 hadde UiO 1,86 publiseringspoeng per faglige ansatt (2020-tall foreligger ikke før i april 2021). 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, men hele 29,5% av publikasjonene ved UiO var på nivå 2 i 2019.

Figur 5 – Tilgang til UiOs vitenskapelige artikler



Åpen tilgang til forskningsresultater i form av publisering har vært en høyt prioritert oppgave, både nasjonalt og ved UiO, de siste årene. Figur 5 viser at satsingen gir resultater: Nær 85% av vitenskapelige artikler fra UiO publisert i 2019 var åpent tilgjengelig. Også nivå 2-artikler publiseres åpent. Andelen som disse utgjør av samlet åpen publisering, har økt fra 24% i 2016 til 28% i 2019.

Kilde: CRISTIN

Doktorgrader

497 doktorgrader ble avlagt ved UiO i 2020, en økning med 14 fra 2019. 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 2020 registrert fra UiO 113 nye ideer, 3 nye selskaper og 15 nye lisensavtaler.

UiO har intensivert arbeidet med studentinnovasjon gjennom samarbeid med Insj, der studenter hjelper studenter å etablere egne virksomheter. UiO tok initiativ til å starte Oslo City Studio, der studenter fra ulike kunnskapsinstitusjoner samarbeider om å skape en mer bærekraftig by.

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. UiO styrker arbeidet med sosial innovasjon, bl.a. gjennom tverrfaglige prosjekter som knytter humaniora, samfunnsfag, informatikk og helsefag sammen.

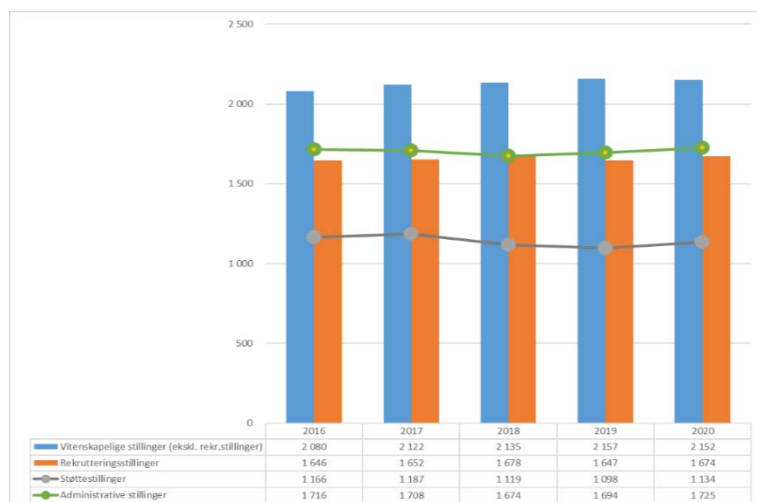
Formidlingsaktiviteten i media, i ulike tidsskrifter og via nettsteder som forskning.no og Store norske leksikon er omfattende. UiO har mest omtale i riksmidlene og UiOs forskere har flest oppslag i mediene dersom en sammenlikner med andre universiteter. UiO la i 2020 formidlingsaktiviteten om til i hovedsak å være digital med ulike former for møter, seminarer, konferanser og digitale produkter. I tillegg legges det vekt på å være aktivt til stede der politikk og øvrig samfunnsliv møtes.

En viktig arena for formidling er UiOs to universitetsmuseer – Kulturhistorisk museum med Vikingskipshuset og Naturhistorisk museum med Botanisk hage og museene rundt. I 2019 hadde museene nærmere 1,5 millioner besøkende og gjennomførte undervisningsopplegg for 1 150 skoleklasser. Koronapandemien har medført en betydelig nedgang i besøkstall og undervisningsopplegg.

Årsverk

UiO hadde 6 685 årsverk i 2020. Over halvparten av årsverkene (57,2%) er undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (inkl. rekrutteringsstillinger). Rundt en firedel (25,8%) av årsverkene benyttes til administrasjon.

Figur 7 – Utvikling i antall årsverk ved UiO per stillingskategori



I perioden 2016-2020 har antall årsverk ved UiO økt med 76 årsverk. Den absolutt største veksten finner vi i vitenskapelige stillinger (ekskl. rekrutteringsstillinger) med 72 årsverk. Kvinneandelen i professorstillinger var i 2020 på 33,2%.

UiO har jobbet systematisk for å redusere midlertidigheten. Midlertidigheten i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 24,9% i 2016 til 16,5% i 2020.

Kilde: DBH

Inntekter

UiO hadde i 2020 inntekter på 8,420 mrd. kroner. Hoveddelen (72%) av inntektene var statlige bevilgninger, primært fra Kunnskapsdepartementet. Tilskudd fra Norges forskningsråd (NFR) er nest største inntektskilde. EU-prosjektene gir eksterne inntekter, men er først og fremst viktige fordi de gir tilgang til forskernettverk og nye samarbeidsflater og er av stor betydning for å skape synlighet for UiO på europeiske arenaer. Andre større poster handler om tilskudd fra andre statlige etater, rene oppdrag og salgsinntekter.

Tabell 2 – UiOs inntekter, beløp i millioner kroner

INNTEKTER (millioner kroner)	2016	2017	2018	2019	2020
Bevilgning (KD)	5 538	5 709	5 745	5 724	6 076
Bevilgning (andre dept.)	123	83	85	8	8
Forskningsrådsinntekter	888	960	919	1 003	943
EU-inntekter	174	159	158	187	222
BOA-midler (ekskl.NFR/EU, inkl.oppdrag)	480	480	492	627	622
Gaver og gaveforsterkning	124	130	173	166	196
Salgs- og leieinntekter	414	419	324	335	239
Andre inntekter	109	210	118	102	114
UiO totalt	7 850	8 149	8 013	8 151	8 420

Kilde: UiOs regnskap (note 1). Inntekter fra Forskningsrådet, EU og BOA-midler inngår i resultatuttellingen i det nasjonale finansieringssystemet og påvirker derfor størrelsen på bevilgningen via Kunnskapsdepartementet (KD).

III. Årets aktiviteter og resultater

I dette kapittelet 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

Gjennom de siste årenes satsing på utdanning er det lagt et solid grunnlag for videreutvikling av UiOs utdanningsportefølje og læringsmiljø. I den vanskelige koronaperioden har vi kunnet trekke veksler på det systematiske arbeidet for forvaltning av utdanningene, utdanningsutvikling og styrket utdanningsledelse. Den raske digitaliseringen har lært oss mye om hva som fungerer, og ikke fungerer, og hva som trengs av støtte og veiledning. Vi har sett verdien av en solid kunnskaps- og teknologibase og av kompetente og hardtarbeidende ansatte og studenter.

UiO framstår som attraktivt for nye studenter, og UiOs resultater for 2020 har styrket seg. UiO har hatt en rekordstor økning i antall søkere til studieåret 2020/2021, for grunnstudier var økningen på 16% førstevalgsøkere. Mange av de nyeste programmene vi tilbyr har svært mange søkere. UiO har lagt ned mye arbeid lokalt og sentralt for å gi de nye studentene en så god og trygg mottakelse som mulig. Studiepoengproduksjonen økte med 4,2% fra 2019 til 2020, og antall studiepoeng per student nådde 46,71 i 2020. Bibliotekenes betydning er styrket som steder å møtes, søke støtte og få faglig påfyll. Vi er imponert over den betydelige innsatsen både studenter og ansatte har lagt ned til tross for vanskelige omstendigheter under koronapandemien.

Samtidig har svært mange studenter vært ensomme og savnet studentmiljøet, og de har ikke hatt gode nok arbeidsforhold hjemme. Oslo har hatt lange perioder med nedstenging og har levd med usikkerhet og uforutsigbarhet. Førsteårsstudentene møtte UiO i unntakstilstand, men det ble gjennomført fysiske treff og utviklet tilbud for å få til en så god tilknytning til UiO som mulig. Likevel er disse studentene ekstra sårbare når det ble innført kun digital undervisning og sosial nedstengning i vinter. Det har vært svært krevende at også biblioteker og lesesaler har vært stengt uke etter uke, og situasjonen har gått hardt utover praksis, ferdighetstrening og laboratoriearbeid. Vi må være oppmerksomme på langtidsvirkningene av dette, og det er positivt at Kunnskapsdepartementet støtter både studentjobber for faglig og sosial oppfølging, sosiale lavterskeltilbud og psykisk helse.

Også UiOs undervisere og utdanningsledere har hatt et krevende år. Digitale virkemidler har på rekordtid erstattet fysisk undervisning, men det har krevd mye planlegging. Støttemiljøene for utdanning har gjort en stor innsats med å tilby opplæring og veiledning. Studentene anerkjenner innsatsen gjennom Studiebarometeret; den digitale undervisningen har fungert godt.

UiO har arbeidet systematisk for å styrke også det internasjonale utdannings samarbeidet. Ikke minst gleder vi oss over å lede Circle U, en europeisk universitetsallianse der sju forskningsintensive breddeuniversiteter inngår. Våre studenter vil i framtiden ikke bare være studenter i Oslo, men også - om de vil - i byer som London, Paris, Berlin, Brussel, Louvain, Århus og Beograd. Bærekraftagendaen gir tematisk overbygning for den innledende fasen av samarbeidet, med aktiviteter knyttet til klima, global helse og demokrati samt studentledet, bærekraftig innovasjon.

Tilrettelegging for kvalitet i utdanningen

Strategisk og fleksibel fornyelse av utdanningsporteføljen

UiO har de siste årene arbeidet strategisk for å utvikle og fornye studietilbudene ved UiO gjennom en sterkere kobling mellom forskning, utdanning og kunnskap i bruk. Arbeidet med Strategi 2030 har vist at UiOs fakulteter og fagmiljøer støtter opp om et høyt ambisjonsnivå for UiOs utdanningsvirksomhet, og det er nå et større fokus på utdanning i hele organisasjonen. Vi snakker om fremragende utdanning på samme måte som fremragende forskning. Vi ser at UiO gjør det svært godt på de nasjonale konkurransearenaene for utdanning og at vi er en attraktiv partner i internasjonalt utdannings samarbeid.

Vi har over tid observert at studentmassen ved UiO er langt mer heterogen enn dagens programstruktur legger opp til, dette viser seg blant annet i frafallstallene våre. Vi ser et økende behov for å tenke mer fleksibelt og ser blant annet på mulighetene for å lage flere dører inn og ut av utdanningene våre. Dette kan for eksempel handle om nye tilbud for studenter som ønsker mindre forpliktende løp og for studenter som ønsker mer utfordrende løp enn det som ligger i de ordinære studieprogrammene.

UiO vil våren 2021 se videre på hvordan vi kan utnytte kunnskap om samfunnets utdanningsbehov og om studentene og utdanningene våre til å ta gode beslutninger og et tydeligere strategisk grep om videreutviklingen av utdanningsporteføljen. Dette innebærer blant annet å ivareta perspektiver som forskningsnærhet, arbeidslivsrelevans, fleksibilitet, tverrfaglighet og livslang læring.

Fremragende utdanning ved UiO

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.

UiO har fire sentre for fremragende utdanning og deltar i et femte. Også i 2020 nådde flere av UiOs fagmiljøer opp i konkurransen om midler fra Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdanning (DIKU), og to av UiOs undervisere ble tildelt Olav Thons undervisningspris. Dette viser at fagmiljøene våre holder en fremragende kvalitet og lykkes godt på konkurransearenaer for utdanningskvalitet.

De premierte fagmiljøene bidrar aktivt i kvalitetsarbeidet ved UiO. For å styrke erfaringsdelingen ytterligere, opprettet LINK i 2020 Pedagogisk innovasjonsnettverk (PIN). PIN er et uformelt nettverk for eksternt støttede spissatsinger, og skal fremme erfaringsdeling på tvers av fagmiljøene ved UiO.

Universitetsstyret utnevnte høsten 2020 for første gang meritterte undervisere etter en individuell søknadsprosess. De sju meritterte underviserne inngår i UiOs pedagogiske akademi. Akademiet skal bidra til å styrke det kollegiale fellesskapet for undervisning, fremme nytenkning i organisering og gjennomføring av undervisning og bidra til kunnskapsutvikling på undervisningsområdet.

Tilbud til særlig motiverte studenter

Honours-programmet for særlig motiverte og ambisiøse studenter hadde opptak for andre gang i 2020, igjen med svært gode søkertall. Fra 2021 vil UiO utvide studieprogrammet med en studieretning innen samfunnsvitenskap. I tillegg settes det i gang et tilbud i miljøhumaniora og miljøvitenskap for klimaengasjerte masterstudenter ved UiO som ønsker å styrke utdanningen sin med et grønt honours-sertifikat.

I 2020 startet UiO opp et nytt tverrfaglig studieprogram i Filosofi, politikk og økonomi. Programmet bringer sammen innsikter fra de tre fagområdene og retter seg mot studenter som ønsker en solid

bakgrunn for å forstå de store utfordringene i vår tid og hvordan man bidrar til løsninger. Modellen er hentet fra de kjente Philosophy, Politics and Economics-programmene ved universitetene Oxford og Yale, og med stor og tydelig vekt på å bringe innsiktene i fagene sammen og i interaksjon.

Det første kullet med bachelorstudenter på informatikk i digital økonomi og ledelse ble uteksaminert våren 2020, og det tilhørende masterprogrammet ble tilbudt for første gang fra høsten 2020. UiO startet også opp et annet mastertilbud i informatikk, innen Informasjonssikkerhet.

LINK – Senter for læring og utdanning

LINK 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 2020 har LINK hatt en sentral rolle i å bistå med omleggingen til digital undervisning. Mye aktivitet har vært rettet mot å styrke kompetansen til ansatte og bidra til kunnskaps- og erfaringsutveksling på tvers i organisasjonen. LINK har også vært involvert i prosjekter for å innhente erfaringer med digital undervisning og læring, og hvordan digitaliseringen oppleves fra både de vitenskapelig ansattes, utdanningsledernes og studentenes perspektiv. Ambisjonen er at erfaringene skal bidra til et enda bedre digitalt undervisningstilbud i 2021.

Noen eksempler på aktiviteter som LINK har vært partner i eller drevet frem i 2020 inkluderer:

- LINK har bidratt til utviklingen av nye opplæringstilbud og gitt praktisk bistand til undervisere som underviser på digitale flater eller i hybride formater.
- LINK har bidratt til å promotere den nye meritteringsordningen for utdanningsfaglig kompetanse.
- LINK har lansert en ny webinar-serie «Snakk om» hvor ulike undervisningsformater og teknologier har blitt presentert og diskutert. En rød tråd i serien har vært hvordan undervisningen best kan tilrettelegges for studentenes læring.
- LINK har produsert nye e-læringsressurser på nett, herunder en ressurs for opplæring av «Læringsassistenter» ved UiO.
- LINK har støttet opp under fakultetenes utviklingsarbeid, ikke minst gjennom å bidra i søknadsprosesser om eksternt finansierte prosjekter på utdanningssiden.

Flere fakulteter har nå etablert egne sentre for utdanningsutvikling, og med flere «Sentre for fremragende undervisning» (SFU) som har startet opp i 2020, har LINK sett det som viktig å bidra til å etablere nettverk på tvers slik at fagmiljøene holder kontakt, utveksler erfaringer og kan lære av hverandre.

Digitalisering av undervisning og eksamen

Under koronapandemien har både UiO som organisasjon og de enkelte undervisere og studenter gjort en stor innsats. På rekordtid har ulike digitale virkemidler blitt tatt i bruk som erstatning for planlagt fysisk undervisning.

Fra og med mars har majoriteten av undervisningen foregått digitalt. Det er brukt både hybrid undervisning (samtidig fysisk og digital undervisning), digital synkronundervisning og opptak. Det er utviklet nye løsninger og integrasjoner for å gjøre det enklere for undervisere å laste opp og dele undervisningsopptak med studentene. For å tilby studentene bedre oversikt, er det laget en løsning (Mine studier) som samler viktig informasjon om studiene, kalender, eksamen, booking av lesesalsplass osv.

Alle vårens eksamener og majoriteten av høstens eksamener ble gjennomført digitalt hjemmefra. Enkelte eksamener ble gjennomført i Silurveien i høstsemesteret, med tilpassede smittevern-tiltak. Muntlige eksamener ble gjennomført digitalt med Zoom.

Det ble gjennom hele 2020 gjennomført kurs og seminarer om digital undervisning og eksamen, med både pedagogisk og teknisk fokus. Disse har vært godt besøkt. Det jobbes kontinuerlig med bruker-veiledninger og digitale hjelperessurser. UiOs Helpdesk har gitt personlig veiledninger og kurs til studenter og ansatte i bruk av digitale verktøy til undervisning.

UiO setter årlig av fem millioner kroner som strategiske midler til IT i utdanning, og summen vil øke i 2021 og 2022. Ordningen er basert på at vi trenger mer systematisk kunnskap og erfaring i bruk av IT i undervisningen for å forstå hvor det virkelig har verdi for læringen i fagene og kunnskapsområdene ved UiO. Midlene blir brukt på pilotprosjekter som kan stimulere til innovasjon, nytenkning og utvikling innen undervisningsvurdering og digital eksamen, og prosjektene som hittil har fått støtte har et bredt spenn både faglig og tematisk.

Læringsmiljøet ved UiO i koronaperioden

2020 ble et år preget av mye usikkerhet og store omlegninger. UiO gjennomførte våren og sommeren 2020 tre felles undersøkelser for å få mer informasjon om hvordan studenter, ansatte og utdanningsledere opplevde de store endringene etter nedstengingen 12. mars. Om lag 10 000 studenter, 800 ansatte og 50 utdanningsledere ga innspill som ble en viktig del av kunnskapsgrunnlaget vårt for det videre arbeidet.

Studentene savnet tilgang til bygninger og infrastruktur. De hadde stor nytte av forelesningsopptak, men opplevde stor variasjon i bruken av det digitale læringsmiljøet. Oppfatningene deres om digital eksamen varierte over hele spekteret fra svært positiv til svært negativ.

De ansatte var fornøyd med Zoom og har brukt det mye til undervisning i sanntid, enten det har vært store forelesninger eller mindre grupper. Underviserne jobbet mye alene, men meldte også om god kontakt med andre kollegaer i undervisningsarbeidet. De hadde generelt lite erfaring med digital undervisning, og brukte betydelig mer tid på undervisningsplanlegging og -gjennomføring.

Utdanningslederne meldte om en svært arbeidskrevende tid. Det var en tydelig tendens at hybride undervisningsformer var noe alle så fordelene av, selv de som var opptatt av at studentene må møtes fysisk. Undersøkelsen viste at det blant annet var behov for støtte til mer profesjonell produksjon av digital undervisning og generell støtte til det tekniske og pedagogiske.

Tiltak for å følge opp studentene i koronaperioden

UiO har jobbet målrettet og systematisk for å sikre god informasjonsflyt til studenter og ansatte. Dette har vært krevende fordi situasjonen er uforutsigbar og informasjon fra departement og regjering har blitt oppdatert på kort varsel.

UiO har prioritert tett kontakt mellom prorektor for utdanning, studiedekaner og studenter, blant annet gjennom korte, ukentlige møter i utdanningskomiteen. Ledelsen i Studieavdelingen har møter med Studentsamskipnaden i Oslo hver 14. dag om tiltak for oppfølging av studentene.

Læringsmiljøutvalget har hatt en viktig rolle fordi det blant annet har gjort det mulig å holde tett kontakt mellom SiO og UiO om de ulike utfordringene gjennom pandemien. Dialogen med SiO helse har vært spesielt viktig. Våren 2020 besluttet UiO å utdanne og ansette studenter som læringsassistenter for å bidra til et bedre læringsmiljø i en situasjon der mye av undervisningen har vært digital.

UiO har laget råd til studentene om hvordan de kan studere mer effektivt hjemmefra, og budskapene er blitt forsterket med innhold til UiOs kanaler i sosiale medier. I samarbeid med studentsamskipnaden og studentpresten er det etablert tilbud for studenter som ønsker noen å snakke med.

UiOs verktøy for digital samhandling brukes også for å holde kontakten med medstudenter, og vi har publisert veiledninger også for dette. UiOs foreninger har funnet kreative løsninger og skapt arenaer der studenter kan møtes også under koronaen.

Kunnskapsdepartementets ekspertgruppe foreslo i oktober en rekke tiltak for å ivareta studentene, og disse er i god overensstemmelse med det arbeidet som er gjort ved universitetet. Det har vært godt samarbeid på tvers av enheter og aktører på universitetet, studentsamskipnaden og studentparlamentet. Det har vært sterkt og tydelig fokus på å ivareta studentenes læringsmiljø og helse i en svært krevende tid.

Studiekvalitet og gjennomføringskraft

Gjennomføring i UiOs utdanninger

UiO har god inntakskvalitet, og rekrutterer noen av landets aller dyktigste universitetsstudenter. Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid har gått tydelig fram i 2020, mens gjennomføringen på masternivå holder seg stabil. Antall studiepoeng per heltidsekvivalent (høst) viser en svært positiv utvikling og nådde 46,71 i 2020. Blant fakultetene varierer antall studiepoeng per student fra 40,3 (TF) og 40,7 (HF) til 50,8 (UV) og 53,4 (OD).

UiO måtte gjøre omfattende endringer i eksamensopplegget i løpet av 2020. Eksamenslokalet i Silurveien ble stengt i mars, og eksamen ble i de fleste emner gjennomført med ulike former for hjemmeeksamen, oppgaveinnlevering eller muntlig eksamen. Resultatene viser at rekordmange studenter bestod ordinær eksamen i 2020. Studiepoengproduksjonen økte med 4,2 prosent fra 2019 til 2020, og 2020 er det beste enkeltåret siden kvalitetsreformen ble innført.

Under koronapandemien har Oslo opplevd strengere nedstengning enn andre store byer og læresteder vi sammenligner oss med. Studentene og ph.d.-kandidatene har hatt svært vanskelige forutsetninger for undervisning og læring, men har likevel prestert svært godt. Indikatorene våre for gjennomført utdanning viser følgende resultater:

Tabell 3 – Styringsparametere for gjennomføring av utdanning

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Andel bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid (KD)	30,18	31,96	34,61	37,76
Andel masterkandidater som gjennomfører på normert tid (KD)	43,71	46,66	47,86	47,11
Nye studiepoeng per heltidsekvivalent høst (UiO)	43,11	43,59	43,98	46,71

Kilde: DBH.

Andelen bachelor- og masterkandidater som gjennomfører på normert tid er fremdeles lavere enn gjennomsnittet for de statlige institusjonene, som er 50,7 for bachelor- og 52,1 på masterutdanningen. UiO er likevel svært fornøyd med utviklingen de siste årene og den uventede oppgangen i 2020. UiO følger også med på hvor mange studenter som fullfører med ett eller to års ekstra studietid:

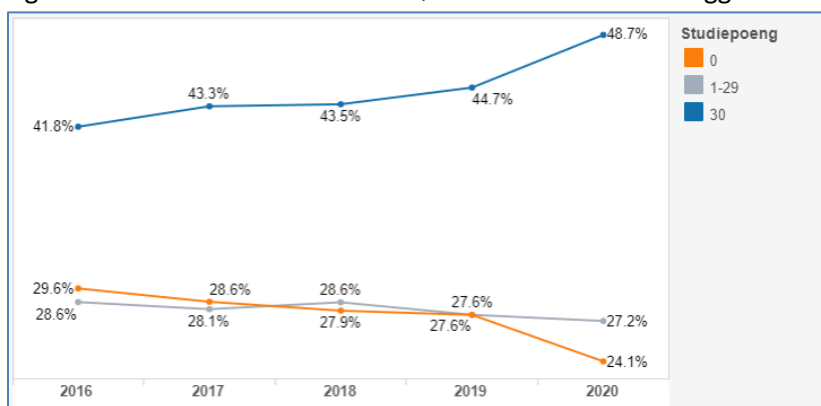
- Gjennomføringen for treårige bachelorprogram øker fra om lag 35% på normert tid til over 40% når ett år ekstra studietid legges til og om lag 43% når to år legges til.
- For toårige masterprogram øker andelen fullførte fra om lag 45% på normert tid til om lag 70% når ett år ekstra studietid legges til og opp mot 75% når to år legges til.
- For femårige masterprogram og for seksårige profesjonsutdanninger ser vi også at gjennomføringen øker betydelig når man legger til ett år ekstra studietid.

I 2020 har koronapandemien vært en alvorlig tilleggsbelastning for mange studenter. Det har vært særlig vanskelige forhold for masterstudenter i slutfasen av studieløpet blant annet på grunn av redusert tilgang til lesesaler, programvare, forskningsdata mm. Fakultetene har utsatt innleveringsfrister for masteroppgaver for at flere studenter skulle få anledning til å levere uten ytterligere forsinkelser.

Både frafall etter første semester og frafall etter første studieår er stabilt fra 2019 til 2020, noe som er svært positivt med tanke på utfordringene koronapandemien har medført. Vi var bekymret for situasjonen der de helt nye studentene møtte et UiO med svært lite fysisk undervisning og langt færre muligheter til å delta i et sosialt læringsmiljø.

UiO ser en gledelig og viktig økning i andelen som avlegger studiepoeng. Andelen studenter som avlegger minst 30 studiepoeng per semester har økt jevnt de siste fire årene, og det har vært en markant økning fra 2019 til 2020. Andelen som avlegger 0 studiepoeng har sunket jevnt, og også her ser vi en betydelig reduksjon fra 2019 til 2020. Blant enkeltemnestudentene er studiepoengproduksjonen stabilt svak, men også andelen enkeltemnestudenter som ikke tar eksamen har sunket fra om lag 60% de foregående årene til 56% i 2020.

Figur 8 – Andel aktive studenter i høstsemesteret som avlegger hhv. 0, 1-29 og 30 studiepoeng



Kilde: Tableau/Felles studentsystem.

Tiltak for økt gjennomføring og redusert frafall

UiO har i flere år arbeidet målrettet med å forbedre gjennomføringen og redusere frafallet, og Kunnskapsdepartementet har stilt tydelige forventninger til universitetet på dette området. Tiltak knyttet til studentmottak og faglig integrasjon er svært viktige for å skape et godt læringsmiljø. UiO har også gjort mange endringer i studieporteføljen, for eksempel ved etablering av årsheter for studenter som ønsker mindre studieenheter enn bachelorprogram. Begge disse gruppene av tiltak har imidlertid hatt begrenset effekt på frafallet.

God studiekvalitet og god gjennomføring oppnås blant annet ved tydelig formidling av forventninger til nye studenter, godt studentmottak og faglig integrasjon samt veiledning og tilbakemeldinger underveis. 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, og heller ikke for å forklare den tydelige forbedringen i resultatene for 2020.

Kunnskapsdepartementet har savnet en beskrivelse av hvilke tiltak som er innført og hvilke effekter tiltakene har gitt/gir, jf. tilbakemeldingen etter etatsstyringen i 2020. Det er krevende å sammenfatte hele bredden av fakultetenes og instituttens tiltak på en måte som gir godt og konkret inntrykk av helheten. Vi viser derfor til vedlegg 2 med nærmere beskrivelser av tiltakene ved Det humanistiske

fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som eksempler på bredden i UiOs arbeid for økt gjennomføring og redusert frafall.

Studiebarometeret

I den ordinære delen av Studiebarometeret 2020 er det ikke store utslag sammenlignet med tidligere års undersøkelser, på tross av koronapandemien og omfattende sosial nedstengning:

- Studentenes oppfatning om studiekvaliteten holder seg stabil. Nærmere 90% av studentene er enig eller helt enig i at de alt i alt er tilfredse med studieprogrammet de går på.
- Studentenes faglige tidsbruk holder seg også stabil i 2020. Omfanget av læringsaktiviteter organisert av institusjonen går noe tilbake, mens andelen av tid brukt på egenstudier øker.
- UiO scorer særlig godt på spørsmål om studieprogrammet er faglig utfordrende. Studentene mener også at vurderingsformene hittil i studieprogrammet har krevd forståelse og resonnement og har handlet om sentrale deler av lærestoffet. Spørsmål om kontakt med arbeidslivet scorer fremdeles lavt.

Konsekvensene av pandemien kommer tydelig til syne i den delen av Studiebarometeret som handler om perioden etter den første nedstengningen i mars 2020. Her ser vi at over 75% av studentene følte seg mer ensomme og savnet det sosiale studiemiljøet, og for mange ble det vanskeligere å strukturere studiehverdagen. Over 40% av studentene melder om vansker med å følge digital undervisning på grunn av at de ikke har gode nok arbeidsforhold hjemme. Over halvparten av studentene opplevde at de fikk dårligere faglig utbytte av undervisningen etter 12. mars, men at UiOs undervisere gjorde en god innsats for å legge til rette for nettbasert undervisning. UiOs egne undersøkelser bekrefter at undervisningen, gitt omstendighetene, har fungert godt.

Tabell 5 – KDs styringsparametere for Studiebarometeret

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter (KD)	34,41	34,96	33,61	33,39
Studentenes oppfatning om studiekvalitet* (KD)	4,06	4,05	4,1	4

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

UiOs lærerutdanning

UiO arbeider kontinuerlig og langsiktig med gjennomstrømning i Lektorprogrammet. Dette skjer blant annet gjennom PROMO, en profesjonsrettet mentorordning for lektorstudenter som tilbys i samarbeid med våre universitets- og partnerskoler. I koronaperioden har UiO fulgt særlig tett opp studentene i sluttfasen på Lektorprogrammet, både for å ivareta dem i en krevende situasjon og for å legge til rette for at de får ferdigstilt masteroppgaven sin og fullført studieprogrammet.

UiO arbeider også strategisk med rekruttering til og utvikling av den ettårige praktisk-pedagogiske utdanningen (PPU), etter at masterkravet ga en økning i antallet studenter med ett skolefag. Nedgangen i søkertall ved UiOs praktisk-pedagogiske utdanning speiles i de nasjonale tallene, som viser en betydelig samlet nedgang i antallet søkere og kandidater fra institusjonene som tilbyr PPU etter innføringen av masterkravet.

ProTed, ett av UiOs sentre for fremragende utdanning, følger opp en bred prosjektportefølje hvor samarbeidet med universitetsskolene er svært viktig. Både egne evalueringer og følgeforskning viser at universitetsskolesamarbeidet har bidratt til et perspektivskifte hos skolene; de ser ikke lenger seg selv som mottakere av studenter, men som skolebaserte lærerutdannere. Rektorene føler et større eierskap til lærerutdanningen og dermed også en rett til å utfordre og stille spørsmål. Samarbeidet bidrar også til profesjonsutvikling i skolene, blant annet gjennom bruken av delte stillinger.

Gjennomføring av forskerutdanning

I 2020 ble det avlagt 497 doktorgrader, hvorav 17 dr.philos.-grader, en oppgang på 14 fra 2019. Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år økte med nesten 6 prosentpoeng fra 2019 til 2020. UiOs ph.d.-kandidater har hatt vanskelige arbeidsforhold under koronapandemien, og framgangen både i antallet doktorgrader og i gjennomføringsgraden er derfor ekstra gledelig.

Andelen ph.d.-kandidater som gjennomfører innen seks år sank fra 2018 til 2019, og UiO varslet i forrige årsrapport at vi ville se nærmere på årsakene til dette. Vi finner imidlertid ingen entydige årsaker til at andelen som har fullført var større blant 2012-kullet (som i tråd med indikatoren skulle fullføre innen 2018) enn blant 2013-kullet (som skulle fullføre innen 2019). Forskjellen kan blant annet skyldes periodiske svingninger med hensyn til hvor mange som finansieres og tas opp, og på grunn av UiOs profil er tallene særlig sårbare for endringer innen medisin og helsefag.

UiO jobber kontinuerlig med oppfølgingstiltak for å redusere frafallet og øke gjennomføringen blant ph.d.-kandidatene. I 2020 inkluderer dette blant annet rutiner for kvalitetssikring av kandidatenes prosjektbeskrivelser, mottak og integrering av nye kandidater, gjennomgang av kurs og seminarer i opplæringsdelen, rutiner for oppfølgingsamtaler og midtveisevaluering, ulike former for veilederforum samt arbeid med å synliggjøre tilbud om karrierestøtte for unge forskere.

Tabell 6 – KDs styringsparameter for forskerutdanning

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Andel fullførte tatt opp seks år tidligere (KD)	63,5	66,03	61,44	67,22

Kilde: DBH

Internasjonalt utdannings samarbeid og mobilitet

Studentutveksling

Vårsemesteret 2020 ble sterkt preget av koronapandemien, og mange UiO-studenter på utveksling kom hjem uten å ha fullført semesteret som planlagt. Likevel er antallet som fullførte utenlandsstudiene digitalt, og unntaksvis fysisk, omtrent det samme som i 2019.

Etter nøye kartlegging og vurdering av situasjonen, valgte UiO å avlyse all ordinær utveksling i høstsemesteret 2020. Studieprogram med obligatoriske utenlandsopphold valgte enten å utsette utenlandssemesteret eller finne digitale løsninger i samarbeid med sine partnere i utlandet.

Koronapandemien rammet internasjonale studenter på engelskspråklige masterprogram som oppholdt seg i Oslo hardt, og flere mistet inntektsgrunnlaget sitt grunnet permittering eller oppsigelse. UiO opprettet derfor vårsemesteret 2020 en stipendordning som rettet seg mot denne studentgruppen, såfremt de kunne dokumentere utgifter samt falt utenfor nasjonale støtteordninger fra NAV og Lånekassen. UiO behandlet 124 søknader, hvorav 81 fikk utbetalt støtte og 43 fikk avslag.

Den internasjonale sommerskolen (ISS) hadde sommeren 2020 bare et digitalt kurstilbud, og i løpet av sommeren fullførte nesten 500 studenter fra hele verden kurs. Mange tok norsk kurs, og for første gang i ISS' 74-årige historie, var ikke studentene fra USA den største gruppen. Tilbudet var gratis, og fordi det heller ikke krevde noe reising, hadde mange studenter fra lavinntektsland mulighet til å delta. ISS har besluttet å ha et heldigitalt tilbud også i 2021.

Internasjonale studenter tatt opp til hele mastergrader høsten 2020, gjennomførte semesteret digitalt fra hjemlandet. Høsten 2021 har de internasjonale studentene færre plasser å søke på grunnet reserverte plasser, færre stipender og høyere engelskkrav. De fleste andre norske læresteder opplever økte søkertall, mens for UiOs vedkommende har det vært en liten nedgang.

For vårsemesteret 2021 åpnet UiO for mobilitet med europeiske partnere, men ikke utenfor Europa. UiO klarte ikke å opprettholde en boliggaranti, og en del studenter valgte derfor å trekke seg fra

utvekslingen. Flere av de største fakultetene har likevel etablert et godt tilbud av emner som kan tas digitalt. Det har vært en viss interesse fra UiOs studenter for å reise ut, men pandemisituasjonen har ført til at mange har trukket søknaden om utenlandsopphold.

De vanskelige forholdene for utveksling preger resultatene for 2020. Selv om mange fikk gjennomført utvekslingsoppholdet sitt i vårsemesteret, førte avlysningen av all utveksling i høstsemesteret til en halvering av aktiviteten sammenlignet med et normalår.

Tabell 7 – KDs og UiOs styringsparametere for studentutveksling

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+ (KD 1)	1,25	1,52	1,47	0,8
Andel utvekslingsstudenter (UiO) 2)	8,8	8,9	8,9	4,7

- 1) "Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+" er prosentandel av registrerte studenter som reiser ut fra UiO via Erasmus+ dette året.
- 2) "Andel utvekslingsstudenter" er prosentandel av registrerte studenter som reiser ut fra og inn til UiO på utveksling dette året, inkludert Erasmus+.

Kilde: DBH.

European Universities Initiative – Circle U.

Universitetet i Oslo koordinerer universitetsalliansen Circle U., som i juli 2020 fikk tittel og finansiering gjennom EUs utdanningsprogram Erasmus+ som European University. Alliansen består av Universitetet i Oslo, Aarhus Universitet (Danmark), Humboldt-Universität zu Berlin (Tyskland), King's College London (Storbritannia), Université de Paris (Frankrike), Univerzitet u Beogradu (Serbia) og Université catholique de Louvain (Belgia). Circle U. er den eneste alliansen som ledes fra Norge, og den eneste som ledes fra et ikke-medlemsland. Til sammen inkluderer Circle U. om lag 334 000 studenter og 51 000 ansatte, med et felles mål om å skape en sømløs felleseuropeisk campus for de syv samarbeidsuniversitetene.

Circle U. er formelt et treårig prosjekt som løper fra november 2020 til oktober 2023. Prosjektet vil utgjøre det første skrittet på veien mot å etablere felles undervisningstilbud, infrastrukturer og forskningsfelleskap mellom partneruniversitetene. Alliansen har også en langsiktig ambisjon for samarbeid som strekker seg ut over prosjektperioden. Sentrale elementer er en sterkere sammenkopling av utdanning, forskning og innovasjon, utvikling av digitalt utdanningssamarbeid, større bruk av studentaktive læringsformer og integrering av ulike former for mobilitet på alle nivåer i utdanningene. Prosjektet er en viktig satsning for UiO og utdanningsdelen av virksomheten vår.

Erasmus+

UiO søkte våren 2020 om deltakelse i ny programperiode for Erasmus+, 2021-2027. I desember fikk UiO tildelt Erasmus+ Charter for Higher Education (ECHE) som sikrer det kvalitative rammeverket for deltakelse i programmet.

Samarbeidet i Erasmus+ har det siste året vært preget av covid-19, BREXIT og overgangen til ny programperiode i Erasmus+ 2021-2027. Siden prosjektperioden er blitt forlenget, vil UiO kunne sende og motta Erasmus+-studenter og -ansatte fra partnere i Storbritannia frem til mai 2023.

Øvrig samarbeid med utenlandske institusjoner

Stortingsmelding 7 (2020-2021) «En verden av muligheter» har som mål at minst 50% av studentene skal ha et utenlandsopphold i løpet av gradsstudiet. Før koronapandemien var trenden på UiO stigende, fra 18,6% i 2015 til 23% i 2019. UiO fortsetter arbeidet med økt utveksling, og noen av virkemidlene som foreslås i stortingsmeldingen vil bidra til at tallet kan oppjusteres relativt raskt, blant annet fordi mobilitet ned til én måneds varighet vil telle med i DBH-rapporteringen.

Mange fagmiljøer søker ved årsskiftet 2020-21 midler fra UTFORSK og INTPART, deltakelse i disse programmene er viktig for å få til kobling mellom utdanning og forskning i det internasjonale samarbeidet, slik det legges vekt på i stortingsmeldingen.

UiO fortsetter samarbeidet med sentrale partnere i Norden, Europa for øvrig, Nord-Amerika, Asia og Australia, og vil tilstrebe å øke andelen som reiser til Panorama-land og europeiske land, særlig til ikke-engelskspråklige land, noe det legges vekt på i stortingsmeldingen. Samtidig ser vi at mye av veksten mest sannsynlig vil være til engelskspråklige land, da det gjerne er dit mange av våre studenter søker seg.

FORSKNINGSKVALITET

UiOs sterke posisjon hva forskningskvalitet angår er resultat av målrettet og systematisk arbeid gjennom mange år. Fram mot 2030 skal UiO videreutvikle kvaliteten i forskningen og fortsette å være del av den globale kunnskapsutviklingen. Videreutvikling av UiOs uavhengige, langsiktige og banebrytende grunnforskning skal bidra til at UiO styrker sin plass i toppsjiktet blant Europas universiteter. Publiseringsaktiviteten ved UiO er fortsatt på høyt nivå, og andelen av åpen publisering øker. Sterke tverrfaglige og innovative forskningsmiljøer utvikles, og det arbeides med flere tiltak for å styrke etiske standarder som premiss for forskningen.

UiO har en ledende posisjon i Norge når det gjelder tildelinger fra EU og nasjonale virkemidler hvor kvalitet er det viktigste tildelingskriterium. Resultatene fra 2020 styrker denne posisjonen. UiO lykkes godt i EUs rammeprogram for forskning og innovasjon som en av de viktigste prioriteringene i tråd med regjeringens «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU». UiO henter betydelige midler fra Norges Forskningsråd.

UiO arbeider målrettet for å påvirke EUs politikk og virkemiddelapparat igjennom det europeiske universitetsnettverket The Guild og Forskningsrådets referansegrupper. I perioden fremover vil UiO også utarbeide posisjonsnotater på prioriterte temaer innen forskning og høyere utdanning som vil styrke mulighetene for å kunne gi kvalifiserte og velbegrunnede innspill til langsiktige prioriteringer i norsk og europeisk forskningspolitikk.

Internasjonalt forskningssamarbeid er en integrert del av kjerneaktiviteten ved UiO, og universitetet lykkes godt i å styrke sine forbindelser til prioriterte land og områder, blant annet gjennom god uttelling i INTPART-programmet i regjeringens Panorama-strategi. Samarbeid med de beste og mest relevante fagmiljøer er et hovedprinsipp. Samtidig legger UiO stor vekt på forsvar av akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir konkret bistand til truede forskere.

Koronapandemien har påvirket UiOs forskningsaktiviteter i 2020. Sterke forskningsmiljøer gjør at UiOs forskere har respondert raskt og dreid fokus for å bidra til bekjemping av covid-19. UiOs forskere har gjort en betydelig innsats til helsetjenesten og til forskning på smittespredning, behandling, og vaksiner, og ikke minst, bidratt til folkeopplysning og til den offentlige debatten om hva som er fornuftige, effektive og legitime tiltak for å møte krisen.

Det er foreløpig usikkert hvilke langsiktige konsekvenser koronapandemien vil ha når det gjelder eksternfinansiering, men analyser av tilgjengelige data viser at søkning til EU holder seg stabilt. Det har vært en nedgang i antall søknader til Forskningsrådet, men dette kan også skyldes endringer i Forskningsrådets søknadsrutiner og programstruktur. Pandemien kan også ha usikre effekter på danning og vedlikehold av faglige nettverk, som er et viktig premiss for å opprettholde internasjonal konkurransedyktig forskning innen UiOs fagområder.

Fagområder som er avhengige av laboratorium eller feltarbeid og utenlandsopphold har opplevd særskilte forsinkelser i gjennomføringen av forskningen. Det har også vært behov for å forlenge stipendiater og postdoktorer knyttet til forsinkede prosjekter.

Norges forskningsråd

UiO henter betydelige midler fra Forskningsrådet, og lykkes særlig godt på grunnforskningsrelaterte program og satsinger som SFF, FRIPRO samt INTPART. Universitetet inntektsførte 943 millioner kroner fra Forskningsrådet i 2020. Forskningsrådet har siden 2018 innført nytt utlysingsregime, fra programstyring til porteføljestyling. Omstillingen har krevd ekstra innsats for mange aktører i sektoren inkludert UiOs forskningsmiljøer, - ledelse og –administrasjon. De større satsingene som SFF/SFI/FME og Forskningsinfrastruktur har vært mindre påvirket av endringene, mens øvrige utlysninger har hatt større endringer. Ikke minst har færre søknadsfrister ført til intense og store arbeidstopper for mange. Effekten av porteføljestylingen kjenner vi ikke ved UiO enda, men det er sterkt ønske om god transparens i evalueringsprosessene som porteføljestyrene er involvert i.

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 av 23 nasjonalt, og sendte 57 søknader av 161 nasjonalt til trinn 1- fristen for utlysning av den femte runde med SFF. Forskningsrådets krav om 40% kvinnelige senterledere lykkes UiO godt med, 72% av søkerne har kvinnelige ledere i 5 år eller mer av den tiårige senterperioden. De ni sentrene representerer alle fagområder ved UiO – helsefag, realfag, samfunnsfag og humaniora. Erfaring fra fire runder med SFF viser at ordningen har stor betydning for utviklingen av fagmiljøene som får denne tildelingen, men også for omliggende fagmiljøer. SFF-ordningens langsiktighet og attraktivitet gir økt mulighet for å generere forskningsprosjekter og finansiering av fremragende forskning fra EUs rammeprogram og for å lykkes i andre deler av Forskningsrådets virkemidler.

FRIPRO

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter med oppstart i 2021 stadfester UiOs sterke posisjon. UiO hentet klart flest prosjekter, tilsvarende godt over 600 millioner kroner i prosjektstøtte. FRIPRO-prosjektene bidrar blant annet til den kunnskapen vi trenger for å komme gjennom krisene, skape nye næringer og arbeidsplasser.

Fellesløftet IV – Stort tverrfaglig prosjekt

Tverrfaglighet er essensielt for å kunne løse dagens samfunnsutfordringer og lykkes med den grensesprengende forskningen som må til. Forskningsrådets nye virkemiddel Stort tverrfaglig prosjekt, som finansieres som Fellesløft (50%/50% Forskningsrådet/forskningsinstitusjon), har mobilisert til stort engasjement ved UiO. UiO har sendt inn ca. 70 søknader til fristen 10. februar og vil få ca. 300 millioner kr. fra Forskningsrådet, hvorav halvparten er egenandel fra UiO.

Søknadene viser samarbeid på tvers av enheter og en del av søknadene springer ut fra konvergens- og tverrfaglige miljøer ved de tre satsingene UiO: Livsvitenskap, UiO: Energi og UiO: Norden. Bare gjennom satsingen UiO: Livsvitenskap, har 14 tverrfaglige prosjekter, såkalte konvergensmiljøer, vært i sving med deltakere fra de fleste fakulteter. Ut i fra konvergensmiljøene dannes nye samarbeidskonstellasjoner, som fører til nye søknader om tverrfaglige forskningsmidler. Vi vil kunne se resultatene fra alle tre satsingenes systematiske arbeid i denne utlysningen og øvrige nasjonale og EU-utlysninger som har tverrfaglighet som kriterium.

EUs rammeprogram for forskning og innovasjon

UiO har hatt godt tilslag i Horisont 2020 (H2020) og er den norske institusjonen som har fått bevilget mest midler fra rammeprogrammet. Koronapandemien ser ikke ut til å ha påvirket søknadsaktiviteten i nevneverdig grad, men det er for tidlig å si hvilke effekter pandemien vil ha for

de enkelte prosjektene og på lang sikt. Prosjektene innenfor Marie Skłodowska-Curie kan se ut til å ha hatt de største utfordringene så langt.

ERC-tildelinger

UiO har i 2020 lykket godt i ERC med høy søknadsaktivitet og godt tilslag. UiO har fremdeles nær halvparten av alle ERC-prosjektene i Norge, og med 43 prosjekter i H2020 er vi på tredjeplass målt i antall ERC-prosjekter i Norden, og blant de 25 universitetene med flest ERC-tildelinger i Europa. UiO gjør det spesielt godt i ERC innenfor samfunnsvitenskap og humaniora. En gjennomgang i 2019 viste at kun ett annet universitet i Europa hadde hentet flere ERC-prosjekter innenfor samfunnsvitenskap og humaniora enn UiO. Her har UiO et konkurransefortrinn som må utnyttes videre. Hovedvekten av ERC søknadene og prosjektene er innenfor ERC Starting Grant og Consolidator Grant. Vi ser også at fordelingen mellom kvinnelige og mannlige søkere er relativt jevn.

Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)

Det har vært en høy og økende deltagelse innenfor MSCA gjennom hele H2020. Så langt er det sendt over 700 søknader. Til MSCA har UiO bortimot tredoblet antall søknader til de individuelle stipendene de siste to årene, og i 2020 hadde vi en rekordhøy suksessrate på 19,7% innenfor denne delen av H2020. Kandidatene fordeler seg jevnt utover de fleste fakultetet og fagområder, men Det humanistiske fakultetet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet har spesielt høy aktivitet. Flere tiltak har vært innført for å øke interessen og aktiviteten innenfor MSCA. Et eksempel er MSCA Postdoktor Master Class hvor særlig aktuelle søkere inviteres til UiO for å møte den fremtidige veilederen og få egen oppfølging. Flere andre universiteter tilbyr noe lignende, bl.a. Københavns Universitet.

De tematiske områdene

Antall søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i H2020 har vært jevnt økende. UiO har spesielt høy deltagelse innenfor områdene humaniora og samfunnsfag, helse og IKT. Søknader til de andre temaområdene har også økt noe mot slutten av H2020. UiO leder nå flere større samarbeidsprosjekter og koordinerer flere prosjekter enn i hele 7. rammeprogram.

Det er utarbeidet en samarbeidsavtale mellom Oslo universitetssykehus og Det medisinske fakultet. Forskerstøtten ved de to institusjonene utgjør nå et enhetlig støtteapparat overfor forskningsmiljøene. Det styrkede samarbeidet har vært utslagsgivende for at det er sendt over dobbelt så mange søknader til helseprogrammet sammenlignet med forrige rammeprogram.

Tiltak for å øke deltagelsen i H2020

Samtlige fakulteter har i løpet av H2020 iverksatt tiltak for å øke antallet og kvaliteten på søknader. Særlig aktuelle søkere følges tett opp, både på kort sikt ved å motivere og tilby oppfølging, og mer langsiktig som ledd i karriereutvikling.

Som en oppfølging av tiltakene for EU-benchmark², ble det også innført økonomiske incentiver for koordinatorprosjekter. Flere kurs og mer målrettede tiltak innenfor ERC, MSCA og prosjektdrift arrangeres jevnlig. For driftsfasen er det sentralt utviklet retningslinjer og malverk både for å gi støtte og sikre en korrekt og enhetlig gjennomføring av prosjektene.

UiO har satt i gang et prosjekt «Fellesløsninger innen forskerstøtte» som skal bidra til at alle forskere får tilgang til like god forskerstøtte, uavhengig av hvor de er ansatt. I løpet av 2020 og 2021 gjennomføres en pilotering av to nye arbeidsformer: ekspertgrupper innenfor bestemte satsingsområder, herunder EUs rammeprogram, og økt samarbeid på tvers av enheter.

² EU-benchmark er et internt prosjekt som ledelsen ved UiO lanserte i 2015 for å få et bedre kunnskapsgrunnlag for hvordan deltagelsen i H2020 kan heves.

Horisont Europa

I tillegg til å utnytte mulighetene i de siste utlysningene i H2020 er UiO godt i gang med forberedelsen til neste rammeprogram. For UiO er universitetsnettverket The Guild en viktig kanal både for informasjon om og påvirkning av strategisk retning, arbeidsprogram og faglige utlysninger i Horisont Europa. Med ett unntak har UiO også deltagere i alle de nasjonale referansegruppene til Forskningsrådet og Innovasjon Norge. I perioden fremover vil UiO i tillegg utarbeide interne posisjonsnotater på ulike tematiske forskningsområder som vil styrke UiO i sitt arbeid for å bidra og påvirke strategi og virkemidler på den europeiske arenaen.

Tabell 8 - KDs og UiOs styringsparametere for EU-finansiering

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Verdien av H2020-kontrakter per FoU-årsverk (KD)*	7 219	13 943	16 256	12 432
Volum EU-tildeling (UiO)**	146 243	153 514	173 390	215 487

Kilde: DBH.

*Beløp i tusen Euro.

** Beløp i tusen Kroner. Vi gjør oppmerksom på at volumet på EU-tildelingen til UiO i tabellen kun omfatter tildelinger til forskningsformål. EU tildeler midler til UiO også til andre formål, bl.a. utdanning, som gjør at samlet volum i 2020 var på ca. 222 mill. kroner.

UiOs EU-inntekter har økt med 42,1 millioner kroner fra 2019 til 2020. Økningen skyldes primært to store prosjekter innenfor FET-FLAGSHIP samt MSCA-COFUND. I tillegg har det stabilt høye tilslaget på ERC bidratt til økte EU-inntekter over tid.

The Guild – Europeisk universitetsnettverk

Det europeiske universitetsnettverket The Guild består av 21 universiteter, spredt rundt over hele Europa, og et sekretariat i Brussel³. Nettverket fikk to nye medlemmer i 2020: Babeş-Bolyai University fra Romania og Pompeu Fabra University fra Spania.

The Guild har oppnådd en solid posisjon innenfor den europeiske kunnskapspolitikken og utviklet et bredt kontaktnett med sentrale aktører i EU-institusjonene. Flere policy-innspill og initiativer har vært lansert i 2020 for å påvirke EUs forsknings- og utdanningspolitiske agenda og virkemiddelapparat.

UiO har spilt en viktig rolle i utformingen av The Guilds politikk gjennom styredeltakelse og aktiv representasjon i alle nettverkets samarbeidsfora. Arbeidet med å påvirke utformingen av EUs nye rammeprogram for forskning og innovasjon (Horisont Europa), det nye europeiske forskningsområde (ERA), og Europakommisjonens initiativ for fremtidens universiteter (Vision for the Future of Universities), har vært særlig prioritert i 2020.

The Guild arbeider også for å påvirke kunnskapsagendaen i Europa på et bredere grunnlag. Et område The Guild har engasjert seg i, og hvor UiO har hatt en ledende rolle, er samarbeid med det afrikanske universitetsnettverket ARUA. Målet med samarbeidet er å utvikle en ambisiøs og langsiktig plan for å styrke forskningskapasiteten til afrikanske universiteter, og å påvirke politikk og virkemidler i en retning som gjør det mulig.

The Guild er også en arena for samarbeid mellom medlemsuniversitetene, igjennom diverse ekspertgrupper og dekansamarbeid. I 2020 har Guild initiert nytt samarbeid på to viktige forskningspolitiske områder, nemlig karrierstøtte og –vurdering, og digitalisering og kunstig intelligens.

^{3 3} <https://www.the-guild.eu/>

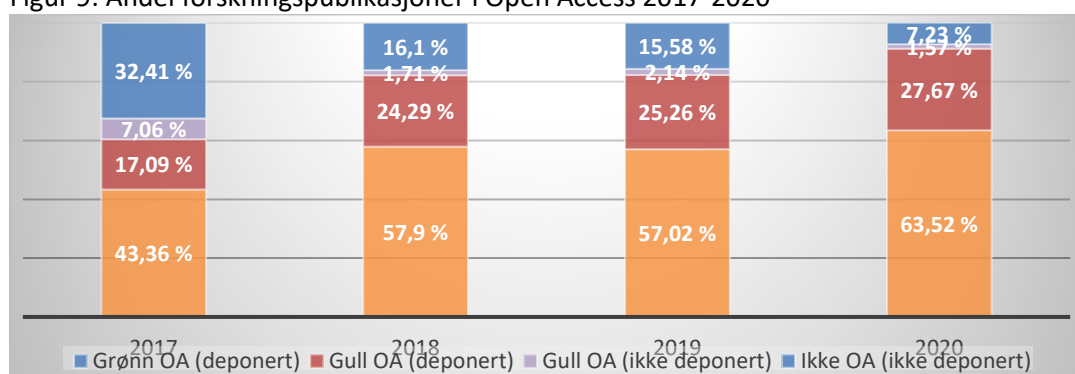
Åpen forskning

Åpen forskning innebærer at publikasjoner gjøres tilgjengelig med åpen tilgang og at forskningsdata deles og kan benyttes av andre. Åpen forskning er et sentralt tema på den nasjonale og internasjonale forskningspolitiske agendaen, og både Forskningsrådet og EU har innført krav om at all forskning som finansieres av begge aktører må publiseres med åpen tilgang.

I 2019 ble over 80% av UiOs vitenskapelige artikler deponert til vitenarkivet DUO. Av de deponerte artiklene er over 80% nå åpent tilgjengelig for allmenheten. Flere institutter har 90-10 % åpen tilgang til sine vitenskapelige artikler. Litt over 25% av UiOs publikasjoner er de siste årene også blitt publisert i rene åpne tidsskrifter, såkalte gulltidsskrifter.

Figur 9 viser en positiv trend for de siste fire årene ved å flere forskningspublikasjoner publiseres enten åpent eller at fulltekstdokumenter deponeres til DUO.

Figur 9: Andel forskningspublikasjoner i Open Access 2017-2020



Kilde: Data uttrekk fra Cristin, 04.12.20.

Unit og BOTT-institusjonene samarbeider om å forhandle avtaler med de store forlagene for å oppfylle kravene i Plan S. UiO forhandler også på egenhånd med mindre forlag og tidsskrift for å gi forskerne flere valgmuligheter. UiO arbeider nå med å vurdere den overordnede statusen for åpen tilgang ved UiO.

UiO har videre iverksatt en rekke tiltak slik at forskningsdata oppfyller FAIR-prinsippene.

Åpen forskning er et av elementene som er med på å endre rutiner for evaluering for opprykk og ansettelse ved UiO. Arbeidet vil ses i sammenheng med det arbeidet som gjøres nasjonalt (UHR), men tilpasses UiO.

Tabell 8 – KDs og UiOs styringsparametere for publisering

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Publikasjonspoeng per UFF-stilling	1,77	1,84	1,86	

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

Forskningsetikk

Høye vitenskapelige standarder og idealer ligger som et premiss for forskningsvirksomheten ved UiO. Kulturen i forskningsmiljøene, opplæring av studenter og ansatte og at det jobbes med forskningsetikk på alle nivåer er det viktigste for god vitenskapelig praksis. UiOs enheter har gjennom flere år utviklet tiltak tilpasset sin virksomhet for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger, for eksempel opplæringsemner, seminarer og ulike diskusjonsfora.

I 2020 er det i tillegg igangsatt flere institusjonsovergripende tiltak. Forum for forskningsetikk er etablert som en møteplass på tvers av UiO for dialog og diskusjon om forskningsetiske spørsmål. UiO

arbeider med å utvikle en felles opplæringsmodul for hele universitetet med fokus på veiledere og forskningsledere. I tillegg er det satt i gang et arbeid for å tydeliggjøre og utvikle en standard for forskningsintegritet.

Internasjonalt forskningssamarbeid

UiOs samarbeid med land utenfor Europa spenner fra uformelt forskersamarbeid til formaliserte forsknings- og utdanningssamarbeid i form av student- og forskermobilitet, fellesprosjekter innenfor ulike program og omfattende institusjonssamarbeid⁴. UiO vektlegger akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir også konkret bistand til truede forskere.

Samarbeid med UiOs prioriterte land

UiO har siden 2012 prioritert forsknings- og utdanningssamarbeid med en rekke land utenfor Europa (Brasil, Russland, India, Kina, Sør-Afrika, Japan og USA) som omfattes av regjeringens Panoramastrategi. I 2020 er det spilt inn til evalueringen av den nåværende strategien og til KDs høring om en ny periode for 2021-2027. UiO har benyttet seg av Panoramastrategiens virkemidler for fremragende internasjonalt partnerskap med ledende institusjoner.

Gjennom INTPART inngår UiO i helhetlig forsknings- og utdanningssamarbeid med globalt ledende fagmiljøer i de prioriterte landene og danner varige partnerskap av høy kvalitet. Til INTPART 2020-utlysningen leverte UiO 15 nye søknader. Fire av søknadene inkluderte partnere i Sør-Korea, et nytt prioritert land i 2020. UiO har også et langvarig engasjement for nord-sør-samarbeid knyttet til en rekke land i Det globale sør. Under følger omtale av prioritert internasjonalt samarbeid.

Kina

De senere års innstramninger i academia i Kina, samt at man på norsk side opplever at de politiske føringer ikke alltid er i tråd med de sikkerhetspolitiske råd for enkelte land, har ført til noe usikkerhet blant UiOs fagmiljøer på hvordan de skal forholde seg til kunnskapssamarbeid med blant annet Kina. Det ble derfor tatt initiativ til å utarbeide råd for å understøtte forskningssamarbeidet med Kina, for å vurdere muligheter og risiko og sikre best mulig grunnlag for samarbeid. En nettbasert ressurside lanseres i starten av 2021.

Brasil

UiOs årlige November-konferanse om energi i Rio de Janeiro, utviklet i samarbeid med en allianse (SINOS) av norske og brasilianske partnere samt Innovasjon Norge, ble i 2020 holdt digitalt. Konferansen inngår i Brazil-Norway Science Weeks og er en synlig del av Norges tilstedeværelse i Brasil. Konferansen var den åttende i rekken og representerte en dreining fra fokus på olje og gass, til fornybar energi og omstilling.

Status for UiOs to strategiske partnerskap i USA

Konsortium-avtalen mellom de norske institusjonene og University of California, Berkeley er reforhandlet for perioden 2020-2026. Peder Sather Center ved UC Berkeley lyste i 2020/21 ut midler til de norske medlemsinstitusjonene til forskningssamarbeid og fikk inn totalt 50 søknader. 34 prosjekter fikk innvilget støtte, hvorav 8 UiO prosjekter.

Ved utlysning av midler til forskningssamarbeid i trepartssamarbeidet i Norwegian Centennial Chair (NOCC) ved University of Minnesota ble det sendt inn 15 søknader. 6 prosjekter fikk tildelt støtte, UiO er med i 4 av disse prosjektene.

Nord-Sør-samarbeid/det globale sør

⁴ UiO har et godt forskningssamarbeid med de prioriterte landene, noe som blant annet vises i økt sampublisering gjennom flere år.

Samarbeidet med det globale sør er i stor grad knyttet til programmene NORHED og Norpart. Norad utlyste midler i NORHED II i 2020 for seksårige prosjekter på 20 millioner kroner hver, og UiO fikk innvilget 8 av 19 søknader. I tillegg vil UiO få en større koordineringsrolle i NORHED II enn i det foregående programmet.

Scholars at Risk

UiO tar imot fire truede forskere årlig gjennom Scholars at Risk-ordningen (SAR). Til sammen har seks truede forskere vært tilsatt ved ulike enheter på universitetet i hele eller deler av 2020. Koronapandemien har gjort situasjonen utfordrende for UiOs SAR-forskere på grunn av reiserestriksjonene og isolert arbeidssituasjon. Rapporten "Free to Think 2020", utgitt av SAR, dokumenterer at covid-19 har bidratt til nye typer trusler mot forskere i verden, bl.a. mer overvåking av nettundervisning og trusler mot forskere som ytrer seg om pandemien. UiO deltar aktivt i europeisk SAR-samarbeid gjennom EU-prosjektet «InSPIREurope» for støtte til "Researchers at risk" i Europa.

UNIVERSITETSMUSEENE

Koronapandemien og iverksatte smitteverntiltak i Norge og resten av verden har hatt omfattende konsekvenser for museumsdriften for Kulturhistorisk (KHM) og Naturhistorisk museum (NHM). Med unntak av noen få uker i sommer har den publikumsrettede virksomheten ved KHM vært stengt ned siden 12. mars 2020. Museumsutstillingene ved NHM har også vært stengt i store deler av året.

KHM hadde i 2019 over 700 000 besøkende ved de to museene, hvorav 570 000 ved Vikingskipshuset. Internasjonal turisme utgjør 95% av de besøkende i sommerhalvåret og omtrent 80% på årsbasis. Selv om grensene mot Europa tidvis var åpne sommeren 2020, har det internasjonale besøket vært marginalt. Totalt var det kun 99 764 besøkende i 2020, en nedgang på over 600 000 fra foregående år.

Ved NHM falt antall besøkende til utstillingene innendørs fra nær 150 000 i 2019 til i underkant av 90 000 besøkende i 2020. Antall besøkende i Botanisk hage gikk ned fra ca. 800 000 i et normalår til nær 600 000 i 2020.

Nordens første utstillingshus om klima og klimaendringer åpnet våren 2020, og har hatt 18 000 besøkende. Forprosjektet for realisering av et nytt utstillingsveksthus er også ferdigstilt, og nye utstillinger i det nyrenoverte Brøgger's hus åpner etter planen i 2022.

KHM har lagt stor vekt på å holde fast ved fremdriftsplanene for byggeprosjektene både på Bygdøy og i sentrum. Arbeidet med et nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy pågår for fullt i 2020 og Vikingskipshuset vil stenge for publikum fra høsten 2021. En satsning på Historisk museum med nye og mer dagsaktuelle utstillinger har derfor vært en høyt prioritert oppgave. Målet er å ha fullført fornyingen av samtlige saler i museet i løpet av 2022. I 2020 ble tre utstillinger ferdigstilt for åpning, men på grunn av nedstengingen har publikum ikke fått oppleve disse.

Kulturhistorisk museum har fullført fase II av det KD-finansierte prosjektet Saving Oseberg. En tredje fase er under forberedelse. Prosjektet skal sikre grunnleggende kunnskapsutvikling og forsvarlig forvaltning av de unike alunkonserverte gjenstandene fra skipsgravene fra vikingtid.

Sikring og bevaring av universitetsmuseenes samlinger

KHMs nye magasinlokaler, er med unntak av metallmagasinet, ferdigstilt for bruk. Arbeidet med flytting av samlingene fra Historisk museum til magasinet har blitt noe forsinket som følge av koronapandemien, men målsettingen om å avslutte flyttingen i løpet av 2022 står fremdeles ved lag.

NHMs samlinger teller om lag 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. NHM har et pågående massedigitaliseringsprosjekt med store mengder materiale under arbeid og som vil medføre en vesentlig økning av digitaliseringsprosenten i 2021 og 2022.

Tabell 9 – KDs styringsparameter universitetsmuseene

KD styringsparameter	KHM		NHM	
	2019	2020	2019	2020
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret	75	74	33	50
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart	97	97	38	35

Kilde: UiO

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

UiO møter klima- og miljøutfordringene gjennom forskning og utdanninger med klima- og miljørelevans, kunnskap i bruk, og ved bærekraftig drift av universitetet. UiO jobber etter 1.5-graders målet i Parisavtalen, og skal redusere eget klimafotavtrykk og legge til rette for at ansatte og studenter tar miljøbevisste valg. UiO har som ambisjon å føre an i miljøarbeidet, både nasjonalt og internasjonalt, og være en rollemodell for andre institusjoner.

Det arbeides med å utvikle en helhetlig klima- og miljøstrategi. Strategien skal bygge på UiOs vedtatte Strategi 2030 og skal utgjøre en plattform for UiOs samfunnsbidrag i relevante globale utfordringer. Den helhetlige klima- og miljøstrategien skal dekke alle våre virksomhetsområder; fra utdanning til forskning, innovasjon, formidling, drift og annen utadrettet virksomhet. Når en helhetlig klima- og miljøstrategi er vedtatt, er det et klart mål å synkronisere og integrere de ulike relevante prosessene ved UiO.

UiOs forskning med relevans for klima og miljø er svært omfangsrik og utvikles med nye initiativ innenfor og på tvers av fakulteter, sentre og satsinger. Eksempler på dette er Senteret FME INCLUDE og etableringen av Centre for Biogeochemistry in the Anthropocene. Studieprogram med fokus på klima utvikles stadig, der henholdsvis Honours Certificate i Environmental Humanities and Sciences, Filosofi, politikk og økonomi (FPØ), UiOs nye mastergrad i fornybare energisystemer, og Oslo CityStudio, er noen nylige eksempler. UiO deler årlig ut en pris til de tre beste masteroppgavene knyttet til bærekraft. Konkurransen synliggjør den store faglige bredden og et høyt faglig nivå.

UiO har arbeidet systematisk for å redusere klimafotavtrykket etter en tiltaksplan på institusjonelt nivå for å redusere UiOs negative miljøpåvirkning ved egen drift. UiO utarbeider klimagassregnskap, og presenterte i desember 2020 sitt klimaregnskap for 2019. Oppsummert er det totale klimafotavtrykket 70 764 tonn CO₂e for 2018 og 72 997 tonn CO₂e for 2019. Hovedårsaken til økningen er at totalkostnaden det er beregnet et klimafotavtrykk for har økt. Reelt økte utslipp fra 2018-2019 kan imidlertid knyttes eksempelvis til økt byggeaktivitet (eks Klimahuset), samt til en

økning i kjøp av datautstyr, elektroniske tidsskrifter, programvare og lisenser, driftsrekvisita, AV-utstyr mm.

I 2020 har vi hatt særlig fokus på miljøsertifiseringer og på etablering av klimagassregnskap for de ulike byggeprosjektene ved UiO. Vi har også gjort betydelige investeringer for å oppnå en ytterligere reduksjon i energiforbruk. Vi har gjennomført flere prosjekter med fossil- og utslippsfrie byggeplasser, og har målrettede tiltak for bruk av materialalternativer med dokumentert lavt klimafotavtrykk. Videre er det gjort store forbedringer når det gjelder å stille tydeligere miljøkrav til våre leverandører, vektlegge miljøfaktorer i anbudskonkurranser, samt gjennom å utarbeide veiledere og sjekklister til bruk i anskaffelser. Krav til fossilfri transport og energieffektive transportløsninger fra eksterne leverandører, er innarbeidet i UiOs anbudsprosesser og standardkontrakter.

Som effekt av pandemien er UiOs reisevirksomhet i 2020 betydelig lavere enn i foregående år. Vi opplever også en markant endret bevissthet blant ansatte og studenter – en kulturendring – knyttet til reisevirksomhet. Overgangen til digitale plattformer under pandemien har gitt oss alternativer som vil gi varige endringer i vår reiseaktivitet, og vi har utarbeidet flyrapporter på enhetsnivå som følges opp kvartalsvis. Hver enhet ved UiO er oppfordret til å identifisere og gjennomføre lokale tiltak for å redusere klimafotavtrykket, som er i tråd med enhetens faglige prioriteringer og som er målrettet for egen aktivitet og dennes miljøpåvirkning.

I det videre arbeidet vil UiO å øke fokuset på å styrke det kollektive eierskapet for grønn omstilling, gjennom kunnskapsheving, veiledning og videreutvikling av operasjonelle verktøy. Vi vil øke vårt fokus for en sterkere gjenbrukskultur, økt ressursutnyttelse og på vårt bidrag til en styrket sirkulærøkonomi i samfunnet.

Innovasjon

«Innovasjonsløftet» er UiOs strategiske satsing på innovasjon, og i 2020 er arbeidet med å styrke UiOs kultur for innovasjon videreført. Arbeid med samfunnsinnovasjon har vært særlig vektlagt og det er etablert et toårig pilotprogram, SPARK samfunnsinnovasjon for å bidra til økt sosial innovasjon. Hovedmålet med ordningen er å få forskning og kunnskap raskere ut i samfunnet og i bruk. Pågående forskning ved UiO som bidrar til samfunnsinnovasjon foregår på mange felt, eksempelvis gjennom ledelse av/deltakelse i offentlig utredninger, som prosjektet EUREX: Expertization of Public Inquiry Commissions in a Europeanized Administrative Order (2016-2020), der endringer i systemet for Norges Offentlige Utredninger (NOU) analyseres over tid.

UiOs innovasjonsråd samordner og synliggjør innovasjonsarbeidet ved UiO. Innovasjonsrådet bidrar i tillegg 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. Innovasjonsrådet har spilt en betydelig rolle i arbeidet med å evaluere teknologioverføringsrollen (TTO) på UiO og i utvikling av en ny enhet for innovasjon, samfunns- og næringslivssamarbeid i tilknytning til Livsvitenskapsbygget, Life Science Growth House.

Life Science Growth House er etablert av Det medisinske fakultet og Det matematisk naturvitenskapelige fakultet for å drive frem økt innovasjonsaktivitet blant sine studenter, unge forskere og faste vitenskapelige innen livsvitenskapsområdet. Inntil Livsvitenskapsbygget står ferdig vil enheten være lokalisert i Forskningsparken.

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.

Næringsklyngene samvirker med enhetene på UiO og er i hovedsak knyttet til fagområder der samarbeid med næringsliv er størst. UiO vil i 2021 analysere bredden av samarbeid med næringsklynger og inkubatorer og gjennomføre en vurdering av partner, og hva slags rolle UiO har og på sikt ønsker å ha i et kunnskapsintensivt økosystem.

SFI-ordningen skal styrke innovasjon gjennom et nært samarbeid mellom forskningsintensive bedrifter og fremstående forskningsmiljøer, og utvikle kompetanse som er viktig for innovasjon og verdiskaping. I 2020 er UiO involvert i det høyeste antallet SFI-er noen gang. UiO fikk tildelt ett nytt SFI som prosjekteier (CENSES ved MN-fakultet) og seks som partner (tre MN-fakultet, to ved MED-fakultet og ett ved JUR-fakultet). Med det har UiO to SFI-er (CENSES og SIRIUS), og deltar i tillegg som partner i 11 andre.

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 2020 registrert fra UiO 113 nye ideer, 3 nye selskaper og 15 nye lisensavtaler.

Studentinnovasjon

Insj UiO

I 2020 er samarbeidet med studentorganisasjonen Insj UiO ytterligere styrket. Insj UiO tilbyr gratis veiledning, mentorordning og et akseleratorprogram for studenter med ønske om å starte sin egen virksomhet. I 2020 startet Insj UiO opp en egen studentdrevet jusklinikk i samarbeid med Det juridiske fakultet. Tilbudet gir studenter i oppstartsbedrifter enkel tilgang på juridisk innsikt. I 2020 fikk UiO fire tildelinger fra Forskningsrådets Stud-Ent-ordning. Samtlige av prosjektene fra UiO som fikk tildeling har mottatt støtte fra Insj i søknadsprosessen.

CityStudio Oslo

CityStudio Oslo (CSO) er et samarbeid mellom UiO, AHO, NMBU, OsloMet og Oslo kommune. Kjernen i CSO er et emne på 30 studiepoeng hvor studenter jobber fram eksperimentelle byutviklingsprosjekter. CSO er også en møteplass hvor studenter, universitetsansatte og interessenter fra private og offentlige virksomheter sammen skaper nye og gode løsninger for Oslo by og byens innbyggere. Representanter fra både etablert næringsliv og oppstartsbedrifter har bidratt inn i undervisningen. CSO er del av et internasjonalt nettverk, men er det første av sitt slag i Europa. CSO ble nominert til Utdanningskvalitetsprisen for høyere utdanning (DIKU).

Oslo Science City

UiO har sammen med Oslo kommune og en rekke sentrale aktører har skissert en hovedstad som skal bidra mer til løsning av fellesskapets utfordringer. Resultatet er innovasjonsdistriktet Oslo Science City.

Det er etablert en medlemsforening mellom samarbeidspartnerne UiO, Oslo kommune, Oslo universitetssykehus, Helse Sør-Øst RHF, SINTEF, NGI, Oslo Cancer Cluster, SiO, Ferd, Oslo Pensjonsforsikring og Oslotech/Forskningsparken. Det er også opprettet et felles sekretariat. En mulighetsanalyse er under utarbeidelse og skal leveres første halvår 2021.

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 innovasjonskonferanse og møteplasser for forskere, studenter og næringsliv innen teknologi, energi og livsvitenskap. Eksempler er Data science day, Oslo Life Science og Impact Breakfast.

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 2020 inngått samarbeidsavtale med legemiddelfirmaet Roche for å stimulere til 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.

UiO oppnevnte høsten 2019 et nytt råd for samarbeid med arbeidslivet og la til rette for en ny arbeidsform i rådet. Rådet skal være et forum for aktiv dialog og erfaringsutveksling mellom UiO og partene i arbeidslivet. Rådet har til formål å bidra til arbeidslivsrelevansen i UiOs studietilbud og er også et rådgivende organ for utdanningskomiteen og universitetsledelsen. I 2020 har rådet hatt fire møter, og det er særlig tema knyttet til arbeidslivsrelevans og livslang læring som har stått i fokus.

I 2020 har det vært ekstra krevende å arbeide med praksis og andre former for kontakt med arbeidslivet, og fakultetene har måttet finne alternative løsninger for å unngå at studentene blir forsinket. Utdanningene med obligatorisk praksis har fått ekstra handlingsrom fra myndighetenes side, mens UiO ennå ikke har fullgod oversikt over konsekvensene for utdanninger med valgfritt tilbud om praksis.

Allmenrettet formidling

Formidlingsaktiviteten i media, ulike tidsskrifter og via nettsteder 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 2020 var det over 2,2 millioner unike sidevisninger. Titan publiserer forskningsnyheter fra Det matematisk-naturvitenskapelige

fakultetet og hadde i 2020 351 000 unike sidevisninger. Apollon (papirmagasinet) lager forskningsartikler fra UiO og har ca. 18 000 i opplag. Sakene blir også publisert på nett, og hadde 263 831 visninger i 2020.

UiO lanserte i 2020 podkasten [Universitetsplassen – podkast fra UiO - Universitetet i Oslo](#) som også har hatt LIVE-sendinger der forskere og sentrale samfunnsaktører har samtalt. Det er også en større satsing på bruk av video i ulike kanaler og vi ser at vi treffer større målgrupper med dette. Det satses på å bygge konseptet Universitetsplassen ytterligere ut og fra 2021 vil podkastene komme ukentlig. I tillegg har fakulteter og forskere flere egne podkaster mot mer spesifikke målgrupper.

I tillegg har UiO mer spesialiserte nettstedene som for eksempel Norgeshistorie.no drevet fra Det humanistiske fakultetet som har et stort publikum særlig i skolen. Norgeshistorie inngikk i 2020 et samarbeid med NRK om radiosendinger som fortsetter i 2021. UiO har 159 av om lag 800 fagansvarlige hos Store norske leksikon (SNL). SNL passerte i 2020 3 millioner unike brukere i måneden. I snitt har hver nordmann lest 20 artikler fra SNL i 2020. UiOs fagansvarlige har skrevet til sammen 24 302 artikler som har blitt lest over 20 millioner ganger i løpet av året som gikk. Det er en økning på tretten prosent fra 2019.

Forskning.no er et samarbeid for forskningsformidling blant 77 forskningsorganisasjoner. I 2020 publiserte UiO 214 saker på medlemssidene til forskning.no og hadde nesten 500 000 besøk. Det er også jevnt besøk på saker vi har publisert de siste fem årene. En ny tjeneste er ScienceNorway (Science Nordic) der forskningsnyheter fra Norge presenteres på engelsk og har i snitt 5000 sidevisninger pr. dag.

UiOs to universitetsmuseer; Kulturhistorisk og Naturhistorisk museum er også svært viktige arenaer for formidling.

Sosiale medier

UiOs sentrale Facebook-side og Instagram-kanal benyttes som viktige redaksjonelle kanaler for å nå ut til søkere, studenter, ansatte og personer utenfor universitetet. UiO har 100 000 følgere på Facebook og 20 000 følgere på Instagram. Sosiale medier har stått sentralt i kommunikasjonsarbeidet under pandemien. Det har gitt UiO mulighet til å synliggjøre hvordan universitetet har håndtert pandemien på, forsterke budskap om smittevern og gi studietips under digitale forhold.

Sosiale medier har også vært en arena for å ta del i merkedager og aktiviteter, særlig de som ikke har latt seg gjennomføre fysisk. Gjennom Facebook og Instagram har UiO vært til stede under TV-aksjonen, Verdensdagen for psykisk helse, Pride med flere, og det har vært primærkanal for markedsføring og strømming av UiOs påskekonsert med Kristian Kristensen, Velkomstsendingen og Universitetsplassen LIVE.

Sosiale medier har vært en særlig viktig kanal for å bygge fellesskap, håp og tilhørighet mellom studenter, mellom studenter og ansatte, og mellom studenter og universitetet. Gjennom film og bilder har UiO i sosiale medier fortalt historier om studenter som studerer hjemmefra, og fra en campus som har vært litt åpent og litt stengt.

Kunnskapsutvikling, samfunnsinnovasjon og politikkutforming

UiOs forskere gir viktige bidrag til innovasjon i offentlig sektor, 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 23 departementer og direktorater om ulike arrangementer der forskning og praksis diskuteres. Formålet med samarbeidet er å

formidle, utveksle og utvikle kunnskap hos partnerne. I 2020 holdt Partnerforum åtte arrangementer med om lag 1600 deltakere. Arrangementene var både digitale og fysiske.

Oslo Peace Days ble arrangert for tredje gang i 2020, denne gang fulldigitalt. Samarbeidet skal skape et sterkere engasjement rundt temaene fred, demokrati og menneskerettigheter i uken rundt fredsprisutdelingen. UiO, Oslo kommune, Nobelinstituttet, Nobels fredssenter og PRIO står bak initiativet.

UiOs menneskerettighetspris 2020 ble tildelt den kongolesiske agronomen Marcelline Budza. Andre priser gis ut for fremragende forskning, utdanning og undervisning, innovasjon og bærekraft. Anders Jahres medisinske pris (hovedprisen) på 1 million kroner ble tildelt professor Jiri Lukas, Universitetet i København og professor Jiri Bartek, Kreftens Bekjempelse i København og Karolinska institutt i Stockholm. Prisutdelingen er utsatt til 2021.

Styringsparametere under sektormål 2

Tabell 10 – KD og UiOs styringsparametere under sektormål 2

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Andelen forskningsinnsats i MNT-fag (KD)	34	–	35	–
Andelen masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (KD)	74,5	–	74,6	–
Bidragsinntekter NFR per faglige årsverk* (KD)	265,32	250,48	274,28	256,46
NFR-tildeling volum* (UiO)	959 856	917 687	1 003 181	942 926
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglige årsverk * (KD)	132,59	134,01	171,36	169,02
Bidrags- og oppdragsinntekter* (UiO)	479 964	491 629	626 512	621 749

Kilde: DBH. Undersøkelsene knyttet til forskningsinnsats i MNT-fag og andelen sysselsatte masterkandidater utarbeides hvert annet år av NIFU. Data foreligger først høsten 2021. *Beløp i tusen kroner.

UiO har hatt en vekst i bidragsinntekter fra Forskningsrådet de siste årene. I 2020 var det en liten nedgang i inntektene, i likhet med øvrig UH-sektor.

Sektormål 3 – God tilgang til utdanning

TILGANG TIL UTDANNING

UiO hadde en økning på 16% søkere for opptak til studieåret 2020/21, mens den nasjonale økningen var på 9%. UiO hadde per 15. april 2020 3,4 søkere per studieplass og 21 062 førstevalgsøkere. Helsefag, juss og samfunnsfag er fortsatt blant UiOs mest populære utdanninger, og nye, tverrfaglige studieprogram var svært attraktive blant søkerne.

Rekruttering av studenter

UiO legger til rette for å rekruttere bredt til studieprogrammene, både når det gjelder alder, kjønn, geografi og annen bakgrunn. UiO rekrutterer godt fra hele landet. 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.

UiO har gjennomført en rekke tiltak for å tiltrekke seg søkere og informere om studietilbudet. Studentambassadører besøkte over 300 videregående skoler i hele landet, og har stått på utdanningsmesser i mange av de store byene i landet. UiO arrangerte «Åpen dag», som besøkes av 3000 mulige søkere årlig. For å jevne ut kjønnskjvheter 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 minoritetselever. MiFA er et samarbeid med Oslo kommune, og kommunen signaliserer en ytterligere styrking av MiFA blant flere av tiltakene i den studieforbereidende strategien Studieveien. På grunn av pandemien ble ikke aktivitetene gjennomført fra høsten.

UiOs rekrutteringskampanje var digital og rettet inn mot gruppen 18-22 år. Temaet for rekrutteringskampanjen 2020 var «Ting vi er stolte av» der vi viste fram eksempler på engasjerte forskere og studenter.

Studentmottak

Under strenge smitteverntiltak ble UiOs nye studenter tatt godt imot i små faddergrupper i august av 1 000 faddere. Studiestarten ivaretas i stor grad av fakultetene og det enkelte studieprogram. I tillegg til velkomstsendingen på Blindern campus, ble det arrangert digitale møtepunkter, Studentslipp og en rekke mindre arrangementer hvor de faste faddergruppene deltok. Mye av dette foregikk utendørs, med god avstand.

Samtlige faddere og studenter måtte gjennomføre et smittevernkurs før de kunne møtes på campus. Heldagsarrangementet Klar, ferdig, UiO ble gjennomført digitalt. Her fikk studentene muligheten til å delta på flere ulike miniforelesninger rundt studieteknikk, motivasjon, mestring og veiledning med både innleide og interne forelesere.

For internasjonale studenter var det innreiserestriksjoner på grunn av pandemien fram til 1. juli, og først 26. juni åpnet regjeringen for at nye studenter kunne reise inn for å starte studiene høst 2020. UiO hadde ikke boliggaranti for internasjonale studenter høsten 2020, og dette har ført til bolig-mangel også for studenter som skal komme til UiO våren 2021. Uklarheter rundt regelverket for innreisekarantene og dekning av utgifter for karantenehotell, samt utfordringene med boligmangel har ført til stor usikkerhet blant de innreisende utvekslingsstudentene og mange henvendelser.

Livslang læring for den enkelte og for samfunnet

UiO har en lang historie som bidragsyter til EVU og tilbyr også i dag livslang læring på en rekke viktige områder. Kandidat- og arbeidsgiverundersøkelser viser at UiOs kandidater er omstillingsdyktige og attraktive på arbeidsmarkedet. Våre lange grunnutdanninger sørger for en kognitiv grunnmur hos kandidatene som forbereder dem på læring hele livet. De kvalifiserer ikke bare for jobb nummer en, men også for jobb nummer to og tre og fire. Denne langsiktige tenkningen står helt sentralt i UiOs utdanningspolitikk.

Innen det ordinære utdanningstilbudet ved UiO finner vi en rekke årsheter og erfaringsbaserte masterprogram som henvender seg til studenter som er i jobb eller som søker seg til UiO fordi de har behov for ny kompetanse. Undersøkelser viser også at en betydelig andel av studentene registrerer seg på studieprogram selv om de bare er interessert i deler av de aktuelle programmene. Flere av disse har andre utdanninger fra før, og for denne gruppen fungerer det ordinære programtilbudet som et EVU-tilbud.

I mange av profesjonsfagene bidrar UiO direkte og indirekte med kunnskap, kompetanse og arbeidskraft til mange EVU-tilbud. Av historiske grunner skjer mye av virksomheten i regi av bransjeorganisasjoner som legeforeningen, tannlegeforeningen og psykologforeningen, men i nært samarbeid med de respektive fagmiljøene ved UiO.

UiO har i en årrekke arrangert «Faglig pedagogisk dag» for lærere og andre EVU-tilbud rettet mot lærere i skolen. Vi har etablert en egen enhet, FIKS, som bidrar til kompetanseheving og utvikling i skolen gjennom gjensidig forpliktende partnerskap med skoleeiere til nytte for både skolelederne, lærerne og elevene.

De siste årene er det inngått samarbeid med både offentlige og private aktører om mer skreddersydde tilbud innen livslang læring. Ett av de nyeste tilskuddene er IT-arkitektur-utdanningen Architect Greenhouse som er utviklet i samarbeid med DNB. UiO tilbyr også enkelte mikroemner og åpne nettkurs (MOOCs). Denne typen tilbud blir viktige modeller for videreutvikling av EVU-tilbudet både for offentlig og privat sektor.

UiOs sommerskole har en lang historie og et studietilbud med global rekkevidde. Sommerskolen ble tilbudt digitalt sommeren 2020 og vil også gjennomføres digitalt sommeren 2021.

I volum er det imidlertid den klassiske enkeltemneordningen som er UiOs største bidrag til livslang læring. Om lag 6000 av UiO drøyt 27 000 studenter melder seg årlig opp som enkeltemnestudenter, men gjennomføringen deres er svak. Nesten 60% tar ikke studiepoeng over hodet, noe som bekrefter at det er en heterogen gruppe studenter som søker seg til denne mest åpne delen av vårt utdanningstilbud.

Vi merker oss den økte politiske interessen og behovet for ulike former for EVU-tilbud. UiO har også behov for å se på ressursbruk, organisering og profilering av vårt eget tilbud. Det er derfor satt ned en arbeidsgruppe som ser nærmere på rammer og vilkår for fornyelse og en mer fleksibel utvikling av utdanningsporteføljen ved UiO som vil levere rapport og anbefalinger innen medio 2021.

Kandidatmåltall

Kunnskapsdepartementet har fastsatt kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. UiO oppfyller kandidatmåltallene for farmasi, tannpleie og for begge lærerutdanningene. Tabellen gir en oversikt over resultatene i 2020 sammenlignet med måltallene:

Tabell 11 – Kandidatmåltall og UiOs resultater

Utdanning	Måltall 2020	Resultat 2020	Avvik 2020
Farmasi (femårig masterprogram)	55	55	0
Klinisk ernæring (femårig masterprogram)	32	20	-12
Lærerutdanning (femårig integrert)	109	155	46
Medisin (seksårig profesjonsutdanning)	200	185	-15
Odontologi (femårig masterprogram)	62	50	-12
Praktisk-pedagogisk utdanning (ettårig)*	293	310	17
Psykologi (seksårig profesjonsutdanning)	112	95	-17
Tannpleie (treårig bachelorprogram)	20	20	0

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 opplegget for overbooking, etterfylling og innpassingsopptak på programmene hvor dette ikke begrenses av kapasiteten i den kliniske undervisningen.

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 odontologi-programmet søker seg videre inn på medisinprogrammet på vanlig måte for deretter å søke om fritak for den første delen av studiet. Odontologi og klinisk ernæring har derfor særlig fokus på tiltak i denne fasen.

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

HELHETLIG PERSONALPOLITIKK

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs, og 2020 har vært et annerledes og krevende år. Medarbeidere og studenter har utvist stor omstillingsevne, fleksibilitet, samarbeid og kreativitet i en situasjon hvor nye arbeidsformer har måttet etableres og mange oppgaver må løses hjemmefra. Den vedvarende situasjonen med hjemmekontor er krevende, og fra ulike hold etterlates et inntrykk av at for mange oppleves dette som utfordrende.

UiO er opptatt av hvordan studenter og ansattes lærings- og arbeidsmiljø har fungert under covid-19-pandemien og har avholdt hyppigere møter med de hovedtillitsvalgte og vernetjenesten i perioden. Formålet har vært å sikre god dialog med de tillitsvalgte og få informasjon om hva som har vært særlig viktig for de ansatte i den ekstraordinære situasjonen. UiO vil i 2021 kartlegge konsekvensene av koronakrisen for arbeids- og studiemiljøet.

Midlertidighet

UiO har fortsatt stor oppmerksomhet på tiltak for å redusere bruk av midlertidige ansettelser. Midlertidighet er satt på dagsordenen i styringsdialogmøter med enhetene, det gjennomføres årlige drøftingsmøter på enhets- og virksomhetsnivå og det er jobbet med rutiner for oppfølging av omgjøring til fast stilling i tråd med statsansatteloven. Vi ser resultater av arbeidet, og andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er ytterligere redusert til 16,5 % i 2020.

Framover vil UiO prioritere tilpasset opplæring for flere grupper og utrede muligheter for brofinansiering mellom eksternfinansierte prosjekter. Rutinene for å kartlegge passende stillinger ved oppsigelse skal forbedres. Målet er et at flere skal omplasseres til en annen passende stilling.

Tabell 12 - KDs styringsparameter for midlertidighet

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	25,07	22,59	19,56	16,46
Andel midlertidig ansatte i teknisk-administrative stillinger	13	12	11	10,3

Kilde: DBH/SAP

Mangfold

UiOs likestillingspolitikk er konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Satsingen på området er også en del av UiOs årsplan, og dette har gitt økt synlighet og legitimitet for arbeidet ved UiO. Handlingsplanen er fulgt opp gjennom tiltak og aktiviteter både i sentral regi og ute på enhetene, og en evaluering av arbeidet tyder på økt bevissthet knyttet til disse problemstillingene ved UiOs enheter.

Likestillingsrapporten vedlegges som del av UiOs årsrapport (vedlegg 3). 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	2017	2018	2019	2020
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	31,69	32,68	33,24	33,6

Kilde: DBH.

Arbeidsmiljøutvikling, herunder forebygging av seksuell trakassering

Håndtering og forebygging av trakassering og seksuell trakassering er høyt prioritert ved UiO. Arbeid med forebygging er et langsiktig endringsarbeid. Kompetanseheving av lederne har vært høyt på agendaen ved UiO over flere år, og videreføres igjennom universitetets faste kursportefølje.

Nettinformasjonen om håndtering og forebygging av trakassering er oppdatert og videreutviklet for å sikre bedre håndtering av saker. Malen for medarbeidersamtalen er også oppdatert med spørsmål om trakassering. Mulighetene for å varsle om kritikkverdige forhold er kommunisert bredt ut til ansatte og studenter gjennom «Si fra kampanjen».

KDs styringsparametere under sektormål 4

Tabell 14 – KDs styringsparameter

Styringsparameter	2017	2018	2019	2020
Antall studiepoeng per faglige årsverk	295,33	291,43	292,37	302,81

Kilde: DBH

GRUNNLEGGENDE INFRASTRUKTUR

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 konsentreres om utvikling av egen campus og eiendommer i samspill med byen rundt, og om proaktiv oppfølging av samarbeidsavtalen med Oslo kommune.

Oslo kommune har vedtatt en plan for campusutvikling. I 2020 er denne fulgt opp med videreutvikling av Oslo Science City og oppstart av en mulighetsstudie. UiO er sentral i dette arbeidet. Ved inngangen til året 2020 åpnet UiO det nye bygget for Det juridiske ved Tullinløkka. Bygget og aktiviteten der bidrar til å synliggjøre UiO i større grad i sentrum og har også skapt et nytt aktivt byrom rundt Tullinløkka. UiO har gjennom året arbeidet med å konkretisere sine planer for utvikling

av sentrum som arena for forskningsformidling, kunst - og kulturopplevelser, rom og arkitektur som skapte det moderne Norge, og attraktive uterom.

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 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 skjer gjennom strategiske koordineringsgrupper, organisasjonsutviklingsprosjekt for IT-virksomheten, arbeid med finansiering av IT-virksomheten og realisering av anbefalinger.

I 2020 ble det etablert strategiske prioriterings- og koordineringsorganer for IT i forskning, IT i utdanning, administrativ IT og overbyggingsorganet for all IT. Formålet med koordineringsgruppene er å sikre bedre koordinering, prioritering og porteføljestyling av universitets IT-virksomhet. De strategiske koordineringsgruppene ved UiO skal blant annet koordinere UiOs innspill til UNITS fagutvalg for å sikre at innspillene er godt forankret i UiOs behov.

Digitaliseringen ved UiO har skutt fart som følge av koronapandemien, og det har vært en kraftig økning i tempo på digitalisering av undervisning og læring og tilrettelegging av digital arbeidsflate med støtte for digitaliserte arbeidsprosesser.

Innen utdanning er det utført mye arbeid med å integrere Zoom i infrastruktur og tekniske løsninger på universitetet. UiO har også lansert nye versjoner av opptaksløsningen «Forelesningsopptak», som gjør det mulig for undervisere å spille inn forelesninger og annet på en datamaskin hjemme, samt en sterkt forenklet løsning for å laste opptak opp til semesterappene. Canvas er svært viktig plattform for læringsaktiviteter under pandemien. UiO tilrettelegger og utvider også andre plattformer som Jupyter for Computing in Science/All Education.

Innen forskning har UiO blant annet bygget ut kapasitet og funksjonalitet i Tjenester for sensitive data (TSD). Arbeidet inkluderer nettskjema og mobile apper for innsamling av sensitive data. TSD er en nasjonal tjeneste som benyttes av nær 40 institusjoner i UH- og helsesektoren med om lag 1100 aktive prosjekter og nesten 5800 brukere. UiOs forskere og prosjekter står for om lag 40% av aktiviteten.

UiO har også pilotert «Forskerplattformen», som tilrettelegger for samarbeid på tvers av fag, institusjoner og landegrensen. Forskerplattformen er rettet mot forskere som ikke trenger den sterke sikringen i TSD. Det er forventet bred lansering av Forskerplattformen i 2021.

Det er gjennomført flere tiltak for å bygge ut kapasiteten i kjerne-, maskinrom- og stamnett. Kapasiteten på forbindelsen til Forskningsnettet som knytter UH-sektoren sammen i ett nett er også bygget ut. UiO oppgraderer også kontinuerlig tjenestetilbydernes tilkopling til samtrafikkpunktet for Internett i Norge, – Norwegian Internet Exchange (NIX).

Når det gjelder skyplattformer og skytjenester, er flere tiltak gjennomført. Den sektorinterne skyplattformen NREC (Norwegian Research and Education Cloud, tidligere kjent som UH-iaas) er oppgradert og er vesentlig for mange ulike aktiviteter, spesielt på forskningssiden. Sammen med VDI-infrastrukturen er denne vesentlig for utviklingen av Forskerplattformen. Ved siden av dette er det etablert, eller under etablering, løsninger for bruk av kommersielle skyplattformer som Google Cloud, Microsoft Azure og Amazon Web Services (AWS).

Arbeidet med informasjonssikkerhet har vært avgjørende for å lykkes med alle tiltakene som er igangsatt, de har bidratt til at både hensynet til IT-sikkerhet, personvern og datasikkerhet er godt ivaretatt underveis.

UiO har opprettet ett felles kontaktpunkt og en felles støttetjeneste (med første-, andre- og tredjelinje støtte) for brukerhenvendelser av alle mulige slag. Erfaringene med denne hittil er positive og vil bli viktige å ta med inn i arbeidet i organisasjonsutviklingsprosjektet (OU-IT).

Veikart for forskningsinfrastruktur

Fremragende forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at UiO skal kunne beholde posisjonen som et ledende forskningsuniversitet og 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. UiO har over en toårsperiode utarbeidet et rullerende veikart for forsknings- og e-infrastruktur. Veikartet er tematisk inndelt i 1) matematikk, naturvitenskap og teknologi, 2) livsvitenskap, 3) humaniora og samfunnsvitenskap og 4) e-infrastruktur.

UiOs veikart for livsvitenskap skal sikre en strategisk utvikling av Livsvitenskapsbyggets funksjon som vert for store kjernefasiliteter. Veikartet er et prioriteringsverktøy for ressursbruk og finansiering av forskningsinfrastruktur, og har allerede vist seg som nyttig verktøy i arbeidet fram mot Forskningsrådets utlysning av Virkemidler av nasjonal viktighet.

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 universitetets kjerneoppgaver. 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 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. 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.

UiO har arbeidet videre med å utnytte 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 Chat/Chatbot-teknologi som vil muliggjøre ytterligere forenkling og digitalisering. Ved utgangen av 2020 var 25 manuelle arbeidsprosesser «robotisert» med en estimert besparing på om lag 7 500 timer (5 årsverk) og dette vil vokse etter hvert som RPA tømmer backlog i flere av prosessene.

Øvrige rapporteringskrav

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

UiO har ikke mottatt ferdigstilte prosjekter i 2020. Statsbygg har to større byggeprosjekter under gjennomføring for UiO; Livsvitenskapsbygget (LVB) og Vikingtidsmuseet.

For å nå samfunns- og effektmålene med LVB har UiO etablert en egen livsvitenskapssatsing. Se <https://www.uio.no/forskning/satsinger/livsvitenskap/>. Prosessen med å få OUS inn i LVB vil også bidra til økt måloppnåelse.

For Vikingtidsmuseet er samlingens sikkerhet det overordnede samfunnsmålet. Øvrige mål går på økt publikumstilgang og forskning. Kulturhistorisk museum arbeider systematisk med utvikling av utstillingene og øvrig utvikling av museumskonseptet.

Midler til oppgradering av forsknings- og læringsareal

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. kroner. De innvendige arbeidene er ferdig. Arbeidene med fasadene er noe forsinket pga. pandemien og avsluttes våren 2021.

Midler til verdensledende miljøer

UiO har identifisert fem verdensledende miljøer. 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 lykket med å rekruttere verdensledende forskere i professor-II-stillinger i tillegg til yngre forskere i innstegsstillinger («next generation leaders») samt forskerstillinger. Rekrutteringsprosessen har vært mer krevende for miljøene innen MEDNAT, der konkurransen om internasjonale toppforskere er stor. Oppstart og gjennomføring for disse er derfor forsinket. Ett av de verdensledende miljøene forventes først å være i full aktivitet 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. Mange av toppforskerne har etablert aktive forskningsgrupper. Så langt har satsningen blant annet bidratt til tre ERC-grants, ett EU-koordineringsprosjekt, fire MSCA, betydelige nasjonale midler fra Forskningsrådet (FRIPRO og INPART), Jepsenstiftelsen, Kreftforeningen og Nasjonalforeningen for folkehelsen. Satsingen har også gitt resultater i form av en rekke publikasjoner i internasjonale tidsskrifter.

Gitt forsinkelser i rekrutteringsprosessene i MEDNAT-miljøene, vil UiO først tidligst i 2023 kunne gjøre en samlet vurdering av satsingen. Flere av prosjektene vil ikke være ferdig før tidligst i 2025.

Midler tildeling over andre kapitler

Midler tildelt over kap 201 post 21

Centre for Educational Measurement (CEMO) ble tildelt 7,630 mill. kroner for 2020. Midlene skulle brukes til drift og utvikling av CEMO i 2020. Tildelingen ble i all hovedsak benytta til å finansiere fem akademiske stillinger for å oppnå målet om psykometrisk forskning på høyt nivå: én senterleder, tre

professorer og én førsteamanuensis samt driftskostnader til disse. I tillegg er det 17 postdoktorer og PhDer som er i all hovedsak finansiert av UV fakultetet eller NFR/EU.

I 2020 var CEMOs forskning fokusert på psykometri og statistikk, nasjonale og internasjonale storskalaundersøkelser, computer-basert måling og effekter av kognitive ferdigheter. Senteret har publisert 38 artikler i 2020. Derav ble 23 publisert i nivå 2 tidsskrifter eller nivå 1 tidsskrifter med en impact factor >1. Det ble sendt inn tre NFR søknader og en søknad til Marie Sklodowska-Curie Actions Individual Fellowship (MSCA-IF). CEMO har i tillegg ledet en SFF søknad i samarbeid med kollegaer fra ISP, ILS, og IPED som ble levert november 2020. Fra før har senteret to EU prosjekter og tre NFR prosjekter. Senteret er også involvert i evalueringen av Fagfornyelsen sammen med de andre enhetene ved UV fakultetet.

Den største enkeltaktiviteten ved CEMO er det 2-årige masterprogrammet i «Assessment, Evaluation, and Measurement» som ble opprettet i 2018. Alle ansatte er involvert i arbeidet. Det andre kullet er nå halvveis i sitt studieløp. Kull nummer tre består av 18 studenter.

I 2020 er det sammen med kollegaer fra Sverige, Danmark og Finland bygget opp et nordisk nettverk "Educational Measurement and Assessment" som en del av Nordic Educational Research Association (NERA): <https://neranetwork1.wordpress.com/>. Formålet er å ha en arena der folk kan møtes som forsker på malinger i de nordiske landene.

Prosessen med å transformere CEMO i en permanent enhet var en viktig del av arbeidet i 2020. Fakultetsstyret vedtok i sitt møte 29. oktober at CEMO skal videreføres som en selvstendig grunnenhet ved UV fakultetet også etter at finansieringen fra Kunnskapsdepartementet utløper i juli 2023. Det betyr at fakultetet overtar KD finansieringen fra august 2023.

Midler tildelt over kap 275 post 21

UiO ble tildelt 1, 2 mill. kroner til partnerskapsamarbeid i lærerutdanningene. UiO har samarbeidet nært med universitetsskoler i 10 år. Koronapandemien har påvirket partnerskapsamarbeidet både når det gjelder gjennomføring av ordinære utdanningstilbud og samarbeidsaktiviteter med partnere i skolen. De tildelte midlene til partnerskapsamarbeid på 1,2 mill. kroner står ubenyttet i påvente av at det vil være mulig å iverksette normal aktivitet.

Strategiske studieplasser

Som del av regjeringens utdanningsløft våren 2020 fikk UiO tildelt 307 nye studieplasser, 19 rekrutteringsstillinger samt en særskilt finansiering på 6 millioner kroner for medisin og andre helseutdanninger over revidert nasjonalbudsjett (RNB). Enkelte av plassene var øremerket enkeltstudier, mens de øvrige plasser ble gitt som fireårige strategiske studieplasser. Dette gav UiO handlingsrom til å regne om og fordele disse studieplassene til studieprogram med god søkning og kapasitet til å ta imot flere studenter. Studieplassene ble fordelt internt ved UiO som følger:

Helse- og sosialfag (52 plasser i RNB):

- Medisin profesjon: 20 studieplasser
- Psykologi profesjon: 2 studieplasser
- Farmasi (5-årig master): 10 studieplasser
- Helseledelse og helseøkonomi (bachelor): 14 studieplasser
- Psykologi (bachelor): 14 studieplasser

Lærerutdanning og andre pedagogiske fag (15 plasser i RNB):

- Praktisk-pedagogisk utdanning (PPU, årsenhet): 10 studieplasser

- Spesialpedagogikk: Lærevansker og særskilte behov i et system- og individperspektiv (årsenhet): 10 studieplasser
- Spesialpedagogikk (master): 8 studieplasser

MNT-utdanninger (170 plasser i RNB):

- Informatikk (årsenhet): 36 studieplasser
- Realfag (årsenhet): 20 studieplasser
- Informatikk: Programmering og systemarkitektur: 24 studieplasser
- Informatikk: Språkteknologi: 20 studieplasser
- Honours-programmet: 20 studieplasser
- Informatikk: Programmering og systemarkitektur (master): 18 studieplasser
- Data science (master): 12 studieplasser
- Biovitenskap (master): 10 studieplasser
- Fornybare energisystemer (master): 10 studieplasser

Juridiske og økonomisk-administrative fag (60 plasser i RNB)

- Samfunnsøkonomi (årsenhet): 10 studieplasser
- Kriminologi (årsenhet): 10 studieplasser
- Samfunnsøkonomi (bachelor): 10 studieplasser
- Kriminologi: 10 studieplasser
- Filosofi, politikk og økonomi (FPØ): 10 studieplasser
- Rettsvitenskap (5-årig master): 10 studieplasser
- Samfunnsøkonomisk analyse (5-årig master): 5 studieplasser
- Organisasjon, ledelse og arbeid (OLA, master): 20 studieplasser

Studieplassene ble fordelt i tråd med KDs føringer for studieåret 2020/2021. Dette innebærer at det i alle fagkategoriene er rom for opptrapping senere i fireårsperioden. UiO har som mål at fordelingen av de nye studieplassene støtter opp under ambisjonene våre som utdanningsinstitusjon. Vi vil derfor se opptrappingen i sammenheng med det pågående prosjektet for strategisk utvikling av studieporteføljen. Gitt UiOs bredde er vi svært godt rustet for tildeling av studieplasser på en rekke områder, og har for eksempel et stort potensial for tverrfaglige studietilbud.

Rekrutteringsstillingene ble prioritert til de samme fagområdene som ble tildelt midler til studieplasser, slik at de støtter opp om og henger godt sammen med den økte studiekapasiteten. UiO fikk midler til 19 rekrutteringsstillinger, men finansierer ytterligere én stilling innenfor egen ramme. Det ble derfor fordelt 20 rekrutteringsstillinger slik:

- Det juridiske fakultet: 2 stillinger
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet: 9 stillinger
- Det medisinske fakultet: 4 stillinger
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet: 3 stillinger
- Det utdanningsvitenskapelige fakultet: 2 stillinger

Den særskilte finansieringen for medisin og andre helseutdanninger er fordelt proporsjonalt med antall nye studieplasser gitt til profesjonsutdanningene i medisin og psykologi samt det femårige masterprogrammet i farmasi. Midlene vil bli benyttet til å dekke kostnadene som de aktuelle fagmiljøene har hatt knyttet til omstilling og etablering av de nye studieplassene, blant annet til økte undervisningsressurser, tilpasning av læringsareal og klinisk undervisning, i tråd med KDs føringer i supplerende tildelingsbrev våren 2020.

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. I 2020 er det levert rapporter innen medforfatterskap, tilrettelegging for studenter med særskilte behov, Canvas og digitalt læringsmiljø, resultatbaserte bevilgninger DBH og lønn og andre utgifter. Enheten har bistått med revisjon av medisinsk og helsefaglig forskning etter tilsyn fra Helsetilsynet, gjennomført revisjoner av digitale rutiner ifm. endringer som følge av pandemien, og bistått med fasilitering av risikovurderinger som følge av pandemien. Internrevisjonen har også kvalitetssikret UiOs mottaksprosjekt for BOTT økonomi og lønn i forbindelse med overgang til DFØ, samt revidert EU prosjekter iht. kravene. 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. I februar 2020 ble det vedtatt ny Strategi 2030, som viser hvordan universitetet ønsker å utvikle virksomheten i den neste tiårsperioden. Fakulteter, museer, universitetsbibliotek og UiOs sentre rapporterer tertialvis om gjennomføring, oppnådde resultater og økonomi iht. føringer som 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. Utviklingsavtalen er utarbeidet under UiOs tidligere Strategi 2020, og skal etter planen revideres i 2022. Den nye utviklingsavtalen må tilpasses slik at den understøtter ny Strategi 2030.

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 gir også mulighet for mer automatiserte kontroller, rettet

mot avdekkede risikoområder. Systematiske kontroller gjøres regelmessig både sentralt og lokalt, og avvik følges opp. Digitaliserte rutiner og bilagsflyt har gjort at hjemmekontor for ansatte i store deler av 2020 ikke vurderes å øke risikoen for feil eller redusere kvaliteten i regnskapsinformasjonen.

I 2020 er oppfølging av rutiner og tidligere avdekkede avvik rundt manglende dokumentasjon ved reiser, bevertning og representasjon opprettholdt. Koronarestriksjoner har gjort at antall arrangement og reiser har vært svært begrenset, og omfanget av kontroller har vært tilsvarende redusert. Det har vært høyt fokus på å opprettholde funksjoner for utbetaling av lønn og betaling til våre leverandører når det kom pålegg om hjemmekontor for de ansatte. Overgang til hjemmekontor har også ført til en gjennomgang av de siste papirbaserte rutinene på lønns- og regnskapsområdet og signatur og godkjenning av budsjettmyndighet og manuelle bilag gjøres nå på elektronisk flyt.

Anskaffelsesområdet og motvirkning av arbeidslivskriminalitet

Organisering, struktur og løpende tiltak for å følge opp anskaffelser ved UiO er i 2020 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. Dette gjøres gjennom faglige forum og besøk i alle enheters administrative ledergrupper to ganger per år.

90% av innkjøpere sentralt har formalutdanning i offentlige anskaffelser tilsvarende 60 studiepoeng. Samtlige innkjøpere er sertifisert etter Sertifisering for offentlige innkjøper, SOA. Innkjøpere og ledere informeres og skoles i miljø, etikk og arbeidslivskriminalitet.

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. Det er utført en systematisk oppdatering av kontrakter og maler og vi har regelmessig avtaleoppfølging mht. at fakturert pris er som avtalt pris og at leverandørene overholder krav og kriterier gitt i kontrakten. Det er også innskjerpet kontroller for habilitet i anskaffelsesprosessen etter noen uønskede hendelser på habilitetsområdet.

Dokumentasjon av internkontrollen utover regnskaps- og anskaffelsesområdet

Personvern og informasjonssikkerhet

UiO har et godt etablert sett av regler, rutiner og definerte roller og ansvar for overholdelse av lover og regler for personvern og informasjonssikkerhet (internkontrollsystemet). I 2020 ble internkontrollsystemet «Ledelsessystemet for informasjonssikkerhet» (LSIS) og status på arbeidet med informasjonssikkerhet og personvern presentert for ledelsen på alle enhetsnivåer ved UiO. I tillegg ble enhetenes kjennskap til og etterlevelse av rutinene 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 et prioritert satsingsområde i 2020. Særlig har det vært fokus på opplæring av ansatte og at rutiner som sikrer at digitalisering av undervisningen har vært i tråd med GDPR. UiO utviklet i 2020 et e-læringskurs innen personvern i forskning- og studentprosjekter.

Norsk senter for forskningsdata (NSD) bistår UiO med å sikre og påvise at behandling av personopplysninger til forskningsformål skjer i samsvar med personopplysningsloven. I 2020 laget UiO en integrasjon mellom Forskpro og NSDs meldingsarkiv. Integrasjonen er et viktig hjelpemiddel for UiO for å ha oversikt og kontroll på etterlevelsen av personvernet i forskningsprosjekter.

Helse, miljø, sikkerhet og beredskap

HMS-arbeidet og -systemet bygger i stor utstrekning på styringsdokumenter fra Kunnskapsdepartementet og Internkontrollforskriften. 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 ansvarlig arbeidsmiljø.

Hovedfokusområdene innen HMS og beredskap i 2020 har vært håndtering av pandemien, smittevern, strålevern, kjemikaliesyring og HMS-avvikssystem.

Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten og har derfor behov for et velfungerende kvalitetssystem som legger til rette for videreutvikling av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Kvalitetssystemet skal bidra til at målene for utdanningsvirksomheten og læringsmiljøet realiseres.

I 2020 har UiO revidert den felles systembeskrivelsen for kvalitetssystemet. De viktigste grepene har vært å tydeliggjøre det faglige ansvaret for kvalitetsarbeidet og vise bedre fram betydningen av jevn oppfølging og kollegial involvering. Det skilles tydeligere mellom kunnskapsgrunnlaget for vurderinger av studiekvalitet og beslutninger om oppfølging og videreutvikling av utdanningene. Kunnskapsgrunnlaget er gjennomgått og inkluderer også forsknings- og utviklingsaktiviteter. Ph.d.-nivået er tettere integrert i systembeskrivelsen.

Våren 2021 skal dette følges opp med fakultetene og instituttene slik at kvalitetsarbeidet blir beskrevet helhetlig og integrert for både studentene, underviserne og utdanningslederne. UiO arbeider også med å ta i bruk et nytt støttesystem for emneevaluering som tilbys sektoren gjennom UNIT.

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.

Statens helsetilsyn initierte i januar 2020 et papirbasert tilsyn av samtykkebaserte helseforskningsprosjekter. UiO var en av flere institusjoner som ble omfattet av dette tilsynet. Tilsynet ble gjennomført som egenrapportering fra den enkelte forskningsansvarlige etter fastsatte kriterier for 30 prosjekter. Som en oppfølging av tilsynet har UiOs internrevisjon gjennomført en undersøkelse av medisinsk og helsefaglig forskning ved UiO.

Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

UiO hadde ingen vesentlige merknader fra Riksrevisjonen.

RAPPORTERING PÅ ANDRE FORUTSETNINGER OG KRAV

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. UiOs innsats i inkluderingsdugnaden skulle etter planen intensiveres i 2020, men på grunn av koronapandemien ble ikke alle tiltak gjennomført. Et av tiltakene som ble forsinket var arbeidet med en tiltaksplan.

Tabell 15 Andel nyansatte i 2020 med nedsatt funksjonsevne eller hull i cv-en.

Ansettelse	2020
Nyansettelser totalt	932
Nyansatte i målgruppene	6
Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i cv-en (%)	0,64 %

Statistikk omfatter perioden 1.1.2020-31.12.2020. Datamaterialet viser at det er ansatt 6 personer i målgruppen pr. 31.12.2020. Til sammenlikning var andelen nyansatte i målgruppen på 0,37 % i 2019.

Tiltak/ Resultater og erfaringer/ veien videre

Grunnlaget for UiOs arbeid knyttet til inkludering er fastsatt i UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold (2019-2020) og handlingsplan for inkluderende arbeidsliv for UiO (2019-2022). Rekruttering i målgruppen gjenspeiles i UiOs rekrutterings- og tilretteleggingsstrategier.

Som planlagt tiltak i 2020, er det avholdt internt seminar om mangfoldsrekruttering. Seminaret er i tre deler, og første del ble gjennomført høsten 2020. Andre del vil bli gjennomført i løpet av første kvartal 2021 og vil fokusere på regler/policy. Siste del vil bli arrangert i andre kvartal 2021 og vil fokusere på inkluderende arbeidsmiljø og arbeidskultur.

Informasjonssikkerhet

Det er et stort fokus og kontinuerlig arbeid med informasjonssikkerhet ved UiO. Universitetsstyret blir holdt orientert om arbeid med informasjonssikkerhet og personvern – herunder tema som digitalisering, policy for informasjonssikkerhet, eksportkontroll, ledelsessystem for informasjonssikkerhet, personvern i forskning, internkontroll, trusselbildet og UiOs arbeid fremover.

UiO deltar i tillegg med vesentlig kapasitet og kompetanse i IT-sikkerhetsarbeidet i Uninett, Fagråd for informasjonssikkerhet i Unit, BOTT: ØL IPAS og BOTT: IAM.

Gjennom 2020 har avklaringer og etablering av interne rutiner knyttet til informasjonssikkerhet og personvern for digital undervisning stått sentralt. I tillegg har EU-domstolens Schrems II-avgjørelse skapt utfordringer. Dommen medfører at det er vanskelig, og i mange tilfeller ulovlig, å overføre personopplysninger fra Norge til land utenfor EØS, spesielt USA. Unit anbefaler derfor at institusjonene inntil videre unngår å inngå nye avtaler med tjenesteleverandører som medfører overføring av personopplysninger til tredjeland.

Dette følges opp av UiO, men er svært begrensende for universitetets mulighet til å ta i bruk nye IT-løsninger og –tjenester. I etterkant av dommen har UiO arbeidet med å kartlegge overføringer universitetet gjennomfører i dag. UiO samarbeider også med Unit om spørsmål og etterlevelse av krav til tjenesteleverandørene av fellestjenester i sektoren. I tillegg har UiO vurdert tekniske tiltak som er iverksatt i egne tjenester for å oppfylle kravene til sikre og lovlige overføringer for både forsknings- og studieformål.

Oppfølging av digitaliseringsstrategien for universitets- og høyskolesektoren

UiO følger opp digitaliseringsstrategien både gjennom satsningen på IT i utdanningen, IT i forskning, IT infrastruktur og informasjonssikkerhet og gjennom deltagelse i nasjonale prosjekter som realiserer initiativer i planen. UiO vil der spesielt nevne prosjektene Datadeling, hvor UiOs arbeid med integrasjonsarkitektur er besluttet brukt i hele UH-sektoren, prosjektet Nasjonal samordning av masteropptak som UiO leder og BOTT-prosjektene. UiO deltar i de fleste prosjektene enten gjennom deltagelse i prosjektgruppe eller i styringsgruppe.

Midlertidighet

Se rapportering under sektormål 4 om helhetlig personalpolitikk.

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

Se rapportering under sektormål 4 om helhetlig personalpolitikk. Det vises også til likestillingsrapporten som er vedlegg til årsrapporten.

Campusutviklingsplaner og større byggeprosjekter

Masterplan for UiOs eiendommer bygger på UiOs strategi og har planperiode 2015-2040, med revidering hvert femte år. Planen skulle i utgangspunktet vært revidert i 2020, men er utsatt ett år til 2021 pga. covid-19-pandemien. Revidert plan vil oppdateres i henhold til Strategi 2030.

Masterplan for UiOs eiendommer finnes på følgende nettside:

<https://www.uio.no/om/strategi/dokumenter/uio-masterplan-2015.pdf>

UiO har fremmet følgende byggeprosjekter utenfor rammen:

- Nytt klinikkbygg for Det odontologiske fakultet
- Utstillingsveksthus

UiO har i 2020 arbeidet med følgende større bygge- og oppgraderingsprosjekter:

- Brøggers hus - totalrehabilitering - samlet budsjett 280 mill. kr - avslutningsfasen
- Klimahuset - nybygg - samlet budsjett 80 mill. kr - gavefinansiert - avsluttet
- Historisk museum - fasader/klimaskjerm - samlet budsjett 250 mill. kr - avslutningsfasen
- Rosselands hus - innvendig og utvendig oppgradering - samlet budsjett 68 mill. kr - byggefase utvendig
- Domus Medica - oppgradering konvensjonell dyrestall - samlet budsjett 40 mill. kr - prosjekteringsfasen
- Eilert Sundts hus B - rehabilitering - samlet budsjett 180 mill. kr - prosjekteringsfasen

UiO arbeider for tiden med å gjennomføre en risikoanalyse knyttet til Livsvitenskapsbygget.

UiO har for tiden ingen planer om å inngå nye leieavtaler med en verdi over 100 mill. kr.

V. Vurdering av framtidutsikter

UiOs Strategi 2030 «Kunnskap – ansvar – engasjement: For en bærekraftig verden» synliggjør UiOs prioriteringer de kommende årene.

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

Fram mot 2030 ønsker UiO å videreutvikle kvaliteten i forskning og utdanning og styrke sin plass i toppsjiktet blant Europas universiteter. UiO skal bygge videre på faglige kvaliteter, kollegiale verdier og organisatoriske styrker og være et åpent og inkluderende fellesskap for studenter og ansatte.

Klimakrisen står fram som vår tids største utfordring, og UiO skal ta ansvar for å bidra til løsninger gjennom samfunnsoppdraget: å utdanne høyt kvalifiserte studenter, drive langsiktig grunnleggende forskning og arbeide for at kunnskap tas i bruk. Gjennom samarbeid på tvers av faglige, institusjonelle og nasjonale grenser vil vi utvikle kunnskap som bidrar til en bærekraftig verden.

Universitetet forvalter viktige deler av vår nasjonale hukommelse og har et særlig ansvar for fornying og formidling av kunnskap om det norske samfunnet og om norsk språk, historie og natur. UiO skal være en bevisst kulturbærer og kulturforvalter i skjæringspunktet mellom tradisjon og fornyelse.

Årsplan 2021-2023

Årsplanen er Universitetet i Oslos sentrale styringsdokument for å realisere Strategi 2030. Årsplanen er treårig og rullerende, og strukturen samsvarer med Strategi 2030. Utviklingsavtalen mellom UiO og KD legger sammen med årsplanen premisser for prioriteringene og gjennomføring av tiltak de nærmeste årene.

Prioriteringer i årsplanen:

Arbeid med klima og miljø

UiOs arbeid med klima og miljø står sentralt i årsplanen. UiO skal utarbeide en helhetlig miljø- og klimastrategi for forskning, utdanning, formidling, innovasjon og drift. Strategien skal definere UiOs klimamål for 2030, og følges opp med en tiltaksplan. Tiltaksplanen har som målsetting å gjøre UiO til en foregangsinstusjon for klimasmarte løsninger i Norge. UiO skal også vise til en signifikant reduksjon i sitt totale klimafotavtrykk. Som et ledd i arbeidet med en helhetlig klima- og miljøstrategi skal UiO tilrettelegge for forskningens bidrag til det grønne skiftet og utdanne studenter som setter sine fag inn i et større samfunnsperspektiv og bidrar til det grønne skiftet.

Fremme uavhengig, banebrytende og langsiktig forskning

UiO skal styrke arbeidet med å sikre grunnforskningens posisjon og gode rammevilkår og utvikle flere fremragende tverrfaglige forskningsmiljøer. Det vil i tillegg være viktig for UiO å posisjonere seg for samfunnsområder og utfordringer som prioriteres i langtidsplanen for forskning og høyere utdanning, i Forskningsrådets strategi og i Horisont Europa. UiO skal også videreutvikle sine internasjonale forskningspartnerskap og mulighetene som ligger i The Guild.

Forskningsinfrastruktur står sentralt, og UiO skal tilby oppdatert og fremtidsrettet forskningsinfrastruktur med utgangspunkt i sitt rullerende institusjonelle veikart for forskningsinfrastruktur. Det skal også arbeides for løsninger for åpen tilgang av publikasjoner som favner de ulike publiseringsmønstre ved UiO, og legge til rette slik at forskere sømløst kan håndtere og dele sine forskningsdata på best mulig måte.

UiO skal videreutvikle system og kvalitetsstandarder for karrierstøtte og utvikle retningslinjer og prinsipper for evaluering av forskere i tråd med nasjonale og internasjonale standarder. Arbeidet med forskningsetikk skal videreutvikles og det skal etableres normer for forskningsintegritet. Forskernes fagnære IT-kompetanse og de lokale IT-miljøene skal også styrkes.

Utdanne studenter med kunnskap, evne og vilje til å skape en bedre verden

Tiltakene i årsplanen omfatter utviklingsarbeid som revisjon av kvalitetssystemet for utdanning for å utvikle rammene og vilkårene for kvalitetsutvikling og faglig fornyelse slik at disse bygger opp under UiOs ambisjoner og samfunnets behov. For å tilrettelegge for tverrfaglighet, større fleksibilitet og livslang læring skal rammer og vilkår for porteføljeutvikling gjennomgås, med sikte på å vedta prinsipper for en strategisk fornyelse av studieporteføljen.

UiO skal også styrke arenaer og kanaler for erfarings- og kunnskapsutveksling med omverdenen for å bidra til at studenten øker bevisstheten om egen kompetanse og kan sette sine fag inn i et større samfunnsperspektiv. Circle U. er UiOs bidrag til langsiktig, europeisk utdanningssamarbeid. Hovedaktiviteten i 2021 vil være å igangsette det faglige og administrative utviklingsarbeidet.

UiO skal prioritere arbeidet med digitalisering av utdanningene og styrke integrasjonen mellom det faglige, sosiale, fysiske og digitale læringsmiljøet. Det skal gis digital læringsstøtte for å utvikle undervisernes og studentenes kompetanse.

Styrke dialogen med omverdenen og arbeide for at kunnskap tas i bruk

UiO skal arbeide for å lykkes bedre med samfunnsinnovasjon ved å utnytte etablerte arenaer og initiativ. Konkrete initiativer for å styrke ansatte og studenters kompetanse om kommersialisering og innovasjon skal videreutvikles og UiO skal ferdigstille arbeidet med å styrke rammeverk og insentiver for innovasjon og entreprenørskap.

Det er behov for å videreutvikle digitale kanaler som legger til rette for dialog og synliggjør studenter og forskeres kompetanse. For å nå bredere målgrupper skal også eksisterende arenaer videreutvikles, og det skal utvikles nye konsepter for formidling/dialog.

UiO ønsker å etablere en enhet for innovasjon, samfunns- og næringslivskontakt innen livsvitenskap og universitetet skal være en aktiv pådriver i utviklingen av innovasjonsdistriktet Oslo Science City og samfunnsarenaen «UiO i sentrum».

Masterplan for eiendom skal revideres og dette vil danne grunnlag for UiOs videre prioriteringer for helhetlig campusutvikling.

Nyskapende organisasjon og et attraktivt arbeids- og studiested

UiO skal styrke arbeidet for et godt og inkluderende arbeids- og læringsmiljø fritt for trakassering og legge til rette for en helhetlig utvikling av det fysiske og psykososiale arbeids- og læringsmiljøet. Tiltak som skal ivareta studentenes psykiske helse vil særlig prioriteres. UiO vil også kartlegge konsekvensene av koronakrisen for arbeids- og studiemiljøet.

UiOs tiltaksplaner for rekruttering, likestilling, mangfold, og redusert midlertidighet og standardene for karrierstøtte til forskere i en tidlig karrierfase skal implementeres. UiO skal også foreta en gjennomgang av beskrivelsene for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger for å sikre at kompetansekravene er dekkende og balansert i forhold til hverandre.

Opplæringstilbudet til ansatte skal styrkes og forbedres. I 2021 er det særlig viktig å utvikle administrativ kompetanse for omstillinger og digital kompetanse for vitenskapelige ansatte. Ledelsesfunksjoner ved UiO og organisasjonens endringskapasitet skal styrkes.

Som ledd i arbeidet med å sikre personvern og etterlevelse av lov- og regelverk skal UiO styrke arbeidet med informasjonssikkerhet.

Nye retningslinjer for studentdemokrati og studentmedvirkning på fakultets- og instituttnivå skal gi forutsigbare vilkår for studenttillitsvalgte i alle enheter.

Fordeling 2021

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

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. 9% av bevilgningen disponeres av universitetsstyret til forannevnte formål. De årlige beløpene er avhengig av volumet på investeringer og midlertidige tiltak som fases ut.

De største prioriteringene i 2021 er knyttet til rehabilitering av Eilert Sundts hus og inndekning av inntektstap ved Det odontologiske fakultet og universitetsmuseene. Rehabiliteringen av de gjenstående etasjene i Eilert Sundts hus er kostnadsberegnet til 180 mill. kroner.

Øvrige nye (økte) prioriteringer i fordelingen:

- 5 mill. kroner til gjennomføring av faglige tiltak knyttet til den kommende klima- og miljøstrategi
- 3,5 mill. kroner til Circle U
- 2,5 mill. kroner til Senter for læring og utdanning (LINK)
- 20 mill. kroner i økt avsetning til oppfølging av IT-masterplan
- 10 mill. kroner i satsing på museene til sikring og bevaring av samlingene
- 20 mill. kroner i kostnader knyttet til DFØ
- 20 mill. kroner i avsetning til uforutsette kostnader som følge av koronakrisen

Oversikt over fordelte rammer til enhetene 2021

Enhet	Fordeling 2021			Totalt
	Basis	Resultater	Midl. tiltak	
TF	44 618	9 564	325	54 507
JUS	201 452	96 512	2 424	300 388
MED	489 241	275 551	25 171	789 963
HF	487 872	158 073	14 462	660 407
MN	872 405	306 670	19 415	1 198 490
OD	186 500	33 338	9 814	229 652
SV	328 884	186 438	7 877	523 199
UV	205 089	85 501	460	291 050
Fakultet Totalt	2 816 061	1 151 647	79 948	4 047 656
Museum				
KHM	115 165	5 230	62 265	182 660
NHM	126 491	7 915	10 194	144 600
Museum Totalt	241 656	13 145	72 459	327 260
Senter				
Senter Totalt	96 540	6 601	36 660	139 801
Bibliotek				
Bibliotek Totalt	320 162	167	-684	319 645
LOS				
LOS Drift	480 681		-1 747	478 934
Annet				
Fellestiltak	379 020		308 177	687 197
Avsetninger	15 994		43 361	59 355
Annet Totalt	395 014		351 538	746 552
Totalsum	4 350 114	1 171 560	538 174	6 059 848

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-infrastruktur fremover ved UiO.

Oppfølging av masterplan for IT

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 skjer gjennom strategiske koordineringsgrupper, organisasjonsutviklingsprosjekt for IT-virksomheten, arbeid med finansiering av IT-virksomheten og realisering av anbefalinger.

Campusutviklingsplaner og større byggeprosjekter

UiO vedtok i 2015 «Rom for et fremragende, grønt universitet – og for kunnskapsbyen Oslo. Masterplan for UiOs eiendommer er nå under revisjon. Masterplan for eiendom vil UiOs eiendomsstrategi for de neste 25 årene og skal understøtte UiOs Strategi 2030 og øvrig strategisk prioritering og rammer for virksomheten. Planen rulleres hvert femte år. Det legges opp til at perioden i tre; kort sikt (2022-2026), mellomlang sikt (2027-2034) og lang sikt (2035-2046). Tiltakene på kort sikt er konkrete og legger rammene for gjennomføring, mens på lang sikt presenteres et målbilde som UiO arbeider mot. I forbindelse med revideringen av masterplanen skal også UiOs internhusleieordning evalueres.

Ledeleseskommentarer UiOs årsregnskap 2020

Dette dokumentet er signert digitalt av følgende undertegnere:

- SVEIN STØLEN, signert 12.03.2021 med ID-Porten: BankID
- KJERSTI LOHNE, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID
- KRISTIN HOLLUNG, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- QAISAR FAROOQ AKRAM, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- IDAR KREUTZER, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, signert 11.03.2021 med ID-Porten: BankID Mobil
- OLAV GJELSVIK, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- ANNE BIRGITTE RØNNING, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID
- MARIANNE MIDTHUS ØSTBY, signert 10.03.2021 med ID-Porten: BankID



Dokumentet inneholder

- En forside med informasjon om signeringen
- Originaldokumentet med signatordetaljer på hver side
- Digitalt integrerte signaturer



Dokumentet er forseglet av Posten Norge

Signeringen er gjort med en signaturtjeneste fra Posten Norge AS. Posten garanterer dermed for autentisiteten og forseglingen av dette dokumentet.



Slik ser du at signaturen er gyldig

Hvis du åpner dokumentet i Adobe Reader, skal det stå øverst at dokumentet er sertifisert av Posten Norge AS. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke er endret etter signering.

VI. Ledelseskommmentarer årsregnskapet 2020

1. Universitetet i Oslos formål

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

2. Regnskapsavleggelse

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

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

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

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 2020. Det er gjennomført grunnleggende forskning, gitt forskerutdanning og gjennomført undervisning i forventet omfang og kvalitet.

Koronavirusutbruddet og strenge smitteverntiltak medfører konsekvenser for UiO, og det knytter seg usikkerhet til langsiktige konsekvenser. Vi evner likevel å levere på vårt samfunnsoppdrag, mye takket være rask iverksetting av beredskap og en stor innsats og omstillingsevne blant våre ansatte og studenter. Samtlige områder av kjernevirksomheten er blitt berørt, der overgangen til digitale flater og arbeidsformer har gitt både utfordringer og muligheter.

I 2020 har pandemien påvirket økonomien på flere måter. Samlet sett har imidlertid den tydeligste effekten vært at kostnader er redusert, noe som primært skyldes at byggeprosjekter og investeringer har blitt forsinket, og reiser og arrangementer har blitt kansellert eller utsatt. Konsekvensen er at enhetenes mindreforbruk økte i 2020. Det antas at enhetenes mindreforbruk vil fortsette å øke også i 2021. Dette handlingsrommet er ikke varig. UiO vil på lengre sikt måtte kunne håndtere langsiktige konsekvenser av pandemien og økte forpliktelser knyttet til nye bygg.

De økonomiske konsekvensene slår ulikt ut i ulike deler av organisasjonen, og tapte inntekter skaper utfordringer ved enkelte enheter. Styret har foretatt omprioriteringer for å kompensere deler av inntektstapet for disse enhetene. Det er knyttet særlig usikkerhet til forskningsproduksjon og eksternt finansiert virksomhet, og det arbeides med en helhetlig gjennomgang av dette. Tilsvarende vil det på utdanningsområdet være usikkerhetsmomenter, som senere kan medføre redusert uttelling på resultatbasert inntekt. Tett oppfølging og dialog om utvikling av nye undervisnings- og vurderingsformer vil stå sentralt for å sikre en god læringsarena for studentene. UiO vil i tiden som

Dokumentet er signert digitalt av:

- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- KRISTIN HOLLUNG, 10.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 10.03.2021
- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 11.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

kommer løpende måtte tilpasse seg til endringer i situasjonen som preger betingelser og mulighetsrom.

4. Omtale av vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap

Sum inntekter fra bevilgning fra KD har økt med 6% sammenlignet med 2019, og ligger noe over budsjettet.

Periodens tilskudd fra NFR har gått ned med 6% sammenlignet med 2019, og ligger noe under budsjett. Inntekt fra tilskudd og overføringer fra andre har en marginal nedgang i forhold til i fjor og ligger noe under budsjett. På samme tid har de vært en økning i EU-inntekter.

De samlede driftskostnadene per 31.12.2020 er 2% lavere enn i 2019 og lavere enn forventet.

Samlede lønnskostnader økte med 1,3% fra 2019 til 2020, mens antall utførte årsverk gikk fra 6295 til 6335. Lønnsveksten i 2020 var lav som følge av koronapandemien.

Koronarestriksjoner ser ut til å ha gitt utslag i regnskapstallene for 2020. Det har vært en betydelig nedgang i pasientinntekter, inntekter fra undervisning/kurs og inntekter fra salg og billetter ved museene.

Kostnader til reise og diett er 70% lavere i 2020 enn i 2019. Kjøp av konsulenttjenester har økt, samtidig som vi ser en nedgang i kostnader til kjøp av undervisnings- og forskningstjenester. Andre driftskostnader er lavere enn budsjettet, og 11% lavere enn i 2019. Svingninger i krona har og gitt ett valutatap i 2020 på 10,2 mill. kroner, men samtidig en gevinst på 7,5 mill. kr.

Regnskapet pr 31.12.2020 viser et resultat tilført virksomhetskapitalen på 18,9 mill. kroner. Dette er 3,9 mill. kroner høyere enn budsjettet og 4,9 mill. høyere enn i fjor.

5. Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

Kunnskapsdepartementet har fra 2021 innført en grense for mindreforbruk. Dette innebærer at mindreforbruket, fratrukket avsetninger til investeringer, maksimalt kan utgjøre 5% av årets bevilgning.

UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viste per 31.12.2020 et mindreforbruk på 405 mill. kroner fra Kunnskapsdepartementets bevilgning. Av dette er 321 mill. kr avsatt til institusjonelle investeringsprosjekter. Ved utgangen av 2020 utgjør UiOs mindreforbruk eksklusive avsetninger 84 mill. kroner - ca. 1,4% av bevilgning. Nivået ligger dermed godt innenfor grensen på 5%.

Ikke inntektsførte tilskudd og overføringer er økt med 113 mill. kroner siden 2019. Innbetalingen i bidragsprosjekter henger ikke nødvendigvis sammen med når prosjektaktiviteten utføres, og til dels store variasjoner i disse nivåene må påregnes.

I tidligere brev om delårsregnskap presiserer Kunnskapsdepartementet at kontantbeholdningen i sektoren har økt med over 20%. UiOs kontantbeholdning pr 31.12.2020 utgjør 2,547 mrd. kroner. 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:

Dokumentet er signert digitalt av:

- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- KRISTIN HOLLUNG, 10.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 10.03.2021
- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 11.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

	31.12.2020
Kortsiktig gjeld til leverandører og andre	350 549
Kortsiktig forpliktelse ansatte	853 125
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	864 540
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	433 198
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	190 958
Kortsiktig fordringer på kunder og andre	-363 088
Sum betalbare forpliktelser på kort sikt	2 329 282

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).

Det er oppstått forsinkelser i flere av rehabiliteringsprosjektene i løpet av året og flere prosjekter vil derfor bli ferdigstilt i 2021.

De viktigste prosjektene i egen regi i 2020 var:

- Rehabilitering av Brøgger's hus er i slutfase og risikoen for økonomiske overskridelser for prosjektet er lav. Prosjektet ble overtatt fra totalentreprenør høsten 2020.
- Utstillingsprosjektet i Brøgger's hus startet for fullt høsten 2020.
- Utvendig rehabilitering (klimaskjerming) av Historisk museum. Avsluttende arbeider vil foregå i løpet av 1. kvartal 2021.
- Forprosjekt for bygg og brukerstyr for Veksthuset på Tøyen er oversendt KD.
- Byggarbeidene for Klimahuset ble ferdigstilt i mars 2020. På grunn av koronasituasjonen ble åpningen av bygget utsatt til 16. juni 2020.
- Oppgradering av fasadene på Svein Rosselands hus. Entreprenør er kontrahert og byggarbeidene er i oppstartfasen. Prosjektet planlegges fullført i 2021.
- Oppgradering av de gjenstående etasjene i Eilert Sundts hus B ble startet umiddelbart etter KDs tildeling av 45 mill. kr til prosjektet. Hoveddelen av rehabiliteringen vil foregå i 2021.

Dokumentet er signert digitalt av:

- SVEIN STØLEN, 12.03.2021
- KJERSTI LOHNE, 11.03.2021
- KRISTIN HOLLUNG, 10.03.2021
- QAISAR FAROOQ AKRAM, 10.03.2021
- IDAR KREUTZER, 11.03.2021
- JØRGEN HAMMER SKOGAN, 10.03.2021
- BENEDIKTE MARIE ESPELAND, 11.03.2021
- OLAV GJELSVIK, 10.03.2021
- ANNE BIRGITTE RØNNING, 10.03.2021

Forseglet av



Posten Norge

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

RESULTAT	Note	31.12.2020	31.12.2019
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	6 084 087	5 732 459
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	1 714 245	1 738 358
Salgs- og leieinntekter	1	508 337	578 483
Andre driftsinntekter	1	113 819	101 673
Sum driftsinntekter		<u>8 420 488</u>	<u>8 150 973</u>
Driftskostnader			
Varekostnader		11 953	21 530
Lønnskostnader	2	5 581 729	5 511 333
Avskrivninger på varige driftsmidler	5	719 282	713 739
Andre driftskostnader	3	1 761 825	1 987 933
Sum driftskostnader		<u>8 074 790</u>	<u>8 234 535</u>
Driftsresultat		<u>345 698</u>	<u>(83 563)</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	8 407	3 707
Finanskostnader	6	10 381	4 045
Sum finansinntekter og finanskostnader		<u>(1 974)</u>	<u>(338)</u>
Resultat av periodens aktiviteter		<u>343 724</u>	<u>(83 900)</u>
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15	(324 766)	97 955
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	(18 958)	(14 056)
Sum avregninger og disponeringer		<u>(343 724)</u>	<u>83 900</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

EIENDELER	Note	31.12.2020	31.12.2019
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	362	-
Immaterielle eiendeler under utførelse	4	-	-
Sum immaterielle eiendeler		<u>362</u>	<u>-</u>
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	9 475 854	9 272 400
Maskiner og transportmidler	5	457 108	504 196
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	495 151	451 314
Anlegg under utførelse	5	296 658	673 384
Sum varige driftsmidler		<u>10 724 770</u>	<u>10 901 296</u>
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	31 255	31 255
Sum finansielle anleggsmidler		<u>31 255</u>	<u>31 255</u>
Sum anleggsmidler		<u>10 756 387</u>	<u>10 932 551</u>
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	11 181	8 295
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		<u>11 181</u>	<u>8 295</u>
II Fordringer			
Kundefordringer	13	209 909	199 026
Andre fordringer	14	112 663	100 267
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	39 516	30 787
Sum fordringer		<u>362 088</u>	<u>330 080</u>
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	2 329 489	1 938 759
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	139 766	118 977
Andre bankinnskudd	17	78 528	46 159
Kontanter og lignende	17	89	375
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		<u>2 547 872</u>	<u>2 104 271</u>
Sum omløpsmidler		<u>2 921 142</u>	<u>2 442 647</u>
Sum eiendeler		<u>13 677 529</u>	<u>13 375 198</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

STATENS KAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2020	31.12.2019
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapskapital			
Innskutt virksomhetskapskapital	8	6 023	6 023
Opptjent virksomhetskapskapital	8	139 704	120 746
Sum virksomhetskapskapital		<u>145 727</u>	<u>126 769</u>
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15	433 198	108 432
Sum avregninger		<u>433 198</u>	<u>108 432</u>
III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	10 725 132	10 901 296
Ikke inntektsført bevilgning (nettobudsjetterte)	15	-	-
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning		<u>10 725 132</u>	<u>10 901 296</u>
Sum statens kapital		<u>11 304 057</u>	<u>11 136 496</u>
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		-	-
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		-	-
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		170 162	229 879
Skyldig skattetrekk		190 134	195 479
Skyldige offentlige avgifter		196 312	203 406
Avsatte feriepenger		466 679	452 548
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15	864 540	751 541
Mottatt forskuddsbetaling	16	190 958	163 497
Annen kortsiktig gjeld	18	294 687	242 351
Sum kortsiktig gjeld		<u>2 373 472</u>	<u>2 238 701</u>
Sum gjeld		<u>2 373 472</u>	<u>2 238 701</u>
Sum statens kapital og gjeld		<u>13 677 529</u>	<u>13 375 198</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	Note	31.12.2020	31.12.2019
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)		5 873 085	5 731 513
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)		8 015	8 744
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		601 138	656 231
innbetalinger av tilskudd og overføringer		2 029 124	1 900 159
innbetalinger av refusjoner		169 193	157 792
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler		3 911	5 435
andre innbetalinger		455 307	313 358
Sum innbetalinger		9 139 773	8 773 232
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		5 750 699	5 686 408
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		1 759 199	1 899 529
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		50 656	44 048
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		118 821	109 270
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter		155 868	151 595
andre utbetalinger		313 604	208 117
Sum utbetalinger		8 148 847	8 098 967
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter *		990 926	674 265
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		112	59
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		(548 734)	(689 660)
innbetalinger av renter		949	1 490
utbetalinger av renter		(55)	(76)
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		(547 728)	(688 187)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-	-
Kontantstrømmer knyttet til overføringer			
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer		-	-
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		403	(1 526)
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		443 601	(15 448)
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse		2 104 271	2 119 719
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		2 547 872	2 104 271
* Avstemming			
		31.12.2020	31.12.2019
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapi tal)		18 958	14 056
bokført verdi avhendede anleggsmidler		5 616	936
ordinære avskrivninger		719 282	713 739
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet		324 766	(97 955)
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)		(548 735)	(689 660)
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler		(181 668)	(25 892)
endring i beholdninger av varer og driftsmateriell		(2 886)	391
endring i kundefordringer		(10 883)	(20 488)
endring i ikke inntektsførte bevilgning, tilskudd og overføringer		137 033	10 850
endring i ikke inntektsført gaver og gaveforsterkninger		(24 035)	(26 686)
endring i leverandørgjeld		(59 717)	82 201
effekt av valutakursendringer		(403)	1 526
poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter		547 728	688 187
endring i andre tidsavgrensningposter		65 870	23 061
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		990 926	674 265

Universitetet i Oslo

Regnskapsprinsipper - SRS

Generelt

Regnskapet er utarbeidet og satt opp i samsvar med de gjeldende statlige regnskapsstandardene (SRS).

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

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekter fra tilskudd og overføringer

Tildelinger fra Kunnskapsdepartementet er klassifisert som bevilgning. Alle aktiviteter som årets grunnbevilgning er ment til å finansiere er utført pr. 31.12 og grunnbevilgning fra departementet er dermed ansett som opptjent.

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.

Tidelinger 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 resultatteffekt.

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 forutsetter 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.

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 (SPK). Det er lagt til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. UiO balansefører ikke netto pensjonsforpliktelser. Arbeidsgiverandelen av pensjonspremie er resultatført som pensjonskostnad. Pensjon er kostnadsført som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan.

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 50 000.

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.

Universitetet i Oslo

Regnskapsprinsipper - SRS

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 C.I 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

Beholdninger omfatter varer for salg og driftsmateriell som benyttes i eller utgjør en integrert del av virksomhetens offentlige tjenesteyting.

Innkjøpte varer er verdsatt til anskaffelseskost ved bruk av metoden først inn, først ut (FIFO). Beholdninger av varer er verdsatt til det laveste av anskaffelseskost og netto realisasjonsverdi. Beholdninger av driftsmateriell er verdsatt til anskaffelseskost.

Det er foretatt nedskriving 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 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

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Årsregnskapet for UiO er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser om økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

UiO er tilknyttet statens konsernkontoordning i Norges Bank i henhold til bestemmelsenes punkt 3.7.1. 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 2020 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2020

Del I

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	5 864 255
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	21	Spesielle driftsutgifter	1 200
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				5 865 455
201	Analyse og kunnskapsgrunnlag	21	Spesielle driftsutgifter	7 630
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				5 873 085
118	Nordområdetiltak mv	70	Nordområdetiltak og prosjektsamarbeid med Russland	1 200
500	Kommunal- og regionaldepartementet	50	Forskningsprogrammer	3 000
648	Arbeidsretten, riksmekleren mm.	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000
881	Tilskudd til trossamfunn mm	78	Ymse faste tiltak	550
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				8 015
Sum utbetalinger i alt				5 881 100

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾

Note

31.12.2020

Oppgjørskonto i Norges Bank

Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 938 759
Endringer i perioden (+/-)		390 730
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 329 489

Øvrige bankkonti Norges Bank ²⁾

Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	118 977
Endringer i perioden (+/-)		20 788
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	139 766

DEL III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2020	31.12.2019	Endring
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 329 489	1 938 759	390 730
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	0
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger	17	139 766	118 977	20 788

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter	31.12.2020	31.12.2019
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)</i>		
Periodens bevilgning fra KD	5 873 085	5 731 513
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	(519 965)	(714 460)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	719 282	713 739
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	5 616	936
- periodens tilskudd til andre	(5 731)	(12 939)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	3 911	5 435
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	6 076 198	5 724 224
<i>Tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	8 015	8 744
- periodens tilskudd til andre	(126)	(509)
Sum tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning	7 889	8 235
Sum inntekt fra bevilgninger	6 084 087	5 732 459
<i>Tilskudd fra statlige etater</i>		
Andre poster som vedrører tilskudd fra andre statlige forvaltningsorgan	268 810	263 293
- periodens tilskudd fra statlige forvaltningsorgan til andre	(27 330)	(23 323)
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	241 480	239 970
Periodens tilskudd /overføring fra NFR	984 593	1 016 187
Periodens tilskudd /NFR midler mottatt fra 3. part	132 451	142 096
- periodens tilskudd til andre (NFR midler overført til 3. part)	(174 117)	(155 103)
Periodens netto tilskudd fra NFR	942 926	1 003 181
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	1 184 406	1 243 151
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	465	(364)
Periodens netto tilskudd fra RFF	465	(364)
Kommunale og fylkeskommunale etater	13 806	14 447
Organisasjoner og stiftelser	50 619	77 358
Næringsliv/privat	29 721	45 167
Andre - Nordisk Ministerråd og utland øvrig	16 873	16 733
- periodens tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere til andre virksomheter (-)	-	(10 559)
Periodens netto tilskudd fra diverse bidragsytere	111 018	143 146
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	430 974	375 135
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	-	2 308
- periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning til andre (-)	(215 487)	(204 053)
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP6, FP7 og Horisont 2020)	215 487	173 390
EU tilskudd/tildeling til undervisning og annet	6 328	13 193
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	587	-
- periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet til andre (-)	(428)	-
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	6 487	13 193
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	333 457	329 365
<i>Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger</i>		
Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	196 381	165 842
Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	196 381	165 842
Sum tilskudd og overføringer fra andre	1 714 245	1 738 358

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter, fortsetter

	31.12.2020	31.12.2019
<i>Salgs- og leieinntekter</i>		
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:</i>		
Statlige forvaltningsorgan	148 179	118 510
Kommunale og fylkeskommunale etater	15 019	22 428
Organisasjoner og stiftelser	8 183	7 751
Næringsliv/privat	22 464	14 982
Andre, inkl. utland	75 406	79 725
<i>Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet</i>	269 252	243 396
<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	127 070	192 164
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	10 722	11 478
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs, leie og andre tjenester (unntatt avgift)	101 293	131 444
<i>Sum andre salgs- og leieinntekter</i>	239 085	335 086
<i>Sum salgs- og leieinntekter</i>	508 337	578 483
<i>Andre inntekter:</i>		
Andre driftsinntekter	113 810	101 661
Salg av maskiner og utstyr	9	12
<i>Sum andre inntekter</i>	113 819	101 673
Sum driftsinntekter	8 420 488	8 150 973

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 2 - Lønnskostnader

	31.12.2020	31.12.2019
Lønn	3 992 812	3 895 408
Feriepenger	481 903	473 404
Arbeidsgiveravgift	670 843	691 718
Pensjonskostnader ¹⁾	550 630	534 036
Lønn balanseført ved egenutvikling av anleggsmidler ²⁾	-	-
Sykepenger og andre refusjoner	(177 859)	(165 903)
Andre ytelser	63 401	82 670
Sum lønnskostnader	5 581 729	5 511 333
Antall utførte årsverk³⁾	6 335	6 295

1) Statens Pensjonskasse beregner årlig pensjonspremiesats som er grunnlaget for årlig beregnet pensjonskostnad.

Pensjonspremiesatsen endrer seg fra år til år som følge av endrede forutsetninger for beregningen.

Premiesatsen for 2020 er 13,3 %. Satsen for 2019 var 13,2 %

2) Inneholder lønn og sosiale kostnader (feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonskostnader)

3) Antall årsverk er presentert i henhold til nye krav fra KMD og viser antall utførte årsverk.

Lønn og godtgjørelser til ledende personer	Lønn	Andre godtgjørelser	SUM
Rektor	1 623 248	-	1 623 248
Administrerende direktør	1 559 475	-	1 559 475
Ekstern styreleder	-	-	-

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2020.

Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2020	31.12.2019
Husleie og felleskostnader	307 085	314 990
Vedlikehold egne bygg og anlegg	99 179	99 543
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	3 693	4 749
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	185 763	242 502
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	40 346	44 911
Mindre utstyrsanskaffelser	159 875	150 342
Tap ved avgang anleggsmidler	5 513	889
Leie av maskiner, inventar og lignende	99 031	101 435
Kjøp av konsulenttjenester	100 326	47 432
Kjøp av andre fremmede tjenester ¹⁾	294 189	310 200
Reiser og diett	67 148	221 537
Øvrige driftskostnader	399 679	449 402
Sum andre driftskostnader	1 761 825	1 987 933

1) Spesifikasjon av kjøp av andre fremmede tjenester

Kjøp av rådgivningstjenester bygg/arkitekttjenester	16 720	26 841
Kjøp av undervisningstjenester	19 601	44 090
Kjøp av forskningstjenester	46 638	70 653
Andre fremmedtjenester	211 230	168 616
Sum kjøp av andre fremmede tjenester	294 189	310 200

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløse, inventar, verktoy og lignende	Infrastruktureiendeler	
Varighet inntil 1 år	35 364	66 436	442	1 408	-	103 650
Varighet 1-5 år	2 514	48 902	504	2 796	-	54 717
Varighet over 5 år	8 143	186 116	-	-	-	194 258
Kostnadsført leiebetaling for perioden	46 021	301 454	946	4 204	-	352 625

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 4 - Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	Andre rettigheter mv.	Immaterielle eiendeler under utførelse	SUM
Anskaffelseskost 01.01.2020	-	-	-	-
+ tilgang pr. 31.12.2020 (+)	390	-	-	390
- avgang anskaffelseskost pr. 31.08.2020 (-)	-	-	-	-
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	-	-	-	-
Anskaffelseskost 31.12..2020	390	-	-	390
- akkumulerte avskrivninger 01.01.2020(-)	-	-	-	-
- ordinære avskrivninger pr. 31.12.2020 (-)	(28)	-	-	(28)
+ akkumulert avskrivning avgang pr. 31.12.2020 (+)	-	-	-	-
Balansført verdi 31.12.2020	362	-	-	362

Avskrivningssatser (levetider)	5 år / lineært	5 år / lineært	Ingen	
--------------------------------	----------------	----------------	-------	--

Tilleggsopplysninger når det er avhendet immaterielle eiendeler:

Salgssum ved avgang anleggsmidler	-	-	-	-
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	-	-	-	-
Regnskapsmessig gevinst/tap	-	-	-	-

Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter	Driftsbygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Infrastruktureie ndeler	Maskiner, transportmidler	Annet inventar og utstyr	Sum
	Ingen avskrivning	10-60 år dekompl. lineært	10-60 år dekompl. lineært	Ingen avskrivning		3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Avskrivningsatts (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år dekompl. lineært	10-60 år dekompl. lineært	Ingen avskrivning		3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Anskaffelseskost per 01.01.2020	916 620	20 000 810	29 341	673 384	-	2 012 540	859 136	24 491 831
Tilgang nybygg 31.12.2020 - eksternt finansiert	-	-	-	-	-	-	-	-
Tilgang nybygg 31.12.2020 - internt finansiert	-	-	-	-	-	-	-	-
Andre tilganger pr 31.12.2020	-	59	-	294 006	-	80 266	174 014	548 345
Avgang anskaffelseskost per 31.12.2020	-	(772)	-	-	-	(2 992)	(15 646)	(19 410)
Fra anlegg under utførelse til annen gr.	-	644 297	-	(670 733)	-	208	26 227	-
Anskaffelseskost per 31.12.2020	916 620	20 644 395	29 341	296 658	-	2 090 022	1 043 731	25 020 767
Akkumulerte avskrivninger per 01.01.2020	-	(11 669 051)	(5 321)	-	-	(1 508 343)	(407 821)	(13 590 536)
Ordinære avskrivninger per 31.12.2020	-	(439 612)	(587)	-	-	(127 500)	(151 555)	(719 254)
Akkumulerte avskrivninger avgang pr 31.12.2020	-	68	-	-	-	2 929	10 796	13 793
Balansført verdi per 31.12.2020	916 620	8 535 800	23 433	296 658	-	457 108	495 151	10 724 770

Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:

Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	-	-	-	112	112
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	(704)	-	-	-	(62)	(4 850)	(5 616)
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	(704)	-	-	-	(62)	(4 738)	(5 504)

Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2020	31.12.2019
Finansinntekter		
Renteinntekter fra gavekonto	882	1 328
Valutagevinst	7 525	2 379
Sum finansinntekter	8 407	3 707
Finanskostnader		
Rentekostnad/Annen finanskostnad	210	76
Valutatap	10 170	3 969
Sum finanskostnader	10 381	4 045
Sum finansielle poster	(1 974)	(338)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 8 - Optjent virksomhetskaper

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

Universitet og høyskoler kan anvende optjent virksomhetskaper til å finansiere investeringer i randsonevirksomhet. 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 01.01.2020	6 023
Sum innskutt virksomhetskaper pr 31.12.2020	6 023

Bunden optjent virksomhetskaper, UiO:

Bunden virksomhetskaper per 01.01.2020	25 233
Bunden optjent virksomhetskaper pr 31.12.2020	25 233

Sum innskutt og bunden virksomhetskaper 31.12.2020	31 255
---	---------------

Annen optjent virksomhetskaper:

Annen optjent virksomhetskaper per 01.01.2020	95 514
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskaper for avsluttede oppdragsprosjekter	18 958
Sum annen optjent virksomhetskaper pr 31.12.2020	114 471

Sum virksomhetskaper pr 31.12.2020	145 727
---	----------------

Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervs- punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2019	Balanseført egenkapital 2019	Kostpris rapportert til kapital- regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
<i>Investeringer i datterselskap</i>								
Unirand AS org.nr. 985163049	2004-2005	2 025	100,0 %	100,0 %	(412)	3 733	4 050	4 050
Sum investeringer i datterselskap							4 050	4 050
<i>Investeringer i tilknyttede selskap ¹⁾</i>								
Oslotech AS org. nr. 937268815, A-aksjer	1984-2002	1 271	33,4 %	33,4 %	37 571	169 423	5 073	5 073
Oslotech AS org. nr. 937268815, B-aksjer	2002	555			-	-	550	550
Norsk medisinsk syklotronsenter AS org. nr 986358692	2003	100	20,0 %	20,0 %	2 210	26 450	400	400
Inven2 AS org. nr. 995495899	2010	5 000	50,0 %	50,0 %	20 835	87 603	20 100	20 100
Sum investeringer i tilknyttede selskap							26 123	26 123
<i>Investeringer i aksjer og andeler</i>								
VisitOSLO AS org. nr. 963444516	2010	1	0,5 %	0,5 %	(2 759)	6 230	10	10
CIENS AS or.nr. 993748307	2009	15	11,1 %	11,1 %	(601)	664	15	15
Leierettsbevis Studentbyen Sogn							750	750
Pantobligasjoner studenthyttene							-	308
Sum investeringer i aksjer og andeler								1 058
Balanseført verdi per 31.12.2020								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

	31.12.2020	31.12.2019
Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten		
Varelager til eget bruk	-	79
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	-	79
Beholdninger beregnet på videresalg		
Varelager kompendier og studiemateriell	2 948	3 125
Varelager Kulturhistorisk museum	6 653	3 722
Varelager Naturhistorisk museum	1 187	953
Varelager profileringsartikler	394	415
Sum beholdninger beregnet på videresalg	11 181	8 216
Sum varebeholdninger	11 181	8 295

Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2020	31.12.2019
Kundefordringer til pålydende	210 075	198 528
Avsatt til latent tap (-)	(186)	(199)
Fordringer kredittkortselskap	20	698
Sum kundefordringer	209 909	199 026

Aldersfordeling kundefordringer:

Per dato:	Ikke forfalt	1-30	31-60	61-90	91-180	181-	Sum
31.12.2020	194 723	7 363	7 114	141	444	290	210 075
31.12.2019	163 171	28 705	4 113	341	1 824	373	198 527

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	31.12.2020	31.12.2019
Reiseforskudd	3 136	6 952
Personallån	2 053	2 805
Andre fordringer på ansatte	916	301
Forskuddsbetalt leie	70 327	56 092
Andre forskuddsbetalte kostnader	3 953	3 069
Andre fordringer	32 279	31 048
Sum andre kortsiktige fordringer	112 663	100 267

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:¹⁾

	Avsetning pr. 31.12.2020	Overført fra virksomhets- kapital	Avsetning pr. 31.12.2019	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>				
Aktivitet ved faglige enheter	572 901	-	612 999	(40 098)
Drift- fellesoppgaver	63 074	-	(38 327)	101 401
Strategiske satsinger	103 171	-	120 753	(17 582)
UiO sentral/fordelingsbalanse	(656 794)	-	(695 906)	39 112
KD-prosjekter	6	-	5 910	(5 904)
IT- investeringer	1 551	-	10 169	(8 618)
<i>SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>	83 911	-	15 598	68 313
<i>Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>				
<i>SUM vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>	-	-	-	-
<i>Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>				
<i>SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>	-	-	-	-
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>				
Egeninitierte større rehabiliteringer	321 141	-	73 657	247 484
<i>SUM påbegynte investeringsprosjekter</i>	321 141	-	73 657	247 484
<i>Andre formål</i>				
<i>SUM andre formål</i>	-	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	405 053	-	89 255	315 798

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. fortsetter

Andre departementer og finansieringskilder				
Utsatt virksomhet	28 145	-	19 177	8 968
Sum andre departementer og finansieringskilder	28 145	-	19 177	8 968
Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	433 198	-	108 432	324 766

Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet

324 766

1) Det er gjort endringer i presentasjonen pr. 31.12.2020 i forhold til presentasjonen pr. 31.12.2019 av prosjekter/oppgaver i del I som spesifiserer avsetningene under Kunnskapsdepartementet. I avsnittet "Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver" består linje "Aktivitet ved faglige enheter" av humanoria, samfunnsfag, helse, naturfag, museer og bibliotek. Linje "Drift-fellesoppgaver" inkluderer sentraladministrativ-, IT- og eiendomsdrift. Linje "Strategiske satsinger" består av formidling,organisasjonsutvikling (inkl. HR),strategisk IT, forskningssatsinger, internasjonalisering, innovasjon, vitenskapelig utstyr. Linje "UiO sentral/fordelingsbalanse" inkluderer UiO sentral/fordelingsbalanse, samt universitetsstyrets- og universitetsdirektørens reserve som var i 2019 presentert under avsnittet "Andre formål". I avsnittet "Påbegynte investeringsprosjekter" oppgaver som i 2019 var spessifisert er fra 2020 presentert på en linje "Egeninitierte større rehabiliteringer". Sammenligningstall for 2019 er endret tilsvarende.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	31.12.2020		Ikke inntektsført pr. 31.12.2019	Endring i perioden
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)				
Mottatt prosjektmidler fra statlige etater, ikke inntektsført ²⁾	113 942	-	113 341	601
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	113 942	-	113 341	601
Norges forskningsråd				
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	134 171	-	93 400	40 771
Sum Norges forskningsråd	134 171	-	93 400	40 771
Regionale forskningsfond				
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	(345)	-	121	(465)
Sum regionale forskningsfond	(345)	-	121	(465)
Andre bidragsytere				
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	5 040	-	5 742	(703)
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	24 581	-	22 559	2 022
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført ²⁾	44 241	-	40 209	4 032
Mottatt prosjektmidler fra øvrige bidragsytere, ikke inntektsført	26 677	-	22 799	3 878
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram, ikke inntektsført	242 678	-	162 793	79 885
Mottatt prosjektmidler fra EU annet, ikke inntektsført	16 833	-	9 820	7 012
Sum andre bidrag	360 049	-	263 923	96 126
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	607 818	-	470 785	137 033
Gaver og gaveforsterkninger				
Mottatte gaver og gaveforsterkninger, ikke inntektsført	256 722	-	280 756	(24 035)
Sum gaver og gaveforsterkninger	256 722	-	280 756	(24 035)
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	864 540	-	751 541	112 999
Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)				
Kunnskapsdepartementet				
Mottatt bevilgning fra KD, ikke inntektsført	-	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	-	-	-	-
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	-	-	-	-

2) Som følge av omkategorisering av en tilskuddsytter er det gjort endringer i presentasjonen av ikke inntektsførte tilskudd og bidrag i Del II. Sammenligningstall pr. 31.12.2019 er endret tilsvarende.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

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

DEL I

	31.12.2020	31.12.2019
<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>		
Statlige forvaltningsorgan ¹⁾	19 527	11 722
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	3 326	2 473
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond ¹⁾	1 327	804
Næringsliv og private ¹⁾	658	26
Andre, inkl. utland ¹⁾	4 479	5 019
Andre prosjekter ²⁾	10 200	10 743
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	39 516	30 787

DEL II

<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>		
Statlige forvaltningsorgan ¹⁾	97 885	78 251
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	23 976	21 705
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond ¹⁾	1 639	1 885
Næringsliv og private ¹⁾	19 840	22 243
Andre, inkl. utland ¹⁾	41 227	31 585
Andre prosjekter ²⁾	6 391	7 828
Sum mottatt forskuddsbetaling	190 958	163 497

Det er 402 aktive* oppdragsprosjekter per 31.12.2020, hvorav 151 er nye i 2020.

*Prosjekter med sluttdato 31.12.2020 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

	31.12.2020	31.12.2019
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	2 329 489	1 938 759
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	139 766	118 977
Andre bankinnskudd	78 528	46 159
Kontanter og lignende	89	375
Sum bankinnskudd og kontanter	2 547 872	2 104 271

Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2020	31.12.2019
Skyldig lønn	207	196
Annen gjeld til ansatte	114 300	82 400
Påløpte kostnader ¹⁾	57 824	96 781
Midler som skal videreformidles til andre	13 931	5 199
Annen kortsiktig gjeld	108 426	57 775
Sum annen kortsiktig gjeld	294 687	242 351

¹⁾ Spesifikasjon av påløpte kostnader:

	31.12.2020	31.12.2019
Lønns- og reisekostnader	15 551	18 401
Energikostnader	5 914	10 635
Leiekostnader mm	242	1 191
Inventar og utstyr	12 565	41 312
Tjenester	13 869	15 736
Øvrige driftskostnader	9 683	9 506
Sum påløpte kostnader	57 824	96 781

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 20 Videreformidling til andre samarbeidspartnere

	31.12.2020	31.12.2019
<i>Videreformidlet til</i>		
UNIVERSITETET I BERGEN	30 579	30 173
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF	19 368	19 755
NTNU - NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET	14 639	10 089
UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET	14 190	7 886
OSLOMET - STORBYUNIVERSITETET	8 382	4 815
NORCE NORWEGIAN RESEARCH CENTR	4 780	5 496
FOLKEHELSEINSTITUTTET	4 711	(131)
STIFTELSEN SINTEF	4 465	5 650
INSTITUTT FOR ENERGITEKNIKK	3 564	3 311
STATISTISK SENTRALBYRÅ	3 482	2 597
Andre videreformidlinger	108 717	111 969
Sum videreformidlet til samarbeidspartnere	216 877	201 610

Note 31 Resultat - Budsjettoppfølgingsrapport

	Budsjett pr 31.12.2020	Regnskap pr 31.12.2020	Avvik budsjett/ regnskap pr 31.12.2020	Regnskap pr 31.12.2019
Driftsinntekter				
Inntekt fra bevilgninger	5 920 000	6 084 087	-164 087	5 732 459
Inntekt fra gebyrer	0	0	0	0
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1 750 000	1 714 245	35 755	1 738 358
Salgs- og leieinntekter	600 000	508 337	91 663	578 483
Andre driftsinntekter	125 000	113 819	11 181	101 674
Sum driftsinntekter	8 395 000	8 420 488	-25 488	8 150 973
Driftskostnader				
Varekostnader	50 000	11 953	38 047	21 530
Lønn og sosiale kostnader	5 700 000	5 581 729	118 271	5 511 333
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	700 000	719 282	-19 282	713 739
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	0	0	0	0
Andre driftskostnader	2 100 000	1 761 825	338 175	1 987 933
Sum driftskostnader	8 550 000	8 074 790	475 210	8 234 535
Driftsresultat	-155 000	345 698	-500 698	-83 563
Finansinntekter og finanskostnader				
Finansinntekter	0	8 407	-8 407	3 707
Finanskostnader	0	10 381	-10 381	4 045
Sum finansinntekter og finanskostnader	0	-1 974	1 974	-338
Resultat av periodens aktiviteter	-155 000	343 724	-498 724	-83 900
Avregninger				
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	170 000	-324 766	494 766	97 955
Tilført annen opptjent virksomhetskapital	-15 000	-18 958	3 958	-14 056
Sum avregninger	155 000	-343 724	498 724	83 900

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Indikator	31.12.2020	31.12.2019
Tilskudd fra EU	221 974	186 583
Sum tilskudd fra EU	221 974	186 583
Tilskudd fra Norges forskningsråd NFR	942 926	1 003 181
Tilskudd fra regionale forskningsfond RFF	465	(364)
Sum tilskudd fra NFR og RFF	943 392	1 002 817
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	111 018	143 146
- tilskudd fra statlige etater	241 480	239 970
- oppdragsinntekter	269 252	243 397
Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet	621 750	626 512

Særskilt regnskapsoppstilling for odontologisk spesialistbehandling

	Note	31.12.2020	31.12.2019
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

	31.12.2020	31.12.2019
<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

	31.12.2020	31.12.2019
Sum lønnskostnader	-	-
Antall årsverk:	-	-

Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader

	31.12.2020	31.12.2019
Sum andre driftskostnader	-	-

Note S4 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2020	31.12.2019
Sum omløpsmidler	-	-
Sum kortsiktig gjeld	-	-
Avregning med vertsinstitusjonen	-	-

Særskilt regnskapsoppstilling for Spesialistutdanning i Odontologi

	Note	31.12.2020	31.12.2019
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	S1	-	-
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	27 920	29 990
Salgs- og leieinntekter	S1	-	-
Andre driftsinntekter	S1	16 663	20 881
Sum driftsinntekter		44 583	50 871
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	S2A, S2B	22 554	23 063
Varekostnader	S3A,S3B	-	-
Andre driftskostnader ¹⁾	S3A,S3B	31 883	47 015
Kostnadsførte investeringer ¹⁾	S3A,S3B	-	-
Sum driftskostnader		54 437	70 078
Driftsresultat		(9 854)	(19 207)
Avregninger			
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen	S5	9 854	19 207
Sum avregninger		9 854	19 207
Periodens resultat		-	-

1) Kostnader som var pr 31.12.2019 presentert på linje Kostnadsførte investeringer er pr. 31.12.2020 presentert på linje Andre driftskostnader. Sammenligningstall pr.31.12.2019 er endret tilsvarende.

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2020	31.12.2019
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	-	-
<i>Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer¹⁾</i>		
Periodens tilskudd/overføring - tilskudd til spesialistutdanning fra Helsedir 1.termin	27 920	29 990
Periodens tilskudd/overføring - tilskudd til spesialistutdanning fra Helsedir 2. termin	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	27 920	29 990
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	-	-
<i>Salgs- og leieinntekter¹⁾</i>		
Salgs- og leieinntekter	-	-
Salgs- og leieinntekter 2	-	-
Andre salgs- og leieinntekter	-	-
Sum salgs- og leieinntekter	-	-
<i>Andre driftsinntekter¹⁾</i>		
Øvrige andre inntekter - inntekter fra pasienter for tannbehandling	16 663	20 881
Øvrige andre inntekter - subsidiering av pasientbehandling fra Hdir tilskudd	-	-
Øvrige andre inntekter	-	-
Sum andre driftsinntekter	16 663	20 881
<i>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 aktiviseres i vertsinstitusjonens virksomhetsregnskap.</i>		
Sum driftsinntekter	44 583	50 871

Note S2A Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - teoridel

	31.12.2020	31.12.2019
Lønninger	3 694	3 780
Feriepenger	443	453
Arbeidsgiveravgift	655	670
Pensjonskostnader	505	517
Sum lønnskostnader	5 296	5 420

Antall årsverk: 6 6

Note S2B Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - klinisk trening

	31.12.2020	31.12.2019
Lønninger	12 022	12 305
Feriepenger	1 443	1 477
Arbeidsgiveravgift	2 130	2 180
Pensjonskostnader	1 643	1 682
Sykepenger og andre refusjoner (-)	-	-
Andre ytelser	19	-
Sum lønnskostnader	17 258	17 643

Antall årsverk: 19 19

Note S3A Spesifikasjon av andre driftskostnader - teoridel

	31.12.2020	31.12.2019
Husleie	-	-
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler ¹⁾	-	-
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	-	-
Mindre utstyrsanskaffelser	-	-
Leie av maskiner, inventar og lignende ²⁾	780	780
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	-	-
Reiser og diett	-	23
Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av teoridelen ¹⁾	1 697	5 317
Sum andre driftskostnader	2 477	6 120

Note S3B Spesifikasjon av andre driftskostnader - klinisk trening

	31.12.2020	31.12.2019
Husleie ²⁾	-	-
Vedlikehold egne bygg og anlegg	-	6
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler ¹⁾	-	-
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	-	-
Leie av maskiner, inventar og lignende ²⁾	18 448	18 398
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	1 417	1 077
Reiser og diett	-	2
Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av klinisk trening ¹⁾	9 540	21 412
Sum andre driftskostnader	29 405	40 895

1) Kostnader som var i 2019 presentert på linje Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler er pr. 31.12.2020 presentert på linje Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av teoridelen/klinisk trening. Sammenligningstall pr. 31.12.2019 er endret tilsvarende.

2) Kostnader som var i 2019 presenter på linje Husleie er pr. 31.12.2020 presentert på linje Leie av maskiner, inventar og lignende. Sammenligningstall pr. 31.12.2019 er endret tilsvarende og 780 er flyttet fra Note S3B til note S3A.

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2020	31.12.2019
Omløpsmidler		
Andre fordringer	9 854	19 270
Sum omløpsmidler	9 854	19 270
Sum kortsiktig gjeld	-	-
Avregning med vertsinstitusjonen	9 854	19 270

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>I 2020 har LINK hatt en sentral rolle i å bistå med omleggingen til digital undervisning. Mye aktivitet har vært rettet mot å styrke kompetansen til ansatte og bidra til kunnskaps- og erfaringsutveksling på tvers i organisasjonen. LINK har også vært involvert i prosjekter for å innhente erfaringer med digital undervisning og læring, og hvordan digitaliseringen oppleves fra både de vitenskapelig ansattes, utdanningsledernes og studentenes perspektiv. Ambisjonen er at erfaringene skal bidra til et enda bedre digitalt undervisnings-tilbud i 2021.</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</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		<p>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> <p>UiO har fire sentre for fremragende utdanning og deltar i et femte, samt flere fagmiljøer som har nådd opp i konkurransen om midler fra DIKU. Disse bidrar aktivt i kvalitetsarbeidet ved UiO. For å styrke erfaringsdelingen ytterligere, opprettet LINK i 2020 Pedagogisk innovasjonsnettverk (PIN). PIN er et uformelt nettverk for eksternt støttede spissatsinger, og skal fremme erfaringsdeling på tvers av fagmiljøene ved UiO.</p>
1B: Fysisk læringsmiljø	Arbeide med hvordan nye digitale arbeids- og samhandlingsvaner bør prege utformingen av det fysiske læringsmiljøet. Utarbeide prinsipper/veileder for utvikling av fremtidens undervisningslokaler.	<p>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 undervisningslokaler. Veilederen vil inneholde lenker 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>UiO har utredet alternative, bærekraftige eierskapsmodeller for historiske, vernede bygninger.</p>
1C: UiOs lærerutdanninger	Utvikle en mer helhetlig profil på lærerutdanningene blant annet gjennom samarbeid med OsloMet og Oslo kommune.	<p>UiO arbeider kontinuerlig og langsiktig med gjennomstrømning i Lektorprogrammet. Dette skjer blant annet gjennom PROMO, en profesjonsrettet mentorordning for lektorstudenter som tilbys i samarbeid med våre universitets- og partnerskoler. I koronaperioden har UiO fulgt særlig tett opp studentene i slutfasen på Lektorprogrammet, både for å ivareta dem i en krevende situasjon og for å legge til rette for at de får ferdigstilt masteroppgaven sin og fullført studieprogrammet. ProTed, senter for fremragende utdanning, følger opp en bred prosjektportefølje som bidrar til videre kunnskapsutvikling om helhetlige studieprogram.</p> <p>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>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
1D: Poenggivende praksis	Legge til rette for bedre kontakt mellom academia og arbeidsliv i utdanningene, blant annet gjennom å sikre uttelling for praksis.	<p>I 2020 har det vært ekstra krevende å arbeide med praksis og andre former for kontakt med arbeidslivet, og fakultetene har måttet finne alternative løsninger for å unngå at studentene blir forsinket. Utdanningene med obligatorisk praksis har fått ekstra handlingsrom fra myndighetenes side, mens UiO ennå ikke har fullgod oversikt over konsekvensene for utdanninger med valgfritt tilbud om praksis.</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>
1E: Studiepoengproduksjon	Øke studiepoengproduksjonen per student	<p>UiO har god inntakskvalitet, og rekrutterer noen av landets aller dyktigste universitetsstudenter. Selv om koronapandemien har preget UiO sterkt i 2020, er det svært gledelig at resultatene har styrket seg. Andelen bachelorkandidater som gjennomfører på normert tid har gått tydelig fram, og mens gjennomføringen på masternivå holder seg stabil.</p> <p>Antall studiepoeng per heltidsekivalent (høst) viser en svært positiv utvikling og nådde 46,71. Blant fakultetene varierer antall studiepoeng per student fra 40,3 (TF) og 40,7 (HF) til 50,8 (UV) og 53,3 (OD). Studiepoengproduksjonen var høy, og 2020 var det beste enkeltåret siden innføringen av kvalitetsreformen.</p> <p>Under koronapandemien har Oslo opplevd strengere nedstengning enn andre store byer og læresteder vi sammenligner oss med. Studentene og ph.d.-kandidatene har hatt svært vanskelige forutsetninger for undervisning og læring, men har likevel prestert svært godt.</p>
1F: Evaluering av utdanningskvalitet	Utarbeide en rapport om andre universiteters metode for evaluering av utdanningskvalitet, og vurdere å	<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</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	innføre en egen metode for å vurdere dette.	<p>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>En arbeidsgruppe vil våren 2021 se 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.	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 avtale som skal stimulere eksisterende samarbeid og legge til rette for nye samarbeidstiltak, i første omgang innenfor humaniora. UiO og NTNU har hatt en fellesgrad i «Music, Communication and Technology» basert på sterke fagmiljøer ved 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.	Samtlige enheter har i løpet av H2020 iverksatt tiltak for å øke antallet og kvaliteten på søknader. Særlig aktuelle søkere følges tett opp, både på kort sikt ved å motivere og tilby oppfølging, og mer langsiktig som ledd i karriereutvikling. Som en oppfølging av tiltakene for EU-benchmark, er det innført økonomiske incentiver for koordinatorprosjekter. Flere kurs og mer målrettede tiltak innenfor ERC, MSCA og prosjekt drift arrangeres jevnlig. For driftsfasen er det sentralt utviklet retningslinjer og malverk både for å gi støtte, og sikre en korrekt og enhetlig gjennomføring av prosjektene.
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</p>	Antall søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i H2020 har vært jevnt økende. UiO har spesielt høy deltakelse innenfor områdene humaniora og samfunnsfag, helse og IKT. Søknader til øvrige temaområder har også økt noe mot slutten av H2020. Det er også flere ved universitetet som påtar seg å lede større samarbeidsprosjekter og flere koordinerer prosjekter enn i hele 7. rammeprogram. Spesielt innenfor helse har universitetet relativt mange koordinatorprosjekter.

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	som ligger i samarbeid i forbindelse med søknader til helseprogrammet.	Det er utarbeidet en samarbeidsavtale mellom Oslo universitetssykehus og Det medisinske fakultet. Forskerstøtten ved de to institusjonene utgjør nå et enhetlig støtteapparat overfor forskningsmiljøene. Det styrkede samarbeidet har vært utslagsgivende for at det sendes over dobbelt så mange søknader til helseprogrammet enn i forrige rammeprogram.
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	Det har vært en høy og økende deltagelse innenfor MSCA gjennom hele H2020. Så langt er det sendt over 700 søknader. Til MSCA har UiO bortimot tredoblet antall søknader til de individuelle stipendene de siste to årene og samtidig opprettholdt en relativt høy suksessrate. Kandidatene fordeler seg jevnt utover de fleste fakultetet og fagområder, men særlig aktive er HF og MN. Flere tiltak har vært innført for å øke interessen og aktiviteten innenfor MSCA. Et eksempel er MSCA Postdoktor Master Class hvor særlig aktuelle søkere inviteres til UiO for å møte den fremtidige veilederen og få egen oppfølging. Flere andre universiteter tilbyr noe lignende, bl.a. Københavns Universitet.
2D: ERC	UiO skal nærme seg de beste nordiske universitetene med hensyn til ERC-tildelinger.	UiO har i 2020 lykkes godt i ERC med høy søknadsaktivitet og godt tilslag. UiO har fremdeles nær halvparten av alle ERC-prosjektene i Norge, og med 43 prosjekter i H2020 er det på tredje plass målt i antall ERC-prosjekter i Norden, og er blant de 25 universitetene med flest ERC-tildelinger i Europa. Med unntak av Københavns Universitet og Universitetet i Helsinki er forskjellene relativt små blant de fem største institusjonene. Deltagelsen er spesielt god i ERC innenfor samfunnsvitenskap og humaniora. Hovedvekten av søknadene og prosjektene er innenfor ERC Starting Grant og Consolidator Grant. Vi ser også at fordelingen mellom kvinnelige og mannlige søkere er relativt jevn.
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	The Guild har oppnådd en solid posisjon innenfor den europeiske kunnskapspolitikken og utviklet et bredt kontaktnett med sentrale aktører i EU-institusjonene. Flere policy-innspill og initiativer har vært lansert i 2020 for å påvirke EUs forsknings- og utdanningspolitiske agenda og virkemiddelapparat. Arbeidet med å påvirke utformingen av EUs nye rammeprogram (Horisont Europa), det nye europeiske forskningsområde (ERA), og Europakommisjonens initiativ for

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	<p>enda sterkere tilknytning mellom akademia og samfunn.</p>	<p>fremtidens universiteter (Vision for the Future of Universities), har vært særlig prioritert i 2020.</p> <p>Et annet område The Guild har engasjert seg i, og hvor UiO har hatt en ledende rolle, er samarbeid med det afrikanske universitetsnettverket ARUA. Målet med samarbeidet er å utvikle en ambisiøs og langsiktig plan for å styrke forskningskapasiteten til afrikanske universiteter, og å påvirke politikk og virkemidler i en retning som gjør det mulig.</p> <p>The Guild er også en arena for samarbeid mellom medlemsuniversitetene, gjennom diverse ekspertgrupper og dekansamarbeid. I 2020 har Guild initiert nytt samarbeid på to viktige forskningspolitiske områder: karrierstøtte og –vurdering, og digitalisering og kunstig intelligens.</p> <p>I perioden 2020-23 koordinerer UiO et Erasmus+-prosjekt for systematisk samarbeid med seks andre europeiske forskningsintensive breddeuniversiteter. Målet er å utvikle samarbeidet til et integrert Europeisk universitet under navnet Circle U. 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. Bærekraftagendaen gir tematisk overbygning for den innledende fasen, med aktiviteter knyttet til klima, global helse og demokrati samt studentledet, bærekraftig innovasjon. Prosjektet startet formelt opp 1.november 2020.</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 2020 er arbeidet med å styrke UiOs kultur for innovasjon videreført. Arbeid med samfunnsinnovasjon har vært særlig vektlagt og det er etablert et toårig pilotprogram, SPARK samfunnsinnovasjon for å bidra til økt sosial innovasjon.</p> <p>UiOs innovasjonsråd samordner og synliggjør innovasjonsarbeidet ved UiO. Innovasjonsrådet bidrar i tillegg 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. Innovasjonsrådet har spilt en betydelig rolle i arbeidet med å evaluere teknologioverføringsrollen (TTO) på</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		<p>UiO og i utvikling av en ny enhet for innovasjon, samfunns- og næringslivssamarbeid i tilknytning til Livsvitenskapsbygget, Life Science Growth House.</p> <p>SFI-ordningen skal styrke innovasjon gjennom et nært samarbeid mellom forskningsintensive bedrifter og fremstående forskningsmiljøer, og utvikle kompetanse som er viktig for innovasjon og verdiskaping. I 2020 er UiO involvert i det høyeste antallet SFI-er noen gang. UiO fikk tildelt ett nytt SFI som prosjekteier (CENSES ved MN-fakultet) og seks som partner (tre MN-fakultet, to ved MED-fakultet og ett ved JUR-fakultet). Med det har UiO to SFI-er (CENSES og SIRIUS), og deltar i tillegg som partner i 11 andre.</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. I 2020 startet Insj UiO opp en egen studentdrevet jusklinikk i samarbeid med Det juridiske fakultet. • CityStudio Oslo (CSO) er et samarbeid mellom UiO, AHO, NMBU, OsloMet og Oslo kommune. Kjernen i CSO er et emne på 30 studiepoeng hvor studenter jobber fram eksperimentelle byutviklingsprosjekter. CSO er også en møteplass hvor studenter, universitetsansatte og interessenter fra private og offentlige virksomheter sammen skaper nye og gode løsninger for Oslo by og byens innbyggere. Representanter fra både etablert næringsliv og oppstartsbedrifter har bidratt inn i undervisningen. CSO er del av et internasjonalt nettverk, men er det første av sitt slag i Europa. CSO ble nominert til Utdanningskvalitetsprisen for høyere utdanning (DIKU). • Helseinnovatørskolen, SPARK Norway og Biomakerspace er andre eksempler på arbeidet som gjøres for å fremme studentinnovasjon.
C: UiO: Livsvitenskap og ny livsvitenskapsklynge	Gautadbekkdalen skal utgjøre sentrum for ny livsvitenskapsklynge	Livsvitenskapsbygget i Gautadbekkdalen videreføres med Statsbygg som byggherre. Etter at prosjektet våren 2020 rapporterte betydelige økte kostnader, i hovedsak knyttet til grunnforhold, ble ulike alternativer utredet. UiO, OUS og HSØ HF utarbeidet i samarbeid med Statsbygg "Kunnskapsgrunnlag for innplassering av deler av OUS i Livsvitenskapsbygget" på oppdrag fra KD. Regjeringen besluttet høsten 2020 at prosjektet videreføres

TEMA	AKTIVITET	Resultater
		<p>med sikte på innplassering av deler av OUS i Livsvitenskapsbygget. UiO viderefører arbeidet med OUS, HSØ HF og Statsbygg på grunnlag av beslutningen.</p> <p>UiO:Livsvitenskap har i 2020 videreført innovasjonsprogrammet SPARK Norway, som allerede etter to år har gitt opphav til flere bedriftsetableringer. Satsingen drifter 14 tverrfaglige forskningsprosjekter – konvergensmiljøer, med ny utlysning høsten 2020. Det er videre gitt støtte til etablering av et såkalt «biomakerspace» i Fysisk institutt, som en pilot for fremtidig virksomhet i livsvitenskapsbygget ved UiO, og er involvert i Earth Biogenome Project, der UiO har tatt en førende posisjon i etableringen av en norsk node som kan få stor betydning for genetikk, helseforskning, økologi og bærekraftig utnyttelse av naturressurser.</p> <p>Life Science Growth House er etablert av Det medisinske fakultet og Det matematisk naturvitenskapelige fakultet for å drive frem økt innovasjonsaktivitet blant sine studenter, unge forskere og faste vitenskapelige innen livsvitenskapsområdet. Inntil Livsvitenskapsbygget står ferdig vil enheten være lokalisert i Forskningsparken.</p> <p>UiO har engasjert seg i næringsklyngeinitiativet The Life Science Cluster (TLSC). 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.</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>	<p>UiO har over mange år arbeidet aktivt for økt studentmobilitet, både gjennom bedre informasjon, forenkling av rutiner samt gjennom å legge tydeligere til rette for dette i studieprogrammene. Et eksempel er innføringen av et utviklingssemester på bachelor-studiene ved MN-fakultetet, som har ført til en kraftig økning i studentmobiliteten.</p> <p>Koronapandemien har lagt en midlertidig demper på studentutveksling, gjennom at all ordinær utveksling ble kansellert høsten 2020. Våren 2021 har UiO åpnet for mobilitet i Europa, men smittesituasjon og resiserestriksjoner gjør at antall utreisende studenter blir betydelig lavere enn i et normalår. HF-fakultetet har obligatorisk utveksling i flere</p>

TEMA	AKTIVITET	Resultater
	Inngå flere avtaler om studieprogramsamarbeid med utenlandske institusjoner	<p>språkstudier, og har måttet finne digitale samarbeidsløsninger med utenlandske institusjoner.</p> <p>I de nærmeste årene vil det Europeiske universitetsprosjektet Circle U. være UiOs hovedprioritet for samarbeid innen det europeiske utdanningsområdet. Circle U.- universitetene har til sammen 300 000 studenter. Målet er at studentene skal bevege seg sømløst mellom institusjonene og nyte godt av universitetenes samlede studietilbud. UiO går nå i gang med et omfattende arbeid som handler om alt fra integrering av IT-systemer, automatisk godkjenning av emner, felles velferdstjenester og studentsamarbeid. Vi ser på muligheter for nye, fleksible tilbud, både kortere og virtuelle mobilitetsløsninger, samt prosjekt-samarbeid på tvers av land der prosjektoppdragene kommer fra byene der institusjonene ligger (Oslo, London, Paris, Berlin, Beograd, Louvain-la-Neuve og Aarhus). Prosjektene utvikles i samarbeid med ulike partnere fra universitetssykehusene, næringsliv etc.</p>

UiOs arbeid med økt gjennomstrømming og redusert frafall

Tiltak ved Det humanistiske fakultet (HF)

I perioden 2015-2017 kartla og analyserte HF studentenes vei gjennom studiene på alle studieretninger på bachelor og master. Målet med arbeidet var å skaffe et kunnskapsgrunnlag slik at fakultetet kan sette inn de riktige tiltakene for å øke gjennomføringen. Tiltak for å øke gjennomføringen og minke frafallet baserer seg data og funn fra analysene. Overordnet ser fakultetet behov for:

- Rekruttere de studentene som har de beste forutsetningene for å gjennomføre et gradstudium på HF, yngre studenter med gode karakterer fra videregående skole.
- Bedre oppfølging av bachelorstudenter i det første studieåret.
- Sette inn tiltak for at masterstudentene ikke bruker mer enn normert tid på masteroppgaven.

Rekruttering

HF har økt kontakten med videregående skole, og i 2017 og 2018 laget HF egne kampanjefilmer rettet spesielt mot 16-17-åringer.

Det er etablert en skolebesøksordning, der studenter fra HF går inn i klasser på Videregående skole med en faglig smakebit (som dekker kompetansekravet i timen som besøkes) og mer generell studieinformasjon. Høsten 2020 og våren 2021 gjøres disse skolebesøkene digitalt, og fakultetet har derfor et mye større nedslagsfelt.

HF har også hatt en ordning for «Skolebesøk inn». Fakultetet inviterer skoleklasser fra videregående skoler til å besøke HF for å bli kjent med fagene og få et innblikk i en typisk studiehverdag. Elevene får en presentasjon av fakultetets studieprogrammer, en omvisning på campus og en faglig smakebit. Dette kan både være en egen forelesning spesielt for gruppen, enten ved en faglig-vitenskapelig ansatt eller en skolebesøker, eller at de er til stede på en regulær forelesning.

Tilbudene blir tatt godt imot av videregående skole, og fakultetet opplever en økt etterspørsel etter både skolebesøk ute på skolene og inn på campus, selv om det siste selvfølgelig nå er berørt av nedstengingen. Det er vanskelig å vurdere effekten av rekrutteringstiltak, men gjennom Søkerundersøkelsen ser fakultetet at flere nevner skolebesøk som en viktig informasjonskilde. Tall fra Samordna opptak viser at HF i 2020 fikk flere yngre søkere.

Fordi fakultetet ser en klar sammenheng mellom karakterer fra videregående skole og gjennomføring, har fakultetet også kjørt en restriktiv linje i overbookingen de siste årene.

Oppfølging av studenter

HF har ønsket å styrke oppfølging av nye studenter på bachelor det første studieåret. Fakultetet starter med dette før de i det hele tatt kommer på Blindern, med å ringe alle nye studenter for å ønske dem velkommen, knytte dem til fakultetet og svare på det de lurer på om studier og studiestart. Tilbakemeldingen fra studentene er at dette er noe de setter veldig pris på.

Videre har fakultetet implementert konseptet førsteårsopplevelsen for å gi studentene på HF en start på sitt akademiske liv som fremmer faglig og sosial tilhørighet. Tiltakene har vært både fakultetsovergripende, men også knyttet til studentens institutt og studieprogram, og spredt over hele det første studieåret. Fakultetet ser av tallene for frafall etter første studieår at selv om frafallet er redusert, så er nedgangen mye mindre enn ønsket. Samtidig viser kvalitative tilbakemeldinger fra nye

studenter og faddere at tiltakene, og særlig opplegget før og under studiestart, virker etter hensikten.

Høsten 2019 testet Bachelorprogrammet i historie ut læringsassistenter (viderekommende studenter) på emner for førsteårsstudenter, og opplegget ble tatt i bruk av de fleste av HFs institutter høsten 2020. I noen fag er læringsassistentene helt integrert i undervisningen, andre steder fungerer de mer som kollokvieveiledere og veileder blant annet i studieteknikk. Mange benytter også læringsassistenter som støtte i hybrid undervisning. Fakultetet begynner nå å få erfaring med dette, og et opplæringsopplegg er på plass i samarbeid med LINK. Det er for tidlig å se den helhetlige effekten, men vi ser for eksempel at historieemner som har brukt læringsassistenter har svært gode eksamenstall.

Overgangen fra fysisk til digital og hybrid undervisning som følge av covid-19-situasjonen er utfordrende, og undervisning og oppfølging av studentene er vanskeligere. Med friske midler fra UiO bygger HF et kompetansemiljø for digital undervisning gjennom HF: Studio i Sophus Bugges hus. Undervisere skal få veiledning til å komme i gang med eller teste ut undervisningsopplegg og kunne diskutere løsninger og erfaringer. I tillegg til det fysiske rommet skal det lages en nettressurs med informasjon og tips, inspirasjonsvideoer, og et diskusjonsforum. Fakultetet håper at god undervisning på digitale flater også gir en bedre studiehverdag for studentene, og at kontakten med og dialogen mellom underviser og student opprettholdes selv om man ikke kan møtes fysisk på Blindern.

Redusere gjennomføringstiden for masterstudenter

For å bedre oppfølgingen av masterstudentene og for å få ned gjennomføringstiden har fakultetet prioritert veiledning og veilederrollen. I 2017 startet kursrekken Kollegaveiledning for masterveiledere som alle fast vitenskapelige skal delta på i løpet av en femårsperiode. Det sentrale i kurset er metoden med kollegaveiledning i mindre grupper. Kurset skal gi økt bevissthet om veilederrollen, men også skape rom for å dele erfaringer og spre god praksis. Siden deltagelse er spredt over en lengre periode og fakultetet ikke kan følge hver enkelt veileders studenter, er det vanskelig å måle effekt, men fakultetet har gjennomgående fått svært gode tilbakemeldinger fra deltagerne på kursene.

Tiltak ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN)

MN-fakultetets bachelorprogram har en gjennomføring på rundt 30-40% etter normert tid (seks semestre) og cirka 45% med ett års ekstra studietid (7-8 semestre). Kurven flater deretter ut. Kurvene varierer noe avhengig av studieprogram.

I 2019 og 2020 gjennomførte MN studiestartundersøkelser der de nye studentene på bachelorprogram blant annet ble spurt om de hadde planer om å fullføre programmet de hadde fått opptak til. På fakultetsnivå oppga 70% av de nye studentene at de hadde tenkt å fullføre programmet. Hvis utgangspunktet for å beregne gjennomføring settes til 70% av dem som starter (de som har oppgitt at det er planen), vil en gjennomføring på 50% etter åtte semestre tilsvare en gjennomføring på 70%.

MN-fakultetets masterprogram har en gjennomføring på rundt 50% på normert tid (4 semestre), men stiger til i underkant av 80% etter 6-7 semestre og flater deretter ut. Også her ser kurvene noe ulike ut avhengig av program.

MN-fakultetet har et sterkt fokus på at masterstudentene skal ha et tidsstyrt masterstudium. Hvis studentene bruker lenger tid, skyldes det først og fremst godkjente forsinkelser, for eksempel arbeid som gruppe- eller laboratorieveileder.

Årsaker til at ikke alle gjennomfører på normert tid kan være

- MN fakultetet tilbyr varierte undervisningsformer som felt, laboratorier, grupper, regneverksteder og datalab der bachelor- og masterstudenter er verdifulle undervisere. Dette kan medføre forsinkelser i gjennomføring av eget studium.

- For noen fagområder, for eksempel informatikk, er etterspørselen etter arbeidskraft såpass stor at flere går ut i jobb før de ferdige med utdanningen.
- Informatikk er både det største instituttet mht. studenter og har også fått mange nye studie-plasser de siste årene. Dette har ført til et høyt press på undervisningstilbudet. Variasjoner i gjennomføringen på Informatikk slår sterkt ut på tallene for fakultetet som helhet.

Tiltak som er satt inn

I 2017 innførte MN nye bachelorprogram med fokus på et mer fremtidsrettet faglig innhold og godt læringsmiljø. Gjennomføringen etter normert studietid indikerer bedre gjennomføring for 2017-kullet sammenlignet med tidligere kull, både på fakultetsnivå og på de fleste studieprogrammene. Siden kun ett kull har fullført siden 2017, har det ikke vært gjennomført noen systematisk evaluering. I 2018 ble nye masterprogram innført.

Tiltak som kan ha bidratt til bedre utdanninger med bedre gjennomføring er:

- Forbedret studiestart med programseminarer, blant annet med ny fadderorganisering og opplæring.
- Fokus på bedre faglig sammenheng og helhet i programmene.
- Etablering av en gruppe for IT i utdanning som har tilrettelagt for god og pedagogisk bruk av digitale verktøy og plattformer gjennom veiledninger, klare anbefalinger og arbeidsstuer for underviserne.
- Fagdidaktiske/pedagogiske seminarer og arenaer for undervisere arrangert av Kompetansesenter for undervisning i realfag og teknologi (KURT) med fokus på varierte og aktive lærings- og vurderingsformer.
- Tett samarbeid med instituttene med fokus på utvikling av utdanningene og oppfølging av studentene. Instituttene utdanningsledere møter studiedekanen ukentlig.
- I 2018 ble krav om Matematikk R2 for opptak innført som en prøveordning for de fleste av MNs bachelorprogram. Denne prøveordningen er for tiden under evaluering og det har ikke avtegnet seg en klar konklusjon hvordan dette har påvirket gjennomføringen. Intensjonen med kravet var at nye studenter skulle være bedre faglig forberedt på utdanningen ved MN.



Likestillingsrapport for 2020

Oppsummering	2
Innledning.....	3
Handlingsplanen 2018-2020	4
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	6
Styrke arbeidet med mangfold ved UiO	17
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer	20
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?	23
Tiltak i regi av UiO sentralt	34
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier	37
Sykefravær og permisjoner	40



Oppsummering

Aktivitets og redegjørelsesplikt pålegger arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Det er det denne delen av UiOs årsrapport skal gi oversikt over. I likestillingsrapporten samles resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020¹ ved UiO i 2020. I tillegg omfatter rapporten oversikt over lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og trakassering.

Handlingsplanen har fire hovedmål i perioden 2018 -2020:

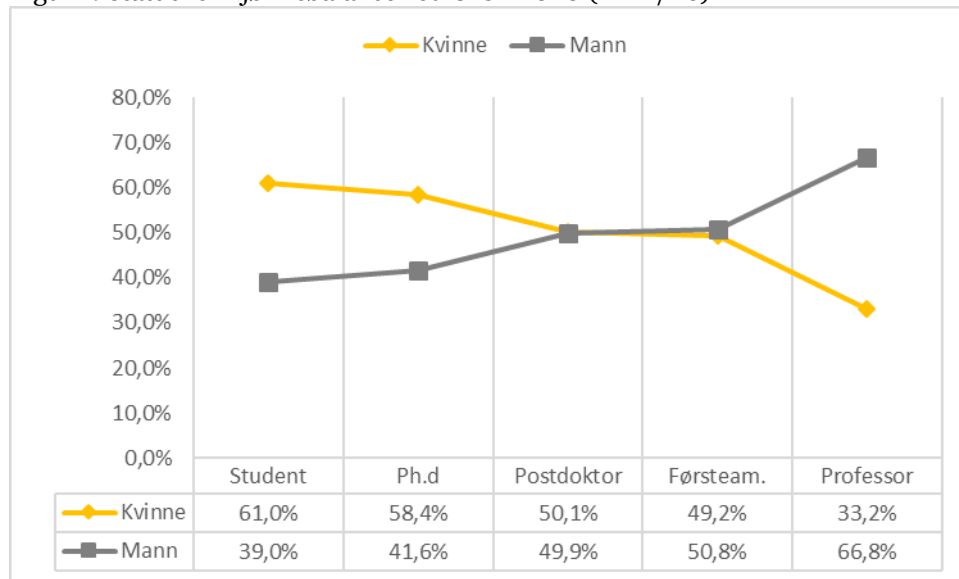
- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Handlingsplanen ble evaluert høsten 2020. Evalueringen viste at UiOs handlingsplanen er et viktig grunnleggende dokument for likestillingsarbeidet ved universitetet, og det er ønskelig å videreføre mye av bredden i arbeidet, selv om det også er behov for å konkretisere, særlig knyttet til arbeidet med mangfold. Det sentrale likestillingsarbeidet trekkes fram som referansepunkt som gir retning og legitimitet på grunn av god lederforankring. Det lokale likestillingsarbeidet tar utgangspunkt i den overordnede planen og den årlige tildelingen av likestillingsmidler er viktig for arbeidet lokalt.

Årlig avsetter Universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. 4 millioner blir fordelt til fakultetene for å støtte deres likestillingsarbeid som er tilpasset problemstillinger lokalt. UiO tilbyr mentorprogram for kvinnelige postdoktorer og kvalifiseringsstipend og opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuensis. I tillegg deltar UiO i Oslo Pride og tilbyr ulike kurs og seminarer for å øke kompetansen om likestilling og mangfold ved universitetet.

Andelen kvinner blant faste vitenskapelige har vært økende de siste årene og økte ytterligere til 41,6 % i 2020. Det vil likevel være viktig å følge med på utviklingen framover. Koronasituasjonen har som for mye annet påvirket likestillingsarbeidet og foreløpig forskning kan se ut til å peke på at situasjonen har hatt innvirkning på karriereutviklingen til de vitenskapelige, særlig for kvinner. Kvinneandelen blant professorene var i 2020 på 33,2 %. Det er en økning på 1,3 prosentpoeng fra referansepunktet for denne handlingsplanen som var 31,9 % i 2017. I 2020 har andelen kvinner i faglige lederstillinger økt til 38,9 %. Når det gjelder andelen kvinner i professor II stillinger har andelen økt til 30,7 %. Kvinneandelen blant studentene er relativt stabil på rundt 60 %, og i 2020 er andelen oppe i 61,0 %. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2020.

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


Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2020 (DBH/FS)


Figuren viser at det er en overvekt av kvinner på lavere nivå, mens det på høyere nivå er færre kvinner. Krysningspunktet for aksene er på postdoktornivået.

Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2030². Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». For å oppnå dette innebærer det en aktiv politikk for likestilling, samt at universitetet skal ha en rekrutteringspraksis som skaper mangfold og like rettigheter, for å nevne noe.

UiO har som statlig virksomhet integrert rutiner og policyer som skal sørge for at universitetet er en god og trygg arbeidsplass med fravær av diskriminering og trakassering. UiO undertegner 18.12.2018 en ny avtale om inkluderende arbeidsliv og iverksatte fra september 2019 en [ny handlingsplan](#) for dette arbeidet. UiOs seniorpolitikk er basert på en [avtale om seniorpolitiske tiltak](#) inngått mellom UiO og tjenestemannsorganisasjonene. Det [sentrale arbeidsmiljøutvalget](#) (AMU) følger opp det generelle arbeidet i samråd med de lokale arbeidsmiljøutvalgene ved universitetet. For å ivareta ulik [tro- og livssynspraksis](#) har universitet flere rom dedikert til tro og livssyn.

Likestillingspolitikken ved UiO konkretiseres i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Enhetene ved UiO har egne tiltaksplaner innenfor rammene av UiOs handlingsplan.

Denne rapporten gjør rede for status for likestilling ved Universitetet i Oslo og måloppnåelsen i henhold til handlingsplanen. Enhetene skal rapportere årlig på planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler. 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.

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



Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra DBH, SAP pr 01.10.20 og fra FS.

Handlingsplanen 2018-2020

Handlingsplanen gir retning for arbeidet med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 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 innenfor rammene av UiOs handlingsplan. 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
- 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 definert som et ledelsesansvar ved UiO. Rektor leder UiOs [koordineringsgruppe](#) for likestilling som 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 skal løftes fram på ledermøter og i styringsdialog med enhetene. Det er også viktige perspektiver som skal integreres i all lederopplæring og annet opplæringstilbud ved UiO.

Rektor tar igjennom bloggen sin opp ulike temaer og perspektiver på likestilling og mangfold. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftets fram i personaldirektøren presentasjon på introduksjonsdagen for nytilsatte ved UiO. I Avdeling for personalstøtte sitt innføringskurs i personalledelse presenteres handlingsplanen som del av det personalpolitiske grunnlaget til UiO, samt at kjønnsperspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn og rekruttering. Ikke minst er det fokus på at håndtering av mobbing og trakassering er leders ansvar. Dette er også tydelig igjennom at det tilbys lederkurs i håndtering og forebygging av trakassering.

I 2020 var det planlagt gjennomført 2 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (FLP14) for erfarne forskningsledere. Dette programmet ble i sin helhet utsatt til 2021.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2020) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. Første samling av programmet ble gjennomført høsten 2020 med 37 deltakere, hvorav 22 kvinner og 15 menn. Andre samling ble utsatt som en følge av koronasituasjonen og er planlagt gjennomført i 2021.



Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til programmene, men for å sikre mangfold i deltakergruppen inngår kjønns sammensetning i vurderingen av endelig opptak for de deltakerne som møter opptakskriteriene. I likhet med foregående år er det et flertall av kvinner som får opptak til RLP-Start.

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 2020 fortsatte kursteamene arbeidet med å forsterke og understøtte erfaringsutvekslingen om disse temaene. Det ble blant annet utarbeidet nye case som setter fokus på likestillings- og mangfoldstemaer og som søker å bevisstgjøre deltakerne om hvordan bias kan påvirke deres forståelse av en ledelsessituasjon. Lederes ansvars- og omsorgsplikt i ulike konfliktsituasjoner (inkl. trakassering) er innarbeidet i programmene.

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. Foruten handlingsplan er dette arbeidet også løftet inn i [UiOs årsplan](#), tiltak 7: *Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.*

Arbeidet med å håndtere og forebygge trakassering er et langsiktig endringsarbeid. Kompetanseheving av lederne har vært høyt på agendaen ved UiO over flere år, og skal videreføres igjennom universitetets faste kursportefølje i regi av Avdeling for personalstøtte. Nettinformasjonen om håndtering og forebygging av trakassering er i handlingsplanperioden oppdatert og videreutviklet for å sikre bedre håndtering av saker, samt at informasjon om dette er kommunisert tydelig ut til lederne. Herunder er også malen for [medarbeidersamtalen](#) styrket ved at spørsmål om trakassering er inkludert. Det er også laget en egen nettside rettet mot medarbeidere for deres forberedelse til [medarbeidersamtalen](#). Videre er mulighetene for varsling kommunisert bredt ut til ansatte og studenter igjennom blant annet Si fra kampanjen i 2020 som hadde fokus på å gjøre alle ved UiO kjent med muligheten for å varsle om kritikkverdige forhold. Det var særlig viktig å nå ut til ph.d-kandidatene da [kartleggingen](#) av mobbing og trakassering i akademia fra 2019 viste at nettopp denne gruppen var spesielt utsatt og hadde lite kjennskap til nettopp varslingsmulighetene. Som oppfølging av nevnte kartlegging ble også de [etiske retningslinjene for veilederrelasjoner](#) oppdatert og videreutviklet i 2020. Det samme gjelder for inngangssiden for varsling ([si fra!](#)). Foruten kursing av lederne ble det i 2020 gitt kurstilbud til studenttillitsvalgte og skikkanettverket ved UiO.

I evalueringen av Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold gjennomført høsten 2020, rapporterte enhetene om konkrete tiltak og økt bevissthet lokalt. Satsingen har gitt lederne viktig kompetanseheving og skapt rom for dialog som har bidratt til å øke bevisstheten, som igjen kan bidra til holdningsendring på sikt. At satsningen på dette området har vært satt opp som del av UiOs årsplan har



gitt økt synlighet og legitimitet for arbeidet ved UiO. Det er behov for et jevnt trykk på dette området for å sikre endring over tid.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Å øke i kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger har over mange år vært en viktig målsetting for UH-sektoren. Et av hovedmålene i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO har derfor også vært knyttet til nettopp dette, øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og vitenskapelige lederstillinger. Følgende måltall er satt for handlingsplanperioden:

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

Måltall 2018-2020	2020 tallene
Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til over 40 % (39,2 % i 2017)	Andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 41,6 % (41,1 % i 2019)
Øke andelen kvinner i professor stillinger til 35 % (31,9 % i 2017)	Andelen kvinner i professor stillinger økte i 2020 til 33,2 %
Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 40 % (28,3 % i 2017)	Andelen kvinner i professor II-stillinger har i 2020 gått opp til 30,7 % *
Øke andel kvinner i faglige lederstillinger til 40 % (34,7 % i 2017)	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt i 2020 til 38,9%

*antall, ikke årsverk

Tabellen viser måltallene satt i handlingsplanen og hvordan disse fordeler seg i 2017 og 2020. 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 var på 41,1 %. I 2020 var andelen 41,6 %. Andelen kvinner i professor stillinger er også gradvis økende fra 31,9 % i 2017 til 33,7 % i 2020. Det er en økning på 1,3 prosentpoeng i handlingsplanperioden, noe som likevel ikke er tilstrekkelig for å nå målet som er satt med 40 % kvinnelig professorer i 2020. Kvinner i professor II-stillinger er også økende og er oppe i 30,7 % i 2020. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har hatt en positiv utvikling fra 34,7 % i 2017 til 38,8 % i 2020. Utviklingen for disse stillingskategoriene er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under, hvor det også vil bli gått i dybden på flere stillingskategorier fordelt på kjønn, fakulteter og enheter.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2018-2020.



Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2018-2020 (DBH)

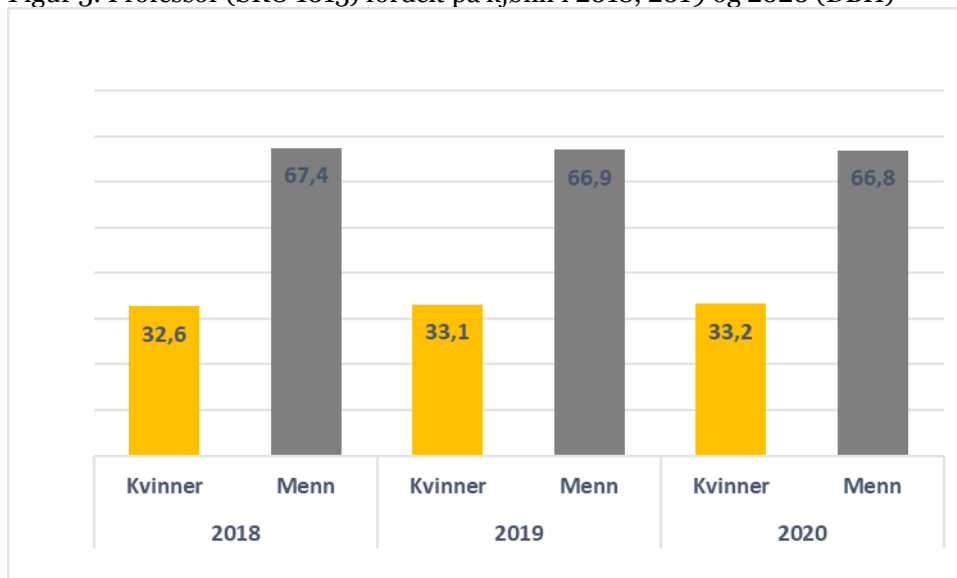


Tabellen viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har gått gradvis oppover. I 2018 var andelen 39,9 %, mens det i 2020 var en kvinneandel på 41,6 %. Det er en økning på 1,7 prosentpoeng i perioden.

Kvinnelige professorer ved UiO – 33,2 %

Et viktig måltall på likestilling i academia er andelen kvinner i professor stillinger. Ved UiO har det vært en gradvis økning, og tabellen under viser andelen kvinnelige og mannlige professorer ved UiO fra 2018 - 2020.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2018, 2019 og 2020 (DBH)



Figuren viser at kvinneandelen blant professorene har økt med 0,6 prosentpoeng fra 2018 til 2020. Kvinner utgjør 33,2 % av andelen professorer ved UiO i 2020. Til sammenligning var gjennomsnittet ved universitetene i Norge 32,3 %. Ser man derimot videre på UH-institusjonene har OsloMet en kvinneandel på 52,7 %, mens UiT har 39,8% og UiS har 34,2% kvinner i professorstillinger.



UiO : Universitetet i Oslo

Tabellen under viser andelen kvinner blant professorene ved UiO i 2019 og 2020 fordelt på fakultet/enhet. Andelen varierer en del når det kommer til fagområder. Tendensen for dette er den samme både nasjonalt og internasjonalt.

Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på enhetene i 2019 og 2020 (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner %	Årsverk totalt	Kvinner %
HF	148,4	34,3	157,4	35,6
JUR	67,2	33,5	68,6	33,7
MN	229,6	21,1	241,4	22,4
MED	111,9	38,1	144,0	35,8
OD	27,3	55,0	27,3	52,0
SV	117,7	36,3	125,5	34,4
TF	14,0	14,3	14,4	29,2
UV	51,7	53,2	57,6	50,7
KHM	8,0	37,5	8,4	35,7
NHM	11,0	9,1	14,0	14,3
Andre*	10,6	75,5	10,3	79,6
Totalsum	797,3	33,1	868,7	33,2

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

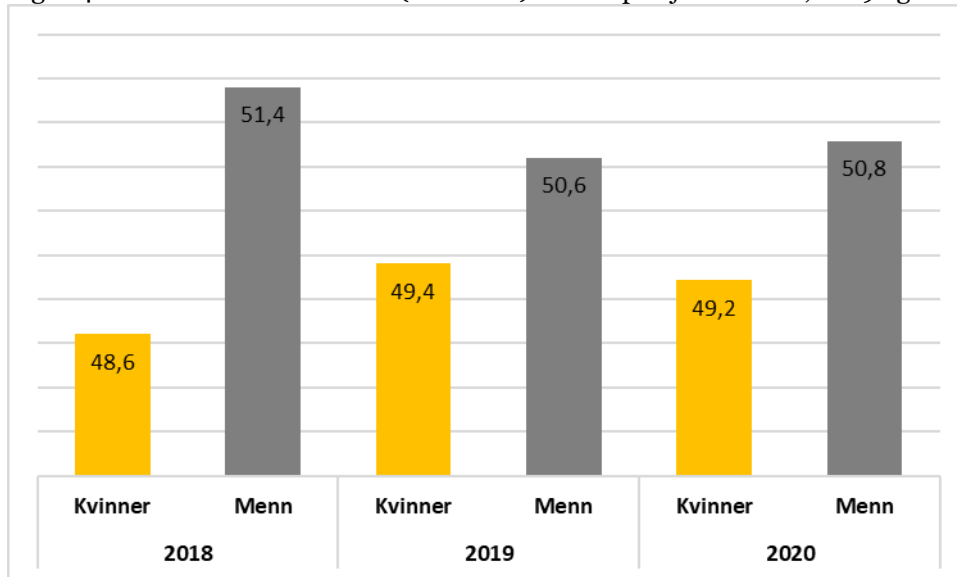
For det første har andelen årsverk i professorstillinger gått opp en del fra 2019 til 2020. Det er en økning med 71,4 årsverk. Det er størst økning ved MED, etterfulgt av MN, HF og SV. Likevel har andelen kvinner gått ned ved MED og SV. Det er også en nedgang i kvinneandelen ved OD og UV som er to fakulteter med over 50 % kvinnelige professorer. Det er en liten økning i andelen kvinnelige professorer ved HF, JUR og MN, mens det ved TF og NHM er en relativt stor økning i kvinneandelen i 2020. KHM går litt ned sammenlignet med året før.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 49,2 %

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



Figur 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2018, 2019 og 2020 (DBH)



Figuren viser at kvinneandelen blant førsteamanuensisstillinger ved UiO, som tidligere har vært økende, har gått ned med 0,2 prosentpoeng i 2020. Det er 49,2 % kvinnelige førsteamanuenser ved UiO totalt. Under følger en tabell med fordeling på fakulteter og enheter i 2019 og 2020.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene i 2019 og 2020 (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner %	Årsverk totalt	Kvinner %
HF	106,0	54,4	90,7	53,6
JUR	17,6	58,0	19,0	59,0
MN	108,2	39,1	115,3	38,8
MED	80,7	46,9	78,2	46,5
OD	23,5	56,9	22,9	58,3
SV	62,9	38,2	63,6	39,8
TF	9,2	65,2	7,4	56,8
UV	56,8	70,4	54,4	74,2
KHM	20,7	48,3	24,2	45,5
NHM	9,2	23,9	6,2	19,4
Andre*	2,5	80,0	2,5	80,0
Totalsum	497,2	49,4	484,3	49,2

*Universitetsstyret

Antall årsverk i førsteamanuensisstilling ved UiO har gått ned fra 2019 til 2020. Det utgjør 12,9 årsverk totalt. Analysen her må sees i sammenheng med tabellene under som viser andelen nytilsatte i 2020 og andelen som har fått innvilget kompetanseopprykk i 2020. Ved HF har både årsverk og andelen kvinner i førsteamanuensisstilling gått ned. Tabell 5 som gir oversikt over andelen nytilsatte førsteamanuenser ved enhetene, viser at HF likevel har ansatt flere kvinner enn menn i denne stillingskoden i 2020. Videre er det også en stor andel som har fått opprykk ved HF i 2020. For JUR er andelen årsverk førsteamanuenser økende og det samme med kvinneandelen, som i 2020 er oppe i 59 %. MN har også en økning i årsverk førsteamanuenser, men her går prosentandelen kvinner noe ned fra 39,1 % til



UiO : Universitetet i Oslo

38,8 %. Det er flere kvinner enn menn som har fått opprykk ved MN i 2020, men det er på en annen side ansatt flere menn i denne stillingskoden i 2020. OD har færre årsverk sammenlignet med 2019 og en økende kvinneandel blant førsteamanuensene. Det er ikke rapportert inn ansettelser i denne stillingskoden eller opprykk ved OD i 2020, slik at tallene kan henge sammen med naturlig avgang. Ved SV har både andelen årsverk og kvinneandelen blant førsteamanuensene økt i 2020. Det bekreftes av tabellen under som viser flere nytilsetninger av kvinner enn menn i denne stillingskategorien 2020. Dette selv om flere menn enn kvinner har fått opprykk ved SV i 2020. Ved TF har andelen årsverk gått noe ned. Ved en liten enhet kan det da få store konsekvenser for prosentandelen. TF har gått fra en kvinneandel på 65,2 % i 2019 til en prosentandel på 56,8 % i 2020. Ved UV har kvinneandelen økt i 2020, samtidig som årsverkene har gått ned. UV har 74,2 % kvinnelige førsteamanuenser i 2020. Det er ansatt nesten like mange kvinner og menn ved UV og det samme gjelder for andelen som fikk innvilget opprykk ved enheten. Det kan også her se ut til at naturlig avgang kan forklare endringene. KHM har økt andelen årsverk i 2020 sammenlignet med året før. Ved en liten enhet med få årsverk totalt kan endringer i årsverk gi store utslag på prosentandelen. Kvinneandelen ved KHM har gått ned fra 48,3 % i 2019 til 45,5 % i 2020. For NHM har andelen årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling gått ned i 2020.

Undervisningsstillinger

Førstelektorer, universitetslektorer og dosent regnes herunder som undervisningsstillinger. Det er få årsverk i undervisningsstillinger ved UiO sammenlignet med de andre vitenskapelige stillingskodene. Det er flest førstelektorer ved HF og MN i 2020 med henholdsvis 25,6 årsverk og 24,6 årsverk. Til sammenligning er totalt antall årsverk for hele UiO for stillingskoden førstelektor 69,1 årsverk. Den samme tendensen gjelder for universitetslektorkoden, selv om det her er totalt sett flere årsverk (129,86). For også her er det flest ansatte i denne stillingskoden ved HF og MN, etterfulgt av UV og SV.

Tabellen under viser andelen kvinner i stillingene førstelektor og universitetslektor for 2019 og 2020 fordelt på enhetene.



Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2019 og 2020(DBH)

Fakultet/enhet	Førstelektor		Universitetslektor	
	2019	2020	2019	2020
	Kvinner (%)	Kvinner (%)	Kvinner (%)	Kvinner (%)
HF	58,0	49,1	54,2	53,6
JUR			50,0	0,0
MN	65,6	56,1	36,5	37,6
MED	81,8	90,0	44,5	44,5
OD	71,4	33,3	55,0	61,4
SV	50,7	34,2	61,0	59,2
TF	52,4	0,0	6,3	7,0
UV	68,8	60,0	74,9	69,5
NHM	66,7	64,3	77,8	75,0
KHM			50,0	60,0
Andre*			44,9	51,3
Totalt	61,0	50,9	51,3	50,6

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

Ved HF har andelen kvinner i førstelektorstilling gått ned fra 58,0 % til 49,1 %. Andelen årsverk totalt har også gått ned ved HF. Det samme gjelder for stillingskoden universitetslektor ved HF, selv om nedgangen er noe mindre. Ved MN har også andelen kvinnelige førstelektorer gått ned fra 65,6 % i 2019 til 56,1 % i 2020, men her har andelen årsverk økt sammenlignet med året før. Ved de andre enhetene er det få årsverk totalt, noe som innebærer at endringer vil gi store utslag prosentvis, slik som ved OD som går fra 71,4 % kvinnelige førstelektorer i 2019 til 33,3 % i 2020. Det er snakk om en økning i årsverk fra 0,7 i 2019 til 1,5 i 2020.

Det er kun ved HF og TF at stillingskoden dosent er i bruk. Det er totalt 3 årsverk ved HF og 3 årsverk ved TF. Kvinner utgjør 33,3 % av årsverkene ved henholdsvis HF og TF.

Nytilsatte

For å sikre kjønnsbalanse ved nyrekruttering er hovedregelen for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger ved UiO at disse skal lyses ut som førsteamanuensis.

Tabellen under viser fordelingen av nytilsatte i førsteamanuensis- og professorstilling i 2020 fordelt på fakultetene og museene. Sentre under universitetsstyret er ikke tatt med i denne beregningen. Det er videre tatt utgangspunkt i tilsettingsrådets vedtak om ansettelse i 2020, 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 2020 (tall fra enhetene over ansettelsesvedtak)

Enhet	Førsteamanuensis		Professor	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
TF	1	1		
SV	6	4		
HF	6	3		
MED	11	6		1
MN	10	13	1	
OD				
UV	2	3	2	
JUR				1
NHM	1	2		
KHM*	1	2		
Totalt	38	34	3	2

*En av de mannlige førsteamanuensis stillingene var midlertidig

Totalt ble det ansatt 72 stykker i førsteamanuensisstilling ved UiO i 2020. 38 kvinner og 34 menn. Med andre ord samsvarer det godt med hovedregelen ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Tilbakemelding fra noen enheter er nettopp at de følger hovedregelen og anbefaler nytilsatte å søke opprykk etter hvert. Det er naturlig nok flest ansettelser ved de største fakultetene. Det ble totalt ansatt 5 i professorkode 1013 ved UiO i 2020. Det var 3 kvinner og 2 menn. Når det gjelder stillingskode professor 1404 ble det i 2020 ansatt en mann ved SV (forlengelse) og en mann ved MN.

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 2020 igjennom å se på tilsetningsrådenes vedtak om opprykk dette året. Tabellen under viser fordelingen.

Tabell 6: Antall kompetanseopprykk i 2020 fordelt på kjønn og fakultet/museum (tall fra enhetene)

Enhet	Kvinne	Mann
TF	1	1
OD	0	0
JUS	4	2
HF	11	11
UV	2	2
MED		1
MN	9	7
SV	3	8
NHM	1	1
KHM	1	
Total	32	33



UiO : Universitetet i Oslo

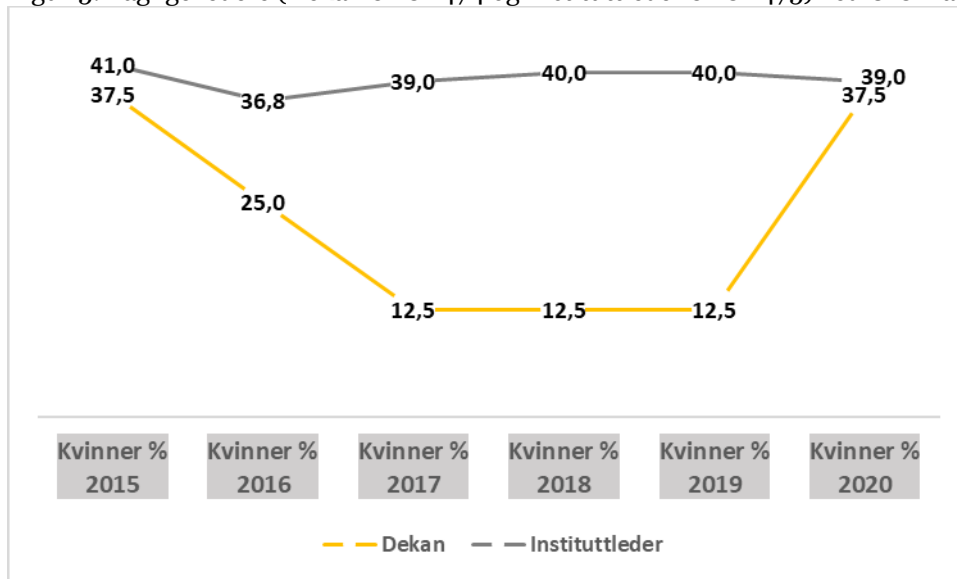
Totalt fikk 65 ansatte ved UiO vedtak om kompetanseopptrykk fra førsteamanuensis til professor i 2020. Det var totalt 32 kvinner og 33 menn. Flest opptrykk finner vi ved HF og MN, etterfulgt av SV.

Faglige lederstillinger

UiO har som målsetting i handlingsplanen å øke andelen kvinner i faglige lederstillinger til 40% i 2020. Med fagliglederstillinger menes dekan og instituttleder. I 2020 var kvinneandelen 38,9%. Det er en økning fra året før hvor kvinneandelen blant de faglige lederstillingene var på 36,7 %.

Figuren under gir en oversikt over dekaner og instituttledere fordelt på kjønn i perioden 2015 til 2020.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2015-2020 (DBH)



Figuren viser at andelen kvinner og menn blant instituttlederne holder seg relativt stabilt og det henger sammen med at disse stillingene er av en viss varighet før disse eventuelt skiftes ut. Det har vært en økning i årsverk fra 39 i 2015 til 41 årsverk i 2020. 16 av 41 årsverk i 2020 var kvinner. Fra 2017 til 2020 har det vært kun en kvinnelig dekan ved UiO. I 2020 økte antallet til 3, dermed utgjør kvinner 37,5% av dekanene ved UiO.

Kvinnelige professor II ved UiO – 30,7 %

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, særlig innenfor fagområder med få kvinner i toppstillinger, og det kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Ett av måltallene i UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er derfor at UiO ønsker 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 2019 og 2020 (SAP)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Totalt antall	Kvinner %	Totalt antall	Kvinner %
HF	13	23,1	12	25,0
JUR	10	40,0	7	42,9
MN	78	15,4	72	13,9
MED	196	31,6	185	35,7
OD	5	20,0	5	20,0
SV	29	34,5	27	29,6
TF	2	100,0	1	100,0
UV	21	52,4	16	50,0
KHM	3	0,0	2	0,0
Andre*	2	50,0	2	50,0
Totalsum	359	29,5	329	30,7

*Sentre direkte under Universitetsstyret

Tabellen viser at antall kvinner blant professor II-stillingene har økt fra 29,5 % til 30,7 % fra 2019 til 2020. Det er store forskjeller mellom fakultetene når det kommer til antall professor II-stillinger. Det er ved MED at vi finner den største andelen av slike stillinger med 185 stillinger i 2020, mens ved MN er det 72 stillinger, etterfulgt av SV med 27 stillinger. Ser man på kvinneandelen ved disse tre enhetene er det henholdsvis 35,7 % ved MED, 13,9 % ved MN og 29,6% ved SV.

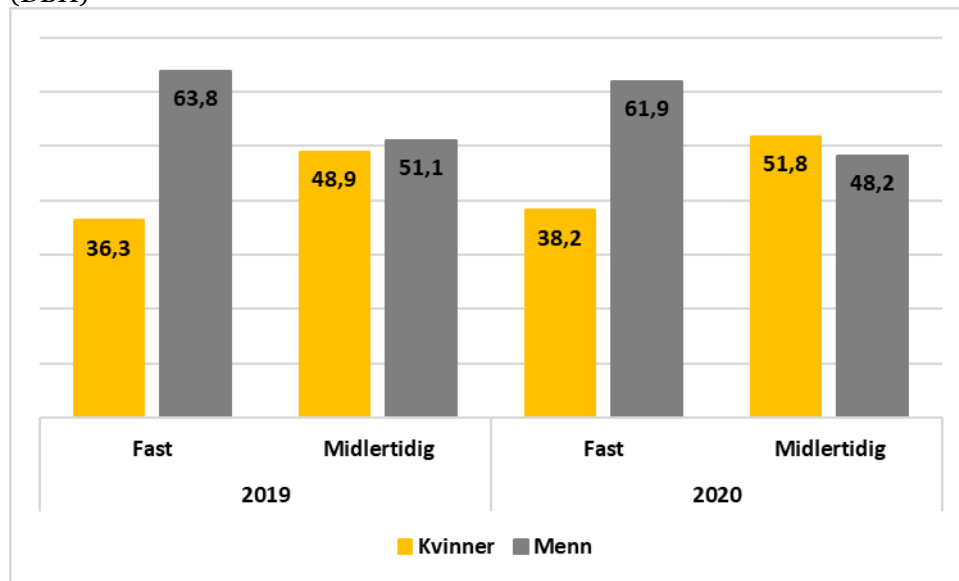
Forsker

Forskerstilling skal benyttes til forskningsaktivitet, men det kan også knyttes andre arbeidspplikter med relevans for forskningsprosjektet til stillingen. Mange av forskerstillingene er av midlertidig karakter, eksempelvis ansatte på eksternt finansierte forskningsprosjekter. Arbeidet med å redusere midlertidighet har hatt høy prioritet ved UiO. Ser man på antall årsverk midlertidige forskere fra 2016 til 2020 finner man en kraftig nedgang fra 320,5 årsverk til 213,7 årsverk. Kontrollerer man for antall årsverk i faste forskerstillinger er det en kraftig økning fra 64,1 årsverk i 2016 til 222,8 årsverk i 2020.

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 2019 og 2020 (DBH)

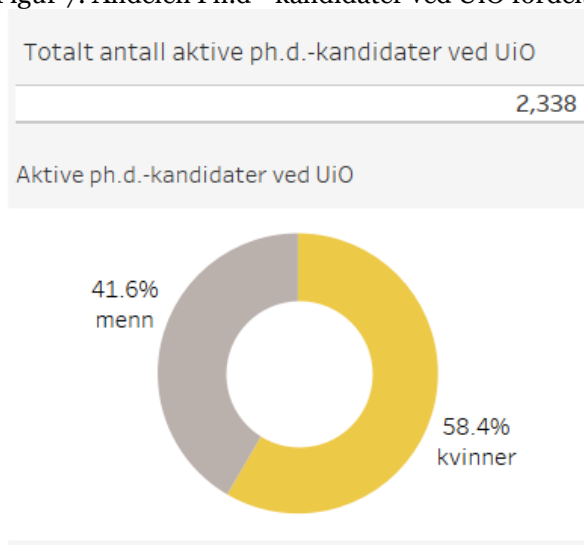


Totalt utgjør menn 55,2 % av andelen ansatt i forskerstillinger uavhengig om det er fast eller midlertidig. Figuren viser at andelen menn i *faste* forskerstillinger har gått ned fra 63,8 % i 2019 til 61,9% i 2020, og andelen menn i *midlertidige* forskerstillinger har også gått ned, her fra 51,1 % i 2019 til 48,2 % i 2020. Når det gjelder andelen kvinner i *faste* forskerstillinger har den økt fra 36,3 % i 2019 til 38,2 % i 2020. Andelen kvinner i *midlertidige* forskerstillinger har også økt fra 48,9 % i 2019 til 51,8 % i 2020. Mer om midlertidighet side 27.

Ph.d-kandidater

Andelen kvinnelig og mannlig Ph.d –kandidater utgjør rekrutteringsgrunnlaget for den videre akademiske karriere. Figuren under viser andelen Ph.d-kandidater fordelt på kvinner og menn i 2020.

Figur 7: Andelen Ph.d –kandidater ved UiO fordelt på kjønn i 2020



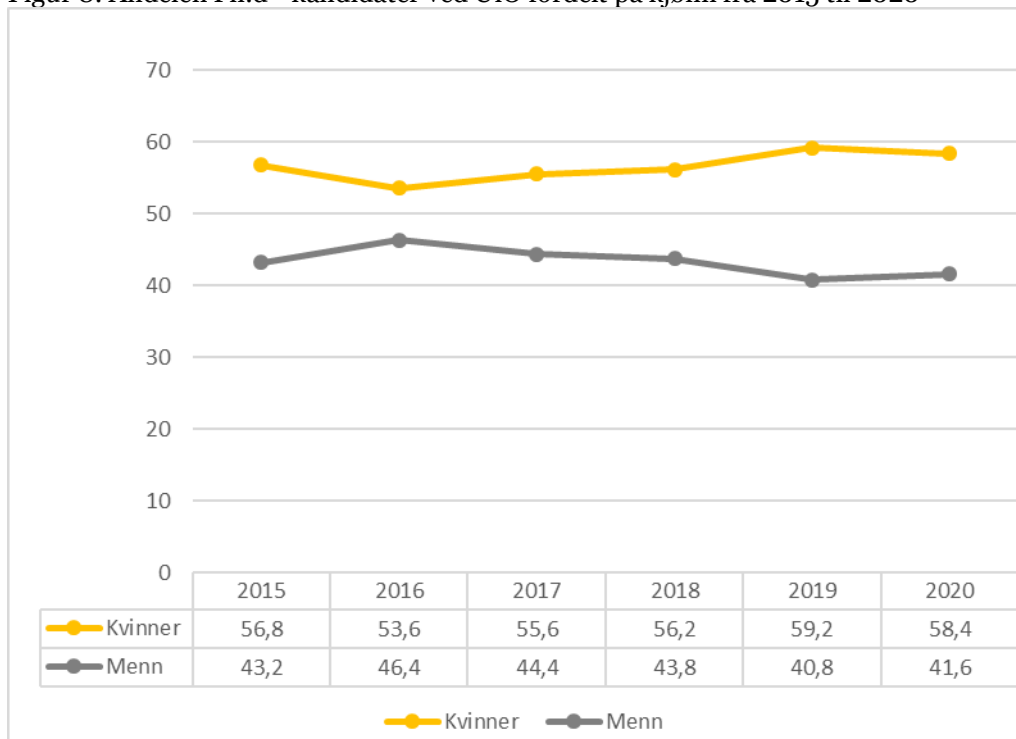
Andelen aktive Ph.d-kandidater ved UiO var i 2020 totalt 2338. Av disse var 1366 kvinner og 972 menn. I prosent utgjør kvinner 58,4 %. Det er flest Ph.d-kandidater



UiO : Universitetet i Oslo

ved MED og MN med henholdsvis 1093 og 650 kandidater. Figuren under viser fordelingen av Ph.d-kandidater ved UiO fordelt på kjønn fra 2015 til 2020.

Figur 8: Andelen Ph.d –kandidater ved UiO fordelt på kjønn fra 2015 til 2020



Figuren viser at det er en relativt stabil fordeling av kvinnelige og mannlige Ph.d-kandidater ved UiO. Andelen var 56,8 % kvinner i 2015, så gikk andelen ned til 53,6% i 2016 før den gikk opp til 55,6 % i 2017 og videre opp til 56,2 % i 2018. Det var en topp på 59,2 % kvinnelige Ph.d-kandidater i 2019, mens andelen har gått noe ned i 2020 til 58,4 %.

Postdoktorer

Postdoktor er definert som en kvalifiseringsstilling på åremål. Hovedvekten av arbeidet består i forskning.

Tabellen under viser andelen kvinnelig postdoktorer fordelt på fakultet i 2019 og 2020.



Tabell 8: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352) i 2019 og 2020 fordelt på fakultet (DBH)

Fakultet/enhet	2019		2020	
	Årsverk totalt	Kvinner (%)	Årsverk totalt	Kvinner (%)
HF	67,1	65,7	60,8	63,8
JUR	13,8	32,6	19,3	54,4
MN	177,4	39,6	186,8	38,3
MED	135,9	57,5	144,8	59,3
OD	9,0	77,7	7,0	56,8
SV	62,0	55,3	69,5	48,5
TF	2,0	100,0	2,5	40,0
UV	16,2	69,0	22,4	64,2
KHM	4,0	25,0	3,0	66,7
NHM	5,0	20,0	12,0	41,7
Andre*	10,6	38,7	10,6	29,3
Totalt	502,9	51,2	538,5	50,1

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

I 2020 var andelen kvinnelige postdoktorer totalt 50,1 %. Det utgjør en nedgang på 1,1 prosentpoeng sammenlignet med året før. Totalandelen årsverk har til sammenligning økt med 35,6 årsverk. Ser man nærmere på enhetene viser tallene at ved HF og OD har andelen årsverk og andelen kvinner gått ned. Ved OD har antall årsverk gått ned fra 9,0 årsverk i 2019 til 7,0 årsverk i 2020. Kvinneandelen blant disse har gått fra 77,7 % til 56,8 %. Ved HF har det gått ned fra 67,1 årsverk i 2019 til 60,8 årsverk i 2020. Kvinneandelen har gått fra 65,7 % i 2019 til 63,8 % i 2020. Ved JUR og MED har antall årsverk og andelen kvinner økt fra 2019 til 2020. Ved JUR er kvinneandelen 54,4 %, mens ved MED er kvinneandelen blant postdoktorene 59,3 %. MN, SV og UV har alle hatt en nedgang i andelen kvinner i postdoktorstillinger, og på samme tid har det vært en økning i antall årsverk. Det er særlig ved SV at kvinneandelen har gått ned sammenlignet med året før, fra 55,3 % i 2019 til 48,5 % i 2020. Både ved NHM og KHM har antall årsverk gått ned, mens andelen kvinner har gått opp.

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

UiO utvidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 – 2020 likestillingsarbeidet til å ha en mer flerdimensjonal innretning og tilnærming. Tradisjonelt har UiO hatt fokus på likestilling og kjønnsbalanse, mens det fra 2018 ble bestemt å inkludere andre grunnlag i handlingsplanen, også omtalt som mangfold. Hovedfokus for mangfoldsarbeidet ved UiO i denne planperioden har vært å øke bevisstheten på mangfold og identifisere mangfoldsutfordringer ved universitetet.

I universitetets [generelle rekrutteringspolitikk](#) står det at: «UiOs rekrutteringspolitikk skal være åpen og inkluderende med sikte på en god kjønnsbalanse i alle typer stillinger og bidra til at UiOs arbeidsstokk gjenspeiler mangfoldet i samfunnet også når det gjelder ulik etnisk bakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og alderssammensetning». Malen for utlysningstekst i universitetets rekrutteringsportal Jobbnorge ble oppdatert i 2020 for å gjenspeile dette. Følgende tekst står nå i malen: «Inkludering og mangfold er en styrke. UiO har et personalpolitisk mål om å oppnå en balansert kjønnsammensetning. Videre



UiO : Universitetet i Oslo

ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver. Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det.

Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju».

Forum for internasjonalisering, mangfold og inkludering (FIMI) ble etablert i 2018 i Avdeling for personalstøtte. Det er et forum med utgangspunkt i administrativt ansatte som jobber med mangfolds relaterte arbeidsoppgaver, men hvor det trekkes veksler på andre relevante personer og ansatte som jobber med internasjonalisering, mangfold og inkludering ved UiO eller i sektoren. Dette er et samarbeid mellom International staff mobility office (ISMO) og likestillingsrådgiveren ved UiO. 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. Dessverre ble begge FIMI-møtene i 2020 avlyst på grunn av koronasituasjonen.

En seminarrekke om mangfoldsrekruttering ble noe forsinket, men startet opp med [første seminar](#) i rekken av tre i november 2020. Forsker Jon Rogstad innledet på seminaret som hadde fokus på hvordan rekruttere de beste arbeidstakerne og hvordan bør og må virksomhetene forholde seg til mangfold. Lønner mangfold seg var budskapet. Det var over 70 deltagere på seminaret.

Vanligvis tilbys kurset Rosa kompetanse arbeidsliv fra Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold (FRI) som del av kompetansehevingen på dette området. Kursene ble dessverre utsatt på grunn av koronasituasjonen i 2020.

I 2016 ble det startet et arbeid med å etablere flere kjønnsnøytrale toaletter ved UiO. Arbeidet resulterte i at det ble innarbeidet i interne rutiner at alle handikaptoaletter skal merkes som kjønnsnøytrale i tillegg til å merkes som handikaptoalett. Også enkelt toaletter kan merkes som kjønnsnøytrale ved de ulike byggene. For eksempel har TF i 2020 hatt et større arbeide på nettopp dette. Videre anbefalte prosjektet at ved framtidige ombygginger og nybygg skal man bygge kjønnsnøytrale toaletter som hovedregel. Ved det nye juss-bygget Domus Juridica ble det etter dialog med brukerne gjort en fordeling på $\frac{1}{3}$ kvinner, $\frac{1}{3}$ menn og $\frac{1}{3}$ nøytrale toaletter, samt at man i ettertid har omgjort et kvinne- og et mannetoalett til to nøytrale.

Det skulle i handlingsplanperioden utvikles et kunnskapsgrunnlag om mangfold ved UiO som skulle bidra til å målrette arbeidet for dette området. Av ulike årsaker er dette arbeidet forsinket til våren 2021, hvor det vil foreligge en rapport om mangfold ved UiO som forventes å danne utgangspunkt for det videre arbeidet.

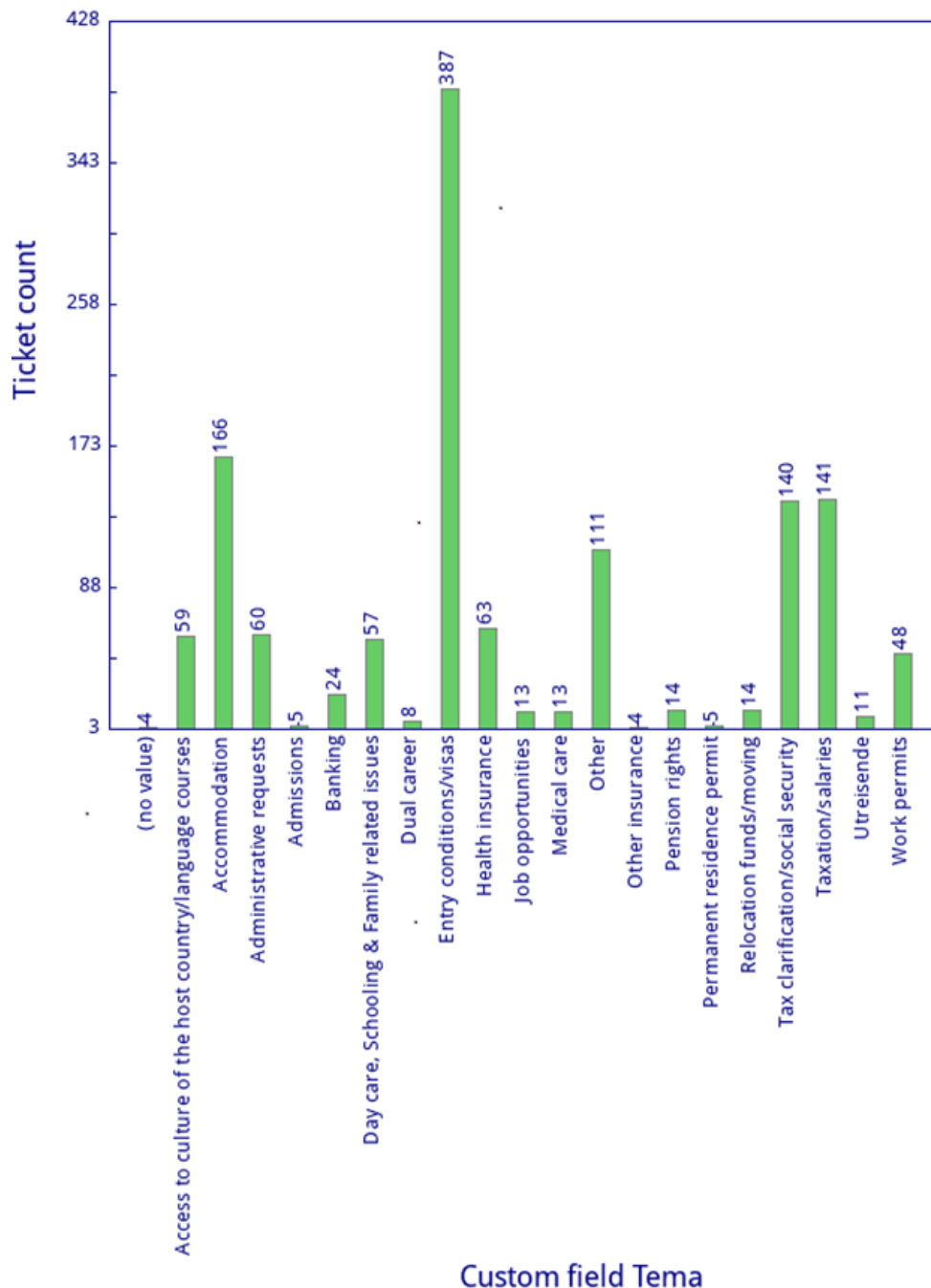
International Staff Mobility Office (ISMO)

[International Staff Mobility Office \(ISMO\)](#) er en spesialistenhet for forskermobilitet ved Avdeling for personalstøtte. ISMO sine oppgaver er i hovedsak knyttet til informasjon, veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere.



ISMO sine tjenester er rettet mot alle fakulteter ved UiO. Under ser vi oversikt over temaer ISMO ble kontaktet for i 2020. De fleste henvendelsene er fra internasjonale ansatte og gjesteforskere, men også administrativt ansatte ved lokale enheter på UiO.

Figur 9: Andelen førstegangshenvendelser i 2020 fordelt på tema



Figuren viser at de fleste henvendelsene ISMO mottok i 2020 var spørsmål knyttet til bolig, innreiseregler til Norge, regelverk knyttet til arbeid- og oppholdstillatelse samt nasjonale og internasjonale skatte- og trygderegler knyttet til global mobilitet.



ISMO har i tillegg til rådgivningsoppgaver andre fokusområder rettet mot internasjonale ansatte. Blant annet jobber ISMO med flere HR-tiltak og arrangerer ulike arrangementer for internasjonale ansatte ved UiO, som eksempelvis Velkomstfrokoster flere ganger i semesteret og kurset «How to understand the Norwegian working culture?». Andre fokusområder som ligger til seksjonen er «Dual career» tjenester som er karriereveiledning for medfølgende partnere.

I koronasituasjonen har ISMO bidratt med oppdatert informasjon om innreise – og karantenerregler for ansatte som etter planen skulle reise til Norge for å starte i ny jobb ved UiO. Videre har alle kurs og samlinger blitt gjort digitale i denne perioden. Dette er blitt gjort for å bidra til at internasjonale nyansatte i denne situasjonen skal bli best mulig ivaretatt. Det har vært høy grad av deltakelse på ISMOs digitale samlinger i 2020.

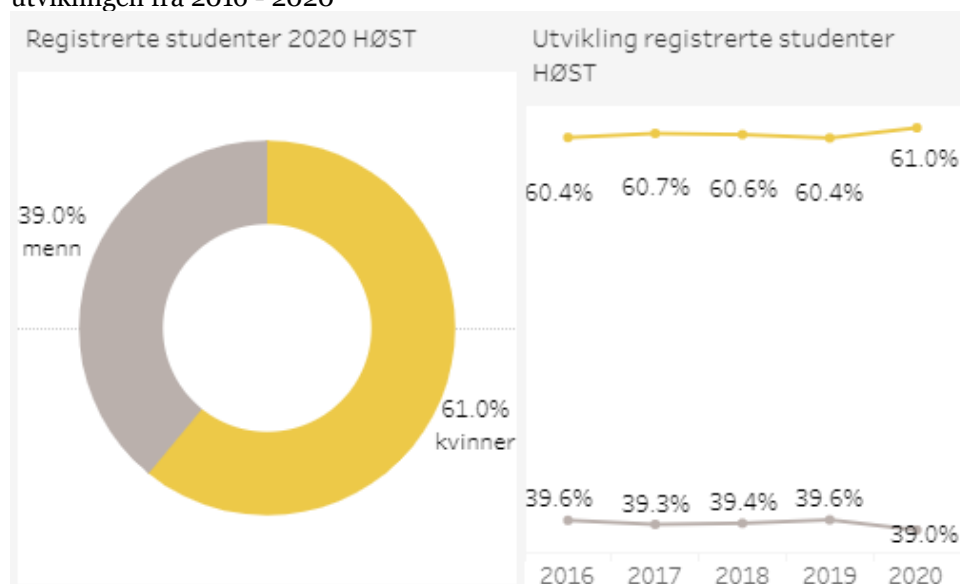
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Det har over flere år vært en overvekt av kvinnelige studenter ved UiO. Det er likevel store forskjeller på fagområder og studieprogram når det kommer til kjønnsbalanse blant studentene. I handlingsplan er derfor et av hovedmålene å jobbe for en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. 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.

Studenter ved UiO

Høsten 2020 var andelen registrerte studenter 61 % kvinner, noe som er en liten oppgang fra året før hvor andelen var på 60,4 %.

Figur 10: Andelen semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2020 og utviklingen fra 2016 - 2020



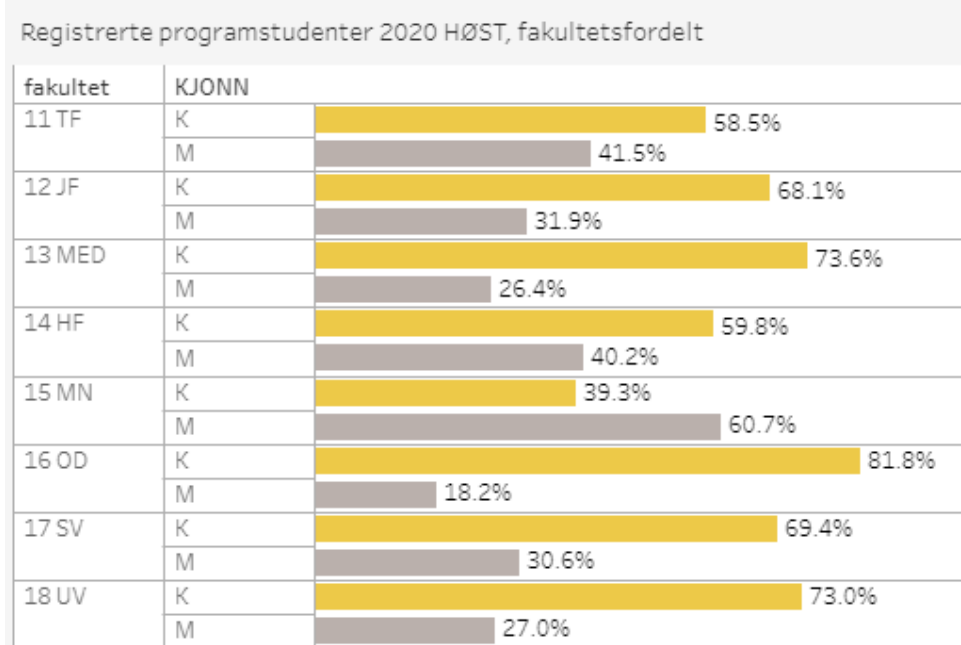
Andelen kvinnelige studenter ved UiO er med andre ord fortsatt stabilt rundt 60%. Dette gjenspeiles i søkertallene, og viser vår iboende utfordring i det at kjønnsfordelingen allerede ved søkertidspunktet er skjev.



UiO : Universitetet i Oslo

Kjønnsfordelingen blant programstudentene tenderer mot å være enda skjevere til fordel for kvinnene. Det er store forskjeller mellom fakulteter og fagområder. Tabellen under viser kjønnsfordelingen av registrerte studenter på studieprogram pr fakultet i 2020.

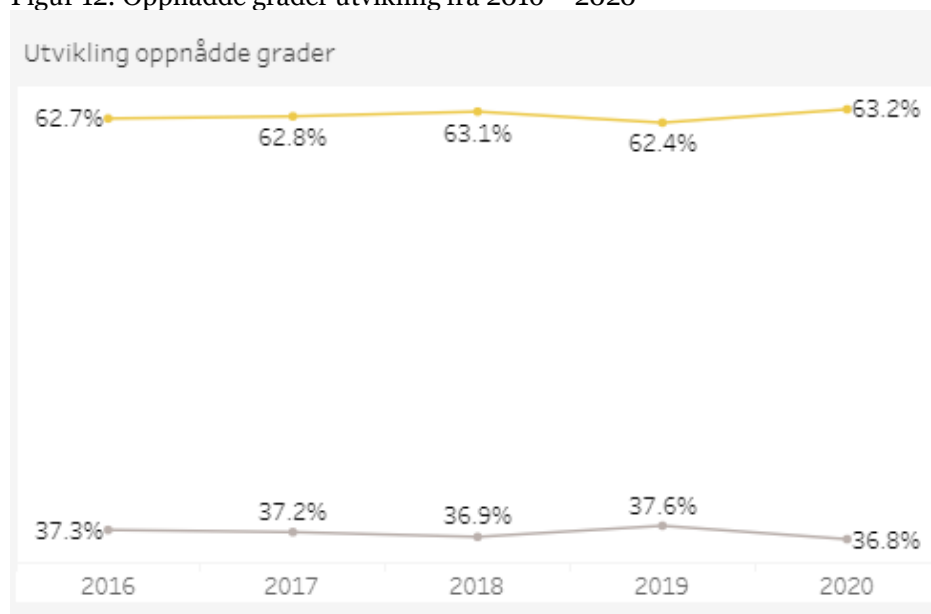
Figur 11: Studenter på studieprogram (høstsemesteret) i 2020 fordelt på kjønn og fakultet



Figuren viser at det fortsatt kun er ved MN at andelen menn blant studentene på studieprogram er større enn andelen kvinner. Det er kun UV, OD og MED som har over 70 % kvinner registrert ved fakultetenes programmer generelt. Øvrige fakulteter er totalt innenfor såkalt tilnærmet kjønnsbalanse.

Det er totalt sett flere kvinner enn menn som oppnår grader ved UiO. Det ser det ut til at menn i noe mindre grad enn kvinner fullfører studiene ved UiO, tendensen er lett forsterket i 2020. Figuren under viser utviklingen fra 2016 – 2020.

Figur 12: Oppnådde grader utvikling fra 2016 – 2020





Figuren viser at tallene har holdt seg relativt stabile i perioden 2016 – 2020.

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 registrerte studenter er det ikke vesentlig endringer i fordelingen mellom mannlige og kvinnelige studenter ved studieprogrammene i 2020. Helsefagene (medisin, farmasi, odontologi og profesjonsstudiet i psykologi) er fagområder med særlig stor kjønnskjævheter.

Ved profesjonsstudiet i psykologi har den lave andelen menn på studieprogrammet vært fulgt med bekymring av fagmiljøet. Høsten 2018 vedtok Kunnskapsdepartementet at det kunne gis 1 kjønnspoeng for mannlige søkere i kvote for førstegangsvitnemål til profesjonsstudiet i psykologi ved UiO fra og med opptak til studieåret 2019/2020. Bestemmelsen ble i utgangspunktet vedtatt for en periode på fire år, og har hittil hatt effekt ved to opptak. Mens andelen menn som møtte til studieprogrammet etter å ha fått opptak i kvote for førstegangsvitnemål så ut til å stige i 2019, har andelen gått noe ned i 2020. Det er derfor for tidlig å konkludere sikkert med tanke på om poenget har hatt effekt eller ikke inntil vi ser utviklingen over flere år.

Det rådet i en periode tvil om hvorvidt UiO fikk beholde ordningen med kjønnspoeng på psykologi profesjon. Høsten 2020 vurderte imidlertid KD bestemmelsen i forbindelse med den årlige revisjonen av den nasjonale opptaksforskriften, med det resultat at UiO får beholde ordningen til og med opptak til studieåret 2023/24, dvs. ett år lenger enn den opprinnelig ble vedtatt for. Fra og med opptak til studieåret 2021/22 vil ordningen utvides til også å gjelde ordinær kvote.

To andre fagområder som har vært sett på særskilt er informatikkprogrammene og pedagogikk- og spesialpedagogikkprogrammene. Det er intet nytt å bemerke heller for disse områdene for 2020.

Honours programmet som startet opp høsten 2019 hadde like mange søkere av hvert kjønn. Det er samme trend i 2020. Det er fortsatt noe flere menn enn kvinner som får tilbud og takker ja. Hovedforklaring på dette er fortsatt at det er høye opptakskrav til dette programmet, slik at søkerne trolig også har flere prestisjefylte studietilbud å velge imellom. Ikke noe steg i opptaksprosessen er fordelingen totalt sett på programmet skjevare enn 63 % menn. Det er 60/40 fordeling blant de aktive studentene.

Søkere gjennom Samordna opptak

Det har over flere år har vært en generell økning i antall søkere som har UiO som førsteprioritet, og spesielt for studieåret 2020/2021. For grunnstudier var økningen på 16% førstevalgsøkere, fra 18 165 (3%) i 2019 til 21 062 (3,4) i 2020. Økningen for UiOs del var høyere enn den nasjonale oppgangen, som var på 8,7%. UiO hadde en 16% økning i søkertall, og andelen kvinnelige søkere en stadig sterkere majoritet. Likevel er det store forskjeller i kjønnsfordeling på tvers av studieprogrammene, og et generelt utviklingstrekk er at de tradisjonelt kvinnedominerte studietilbudene blir



mer kvinnedominert, mens de tradisjonelt mannsdominerte studietilbudene får en stadig jevnere kjønnsbalanse.

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 stereotyper, inspirere til utradisjonelle valg og avkrefte myter. Kjønnsbalansen 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

Veiledning i Akademisk skriving ved UV fokuserer på å styrke minoritetsspråklige 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 academia (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. Kurset for 2019/20 ble gjennomført som normalt og avsluttet i mars. På grunn av koronasituasjonen ble det ikke satt opp kursrekke for 2020/21.

Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

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.

Universitetsstyret bevilger årlig 6,5 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Av disse overføres 4 millioner til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Flere enheter har ved utgangen av 2020 igjen deler av de tildelte likestillingsmidlene, men har oppgitt gode grunner for dette og har planer for bruk av pengene i 2021.



Det er totalt 16 enheter som har rapportert på likestilling og mangfold i 2020. Det er 8 fakulteter, 2 museer og 6 enheter under Universitetsstyret. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

Likestillingsarbeid

Tabell 9: Hvilke likestillingsutfordringer har hatt særlig fokus på deres enhet i 2020?

Antall svar	Svaralternativer
9	Kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger
8	Kjønnsbalanse blant studenter
0	Kjønnsbalanse i administrasjonen
6	Lederes ansvar for likestilling
4	Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver
3	Kjønnsdiskriminering
5	Trakassering
9	Mangfold
2	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 2020 viser at flere enheter har hatt fokus på arbeid tilknyttet til mangfold. Flere enhetene har også arbeidet med rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger og blant studentene. Men også leders ansvar for likestilling og arbeid med forebygging av trakassering er høyt prioritert av enhetene. Av de mindre enhetene og enheter uten studenter er tiltak knyttet til rekruttering ikke like aktuelt, men representasjon i lederteam på store søknader, i review-paneler og arrangement trekkes fram som viktige tiltak. Å synliggjøre gode rollemodeller for mangfold i forskning og utdanning innen kjønn, alder, etnisitet og fag med mer er også noe som etterstrebes aktivt, særlig ved noen enheter. Koronasituasjonen har også fremtvinget ekstra fokus på småbarnsforeldres situasjon med periodevis stengte grunnskoler og barnehager.

Tabell 10: Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

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

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

Likestilling er ved 14 av 16 enheter tema på ledermøter. Videre fremmes lederansvaret for likestilling gjennom strategidokumenter og flere enheter benytter kompetansetiltak rettet mot lederne.

Future Research - and Organizational Development in Natural Sciences ([FRONT](#)) er en videreføring og videreutvikling av MNs tidligere FRONT-prosjekt, hvor TF og NHM også er med. Dekan Solveig Kristensen ved MN leder FRONT-prosjektet og er også leder av MNs likestillingsnettverket hvor instituttledere og seksjonsledere er representert. FRONT-prosjektet setter fokus på lederansvaret for likestilling og kjønnsbalanse.



Det rapporteres også om at lederansvaret fremmes gjennom rekrutteringsprosesser og stipendtildelinger og ikke minst at likestilling og mangfold er naturlig del av diskusjonen når en utarbeider utlysninger, tildeler midler og planlegger arrangementer og utdanningstilbud.

Benytter enheten søkerkomitè ved rekruttering av vitenskapelig personale?

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

Det er ulik praksis ved enhetene og det er få enheter som svarer entydig at søkerkomitè benyttes. For noen av de mindre enhetene er det ikke like relevant da de gjennomførte få eller ingen ansettelser i vitenskapelige stillinger i 2020. En enhet benytter dette ved tilsettinger i administrative stillinger. To enheter peker på at det er sjeldent brukt da de uansett har et godt kjønnsbalansert søkergrunnlag, mens en tredje viser til at det jobbes aktivt med kjønnsbalanse i stillingsplanarbeid, blant annet ved å definere stillinger der det kan være kvinnelige søkere. På den måten klarer de å rekruttere bredt på en god måte. Ved to enhet brukes søkerkomitè til rekruttering av vitenskapelige personale og en annen spesifiserer at det brukes ved vitenskapelige toppstillinger hvor det finnes få eller ingen kjente kandidater i Norge. Et fakultet benytter dette ved ansettelse av instituttledere, mens en enhet svarer at det benyttes, men ikke systematisk. Bruk av faglige nettverk for spre utlysningstekst gjennom disse er også et tiltak som trekkes fram i denne forbindelse.

Tabell 11: I hvor stor grad praktiseres moderat kjønnskvotering til fordel for det underrepresenterte kjønn ved ansettelse i faste vitenskapelige stillinger?

Antall svar	Svaralternativer
3	I stor grad
11	I liten grad
2	Vet ikke

Ved UiO praktiseres det i liten grad moderat kjønnskvotering 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. Utfordringen som en enhet peker på er at sakkyndig vurdering og innstillingsmyndighet ofte konkluderer med en rangering og det er derfor sjelden tilfelle at to blir funnet likt eller tilnærmet likt kvalifisert. Dermed kan ikke moderat kjønnskvotering benyttes. En enhet skriver eksplisitt i forklaringen til dette spørsmålet at de nettopp er bevisst på dette tiltaket, men at det ikke har vært behov for å benytte det. Det er nettopp denne bevisstheten som er viktig i denne sammenheng.

Fra 2020 er [aktivitets- og redegjørelsesplikten](#) forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge ufrivillig deltid. Hvis man ser utelukkende på ansatte og stillingsprosent kan det se ut til at det er en relativt stor andel i deltidsstillinger. Imidlertid er det slik at man i universitet og høyskolesektoren har muligheten til å inneha bi-stillinger. Bi-stilling er stillinger på inntil 20 % som er definert som deltidsstilling i kombinasjon med en fast stilling et annet sted. Det er et relativt stort omfang av slike stillinger ved UiO (se tabell 7, side 14). Videre ser det ut til at det er flere ansatte som har flere stillinger ved UiO, som til sammen utgjør 100 %. Et annet



UiO : Universitetet i Oslo

aspekt er at som utdanningsinstitusjon har en del stillinger tilrettelagt for nettopp studenter. Stillinger som kan kombineres med studier. Det kan derfor være gode forklaringer på at det samlet sett er en lav andel i ufrivillig deltidsstilling.

For å undersøke denne problemstillingen videre ble følgende spørsmål derfor stilt i forbindelse med enhetenes rapportering: *Har enheten kunnskap om eller fått henvendelser fra ansatte i deltidsstillinger som ønsker å jobbe i større stillingsprosent?*

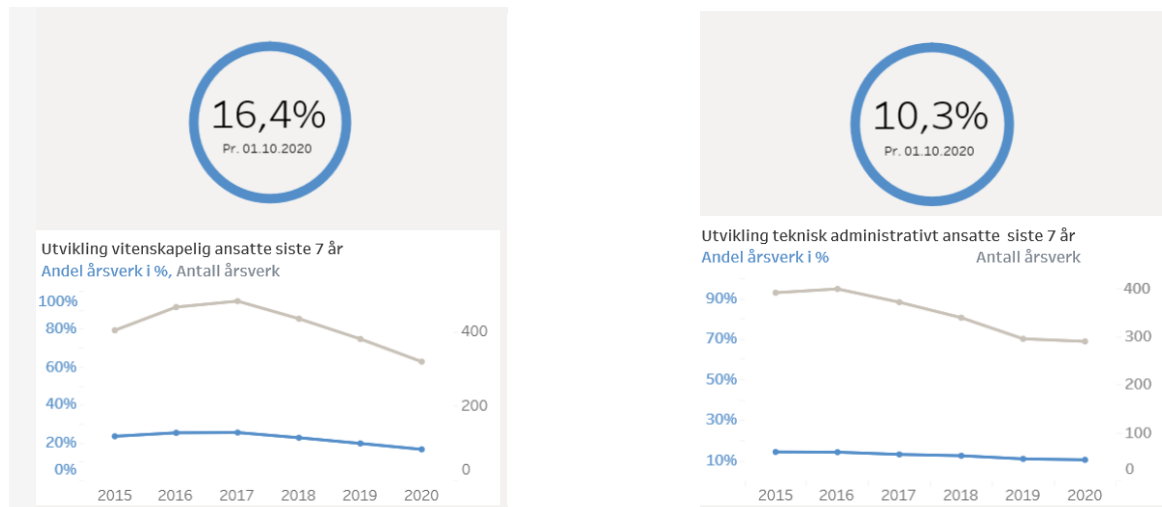
Ved noen enheter er ikke dette en relevant problemstilling siden de har få tilsetninger eller bare fulltidsstillinger. 12 enheter svarer at de ikke har kjennskap til eller har fått henvendelser fra ansatte i deltidsstilling som ønsker større stillingsprosent. En enhet supplerer med at de annonserer alle deltidsstillinger slik at ansatte med rettigheter til økt brøk kan melde seg. De ser også aktivt etter dette ved behov for deltidsstillinger, med mindre man av turnusordning med videre må ha flere deltidsbrøker, for eksempel til studieinformasjonen. En annen enhet legger til at de har generelt få ansatte i deltidsstillinger, og at noen av disse er i avtalt selvbestemt deltidsstillinger. Mens andre som ikke jobber fullt gjerne er i omsorgspermisjon. En tredje enhet rapporterer at de på sin side har tatt initiativ til og økt en ansatts stillingsprosent. 4 enheter melder om at de har fått henvendelser fra ansatte med ønske om å jobbe i større stillingsprosent. 3 av disse har økt stillingsprosenten til de ansatte det gjaldt, mens den fjerde er i dialog med den ansatte. Svarene bekrefter med andre ord at ufrivillig deltid ikke ser ut til å være et stort problem ved UiO. Det vi i derimot ser er en særlig utfordring i academia er imidlertid midlertidige stillinger.

Det har gjennom flere år derfor vært et stor fokus på arbeidet med å redusere bruk av midlertidige ansettelseskontrakter i UH-sektoren, og for UiO på lokalt nivå. Andel midlertidige ansatte er redusert de seneste årene. Til tross for dette ser vi at midlertidigheten fortsatt er høy for enkelte ansattgrupper.

Rektor nedsatte derfor en partssammensatt arbeidsgruppe våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet og foreslå noen sentrale områder å konsentrere det videre arbeidet om. Arbeidsgruppen utarbeidet blant annet en [tiltaksplan](#) som ble vedtatt av Universitetsstyret mars 2019 og som aktivt følges opp.



Figur 13: Utvikling vitenskapelige ansatte og teknisk administrativt ansatte siste 7 år



Tabellene viser utvikling i antall og andel midlertidige per 01.oktober 2015-2020. Per 01.10.20 var 16,4 % av de vitenskapelig ansatte midlertidige, 47 % kvinner og 53 % menn. Per 01.10.20 var 10,3 % av de teknisk administrative ansatte midlertidige. Her er kjønnsforskjellen noe større ved at kvinner utgjør 64% av tilfellene. Siden 2016 har det vært en reduksjon i midlertidigheten på henholdsvis 9 % for vitenskapelige og 4 % for teknisk-administrative ansatte.

Tiltak

Enhetene, det vil si fakultetene, museene og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og Senter for utvikling og miljø tildeles midler etter størrelse til arbeid med likestilling og mangfold. Noen enheter legger også 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.

UV

- [Veiledning i akademisk skriving for minoritetsspråklige studenter](#)
- [Skolebesøksordning](#)
- Evaluering av disse tiltakene for 2020 er ikke ferdige enda. Men tiltakene har gått i flere år og fått gjennomgående gode evalueringer.
- [Bry-deg-dagen](#)
- Normalt arrangerer UV guttedag, men dette utgikk på grunn av koronasituasjonen i 2020.
- UV har ikke ubrukte midler.

TF

- Midlene er benyttet til vikarmidler til undervisning for en av fakultetets kvinnelige professor som har ett år forskeropphold på CAS.
- Deltar i FRONT-prosjektet sammen med MN og NHM.
- På grunn av covid-19 er 50 000 kroner overført til 2021.
- Det er ikke gjennomført evaluering.



JUR

- Mange planlagte arrangement og aktivitet i 2020 har dessverre blitt utsatt som følge av covid-19 pandemien.
- 8.mars arrangement. Anses som vellykket og vil trolig bli gjentatt.
- Fordelt midler til instituttene til for eksempel forskerstøtte.
- I lys av funn i [rapporten](#) Mobbing og trakassering ved Universitetet i Oslo og etterfølgende debatt ved enheten, har enheten vurdert at det er viktig å rette oppmerksomhet også mot trakassering som ikke er seksuell, mer spesifikt trakassering som finner sted muntlig og skriftlig i akademiske debatter og i relasjonen mellom ansattegrupper. Enheten har oppmerksomhet på tematikk rundt trakassering og flere tiltak har blitt gjort de siste årene. Trakassering er tema i ulike forum, både åpne og lukkede, i ledermøter og på instituttene. Det er utviklet etiske retningslinjer og det er gjort risikovurderinger knyttet til situasjoner som kan oppstå i møte med eksterne samarbeidspartnere. Enheten var midt i planlegging av et arrangement som videre oppfølging av rapport om mobbing og trakassering for å løfte tematikken, men dette ble satt på vent grunnet covid-19 pandemien.
- Enheten har ubrukte midler som overføres til 2021
- Plan for videre bruk:
 - Arrangement om akademisk debattkultur med diverse innledere.
 - Arrangement og tiltak som følger av revidert tiltaksplan for 2021-2023

MED

- Midlene er brukt på to hovedtiltak:
 - halv stilling som skal jobbe med kjønnsbalanse i studentrekrutteringen
 - kvalifiseringstiltak for kvinnelige førsteamanuensiser (vi ga ut 5 stipender á 84 000 kr.)
- Det er for tidlig å evaluere tiltakene pr nå.

OD

- Det var i 2020 planlagt aktiviteter for bruk av øremerkede midler knyttet til arrangementer, som ikke lot seg gjennomføre grunnet Covid19. Midlene er derfor ubrukt og overføres til 2021.
- Vi ønsker å gjøre førsteamanuenser og postdoktorer bevisst på sin personlige progresjon, bygging av riktig CV, og tids- og prosjektplanlegging i forhold til karrieremål om professor kompetanse. For å tilrettelegge for dette blir det viktig å identifiser midlertidig ansatte og ansatte i rekrutteringsstillinger sine karrieremål, hva som motiverer dem og hvor hver og en er i forhold til å nå sitt karrieremålet, i tillegg til å se på hva de trenger støtte til. Vi vil gjøre dette ved å arrangere virtuelle og fysiske møter, og invitere nasjonale og internasjonale foredragsholdere med riktig kompetanse. Eksempelvis seminarer med fokus på hvordan man søker om ekstern finansiering og hvordan forstå og bruke media i formidling av forskning.
- Interne mentorordninger har vært forsøkt tidligere, men i lys av at forskningen stadig krever mer og mer tverrfaglighet, større grupper, riktig nettverk og en bevisstgjøring på at identifisering av kunnskapshullene mellom disipliner og fagfelt, basal forskning og klinisk forskning er viktig, vil OD bestrebe seg på å etablere en mentor ordning med eksterne mentorer fra andre kliniske miljøer (OUS, NTNU/St Olav, UiB, UiT etc).



UiO : Universitetet i Oslo

HF

- Grunnet koronasituasjonen i 2020 er de fleste av våre tildelte tiltak ikke gjennomført helt eller delvis. Her er tiltakene:
 - Workshop om hvordan unngå kjønnsdiskriminering ved utlysningstekster, utforming av pensumlister, komitearbeid ol. Ønsker også oppmerksomhet på ulike former for mangfold og interseksjonalitet.
 - Styrke mangfoldsopplæring av studie- og programkonsulenter på fakultetet gjennom å arrangerer to halvdags workshops.
 - Sosial samling ifm "exphildagen" hvor de skal innføre nytt exphilpensum som i større grad integrerer kvinnelige filosofier og se vestlig filosofihistorie i en mer global kontekst. Ønsker å styrke samhold og fellesskapsfølelsen.
 - Støtte til integrerte språkseminarer for første års programstudenter på bachelorprogrammet Asia og Midtøsten studier.
 - Støtte til student ledet kollokvieundervisning på BA emnet REL 2250 - Islam-tradisjoner og utvikling, ledet av sterke MA studenter med minoritetsbakgrunn eller kjenner godt til minoritetsperspektivet.
 - Skreddersydde norskkurs for internasjonale ansatte.
 - Stipend til masterstudenter med norsk som andrespråk, til språkvask.
 - Tverrfaglig seminar/workshop «Identitet, mangfold og forskerrollen. Hvorfor er det viktig med mangfold blant forskere?»
 - Aktiviteter for å rekruttere flere kvinnelige studenter til alle studieprogrammene på instituttet.
 - Revidering av pensumlister og emnebeskrivelser, samt endre arkeologiprogrammets rekruteringsprofil.
 - "Gender mainstreaming" av HIS pensum.
- Ubrukte midler overføres til 2021 og tiltakene vil bli gjennomført når situasjonen tillater det.

SV

- Midlene har vært brukt til å lønne 2 kvinnelege professor II i 20 % stilling ved fakultetet. Midlene ble tildelt de enhetene med størst utfordringer knytt til likestilling i fast vitenskapelige stillinger. Disse kvinnelige professor II er viktige rollemodeller og har ei aktiv rolle ovenfor kvinnelege stipendiater og postdoktorer ved sin enhet.
- De ubrukne midlene overføres til 2021 og vil bli brukt til samme formål.

MN

- Fakultetet samarbeider med Det teologiske fakultet og Naturhistorisk museum på FRONT-prosjektet. Gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak jobber FRONT-prosjektet for en langsiktig og bærekraftig organisasjons- og kulturendring, hvor like muligheter for kvinner og menn er en normal del av forskningstilværelsen.

Prosjektet har seks arbeidspakker:

1. Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser
2. Videreutvikling av ledelsesmodul om kjønnsbalanse- og kjønnslikestilling
3. Maskulin identitet og kultur i forskningsorganisasjonen



UiO : Universitetet i Oslo

4. Analyser av igangsatte tiltak og utvikling av årlige likestillingsrapporter
5. Bidrag til lokal, nasjonal og internasjonal læringsarena
6. Internasjonalt ekspertpanel

Les mer om prosjektet og tiltakene på FRONTs egen [nettside](#).

- Den andre perioden i FRONT-prosjektet hadde oppstart høsten 2019 og evalueringer vil foreligge på et senere tidspunkt.
- Midlene har gått til å finansiere en likestillingskoordinator som jobber med FRONT og likestillingsnettverket. Fakultetet bruker i tillegg egne midler i dette arbeidet. Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2020.

KHM

- KHM har planlagt en rekke aktiviteter som dessverre er utgått i 2020 på grunn av covid-19, herunder konferanser og reisebidrag til forskningsopphold.
- Ubrukte midler overføres til 2021 til blant annet:
 - Internt seminar ved KHM på tema mangfold og likestilling som skal danne grunnlag for innspill til HR-plan.
 - Utrede mulighet for anonymiserte søknadsprosesser for teknisk-administrative stillinger
 - Utlyse midler til kvinnelige førsteamanuensiser for å styrke deres opprykks muligheter, herunder frikjøp til forskning, oversettelse av vitenskapelige arbeidere, mentorordning, utenlandsopphold og deltagelse på internasjonale konferanser
 - Kurs i mangfoldsrekruttering for HR-rådgivere og HR-sjef

NHM

- Midlene er brukt til stipend for merittering av kvinnelige forskere (fra stipendiat til førsteamanuensis, både faste og midlertidige).
- NHM bruker også mye ressurser inn i FRONT-prosjekt i samarbeid med MN og TF.

STK

- Likestillingsmidler for 2020 er ikke benyttet. Dette henger sammen med den rådende unntakstilstanden i fjor, og beløpets beskjedne størrelse (15.000). Vi vil i 2021 vurdere å bruke midlene til å supplere mangfoldsundersøkelsen senteret har fått i oppdrag å gjennomføre hvis det blir behov for det, samt andre mindre tiltak som skal dyrke større mangfold blant ansatte og studenter. For eksempel i forbindelse med promotering av våre studier til mannlige studenter.

SUM

- Corona pandemien har ført til utsettelse av planene.
- Ubrukte midler overføres til 2021.

Andre tiltak som enhetene som mottar likestillingsmidler ønsker å gjøre oppmerksom på og som ikke er knyttet til tildeling av midler er for eksempel at TF har utarbeidet en ny [handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold](#). JUR er i gang med å utarbeide revidert tiltaksplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold for 2021-2023. I den forbindelse har LiMU dialog med studentforeningen



"Funkisstudentene" for å bedre å ivareta denne studentgruppas behov i neste planperiode.

MN vil trekke fram at de har hatt et særlig fokus på kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger som leders ansvar for likestilling, jfr. FRONT-prosjektet. I tilknytning til FRONT-prosjektet lanseres det i 2021 en bok skrevet av Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare. Her er det inkludert et eget kapittel om likestilling og mangfold. Fakultetet ønsker å rette et større fokus på mangfoldsproblematikk. Fakultetet har også tiltak for å utjevne kjønnsbalansen på kjønnskjevne studier som Jenter og teknologi, Egne skolebesøk, IT-camp for jenter, Jentedagen (på bachelor og på master), Jenterommet Eiffel og ved Institutt for teoretisk astrofysikk har de et aktivt kvinnenettverk som blogger om faget sitt. MN satser også sterkt på et kompetansetiltak for PhD veiledere med fokus på likestilling og kjønnsbalanse.

MED ønsker å gjøre oppmerksom på at siden høsten 2018 har Oslo Centre for Biostatistics and Epidemiology (60-70 forskere fra ca 15 nasjoner) arbeidet med 'Science in balance' (Better working environment, better results, stronger impact, and a better role in society at large). Det er for tredje gang tema på deres årlige sentermøte. Senteret har arbeidet systematisk med kjønnsbalanse, likestilling, mangfold, trakassering, metoo over flere år med engasjerte ledere i spissen. Et annet eksempel på god praksis som MED ønsker å trekke fram er CanCell- centre for Cancer Cell Reprogramming som har et eget [Equality forum](#) som initierte en spørreundersøkelse for å kartlegge blant annet konsekvensene av Covid-19 restriksjonene. Undersøkelsen bekrefter tendensen fra verden over som viser at mye tyder på at det å ha ansvar for småbarn har hatt en negativ betydning for karriereprogresjonen. Særlig har det gått utover småbarnsmødre sin karriere.

Den internasjonale sommerskolen som har ikke øremerkede midler har likevel hatt tiltak som:

- Oppdatering av studenthåndbok i forbindelse med digital sommerskole, for forebygging av ulike former for trakassering
- Sikre kjønnsbalanse gjennom bevisst tildeling av stipend-plasser på våre masteremner, særlig studenter fra det globale sør
- Tiltak knyttet til oppfølging av ARK-undersøkelse

KHM har et sterkt fokus på mangfold og ønsker å trekke frem følgende prosjekter, hvorpå noen er gjennomført og noen er kansellert på grunn av pandemien.

- [Samisk kulturdag 2. februar](#)
- [Alebrjes verksted](#) med den mexicanske kunstneren Oscar Becerra Mora.

Voksne og barn kom sammen og det ble gjennomførte to kurs i foredragssalen i museet. Deretter laget kunstneren en Stor alebrjes-figur i museets lokaler som publikum kunne følge med på arbeidet med underveis.

- Det ble arrangerte miljøbevisst [vinterferietilbud](#) med tema urfolk i samarbeid med regnskogsfondet og Miljøagentene.
- Det foregår et samarbeid mellom KHM og en ressursgruppe fra Kongolesisk diaspora i Norge om museumssamlingene fra Kongo. Det var planlagt seminar og miniutstilling i forbindelse med den årlige markeringen i museet av Kongos nasjonaldag 30. juni, dette ble koronaavlyst i 2020.
- [Utstillingen](#) i forbindelse med Pride 2020 ble utsatt til 2021



- [Somalisk kulturdag](#) 18. oktober 2020 ble dessverre avlyst
- [Barnesøndag om De dødes dag i Mexico](#) 2. november ble også avlyst
- Av kommende arrangementer ønsker KHM å trekke fram [The Golden years in the Land of Poetry](#) i samarbeid med kunstner Leban Hussein som har bakgrunn fra Somalia.

Nedsatt funksjonsevne

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Enhetene gir tilbakemelding om at de opererer innen statens reglement og UiOs policy og retningslinjer og kaller inn kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn eller nedsatt funksjonsevne til intervju til ledige stillinger og legger til rette for ansatte som har tilretteleggingsbehov i samarbeid med Bedriftshelsetjenesten (BHT), lege, NAV og der det er relevant Eiendomsavdelingen. 10 enheter har hatt egne mål og/eller tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2020.

Tabell 12: På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2019?

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

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

6 enheter svarer at de benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 7 enheter som har gjennomført tilrettelegging av arbeidsoppgaver. 7 enheter viser til at det er iverksatt teknisk tilrettelegging. En enhet trekker fram at de satser spesielt på et omfattende arbeid med universell utforming for å gjøre dette som en selvfølgelig og fokusert integrert del av kjerneaktivitetene deres. To enheter har gjennomført arbeidet med fysisk tilgjengelighet, hvor terskler er fjernet og døråpnere er montert. En enhet har hatt fokus på ikke-binær kjønnsidentitet og seksuell identitet og har blant annet skiftet ut toalettskilt. En annen enhet melder at de har lagt til rette for hjemmekontor med hev/senk-pult til en ansatt med funksjonsnedsettelse, og en annen enhet har lagt til rette for en midlertidigansatt med ekstra samtaler og coaching i samarbeid med NAV.

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

5 enheter har i 2020 vurdert muligheten for å gi en person med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten. Det meste av utprøvingen er etablert i samarbeid NAV. Det handler både om ansatte som har hatt behov for utprøving internt, samt mennesker på ulike tiltak via NAV som arbeidstrening. Ved en enhet har de hatt utprøving av arbeidsevne basert på reelle bemannings- og kompetansebehov.

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?* To enheter gir tilbakemelding om god erfaring med arbeidsutprøving. Den ene enheten har ikke mottatt forespørsel fra eksterne om arbeidsutprøving i 2020, mens en annen trekker fram at koronasituasjonen har begrenset mulighetene for utprøving. Videre er



det behov for faglig bistand fra BHT og/eller Avdeling for personalstøtte i slike saker rapportert noen enheter.

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. 4 enheter ved UiO har mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av ansatte i 2020. 2 på grunnlag av kjønn, 2 på grunnlag av etnisitet og 2 på grunnlag av nedsatt funksjonsevne. Sakene følges opp av enhetene i samarbeid med Avdeling for personalstøtte.

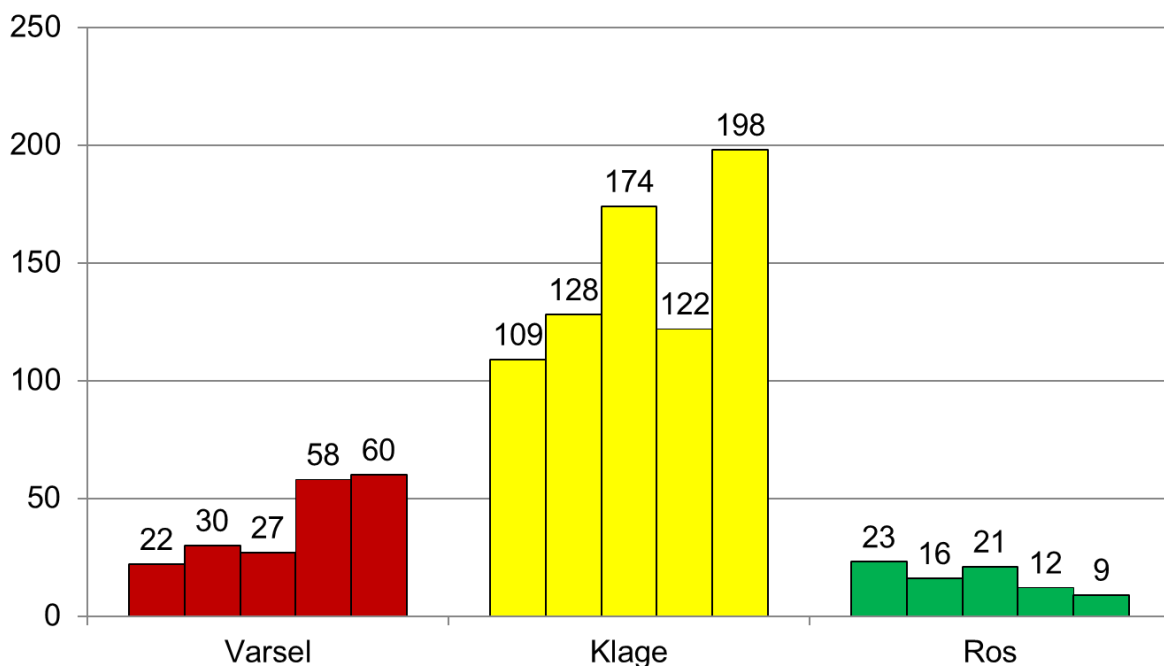
Trakassering

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 2020. Det er 2 enhet som har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering. 4 enheter har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende trakassering. Sakene er enten ferdig behandler eller under behandling. 11 enheter har ikke mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i 2020. 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 14 enheter bekreftende på dette. For de resterende enhetene handler det i stor grad om at enheten er liten og at det derfor ikke er behov for en slik spesifisering.

[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. 2020 var det første hel året med endret, robotisert system. Evaluering av dette skal gjennomføres snarlig.



Figur 14: Antall saker i studentenes Si fra system behandlet som varsel, klage eller ros i 2016 – 2020



Tabellen viser at det har vært en økning i antall varslinger og klager fra 2016 – 2020, mens det har gått ned i antall saker med ros. Det var 60 røde varslingsaker i 2020 noe som er litt flere enn året før. Antall klage saker har gått kraftig opp fra 122 saker i 2019 til 198 saker i 2020. Koronapandemien har preget Si fra-sakene i 2020. Totalt er det 110 koronarelaterte saker. Disse handler om manglende smittevern, innsigelser mot skoleeksamen, digital undervisning og manglende eller endret informasjon. Sakene i Si fra systemet blir fulgt opp etter gjeldene rutiner og systemet ser ut til å fungere etter intensjonen.

32 av sakene i systemet er kategorisert som «forstyrrende eller uakseptabel adferd fra medstudenter eller ansatte». Dette er en klar nedgang fra i fjor, hvor det var 45 slike saker. Det er videre 4 saker om seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er en markant nedgang fra 2019 hvor 13 saker ble kategorisert som dette. Antall saker i 2020 er på et nivå som tidligere år hvor det har vært mellom 0-5 saker, i gjennomsnitt 2 saker i året om seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell oppmerksomhet.

Tiltak i regi av UiO sentralt

I forbindelse med handlingsplanens hovedmål om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger er det definert tre konkrete tiltak 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.

Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018 -2020 ble evaluert høsten 2020. Evalueringen oppsummeres i følgende punkter:



UiO : Universitetet i Oslo

- Det sentrale likestillingsarbeidet er viktig som referansepunkt, gir retning og legitimitet igjennom lederforankring. Likestillingsarbeidet sentral øker den lokale bevisstheten rundt arbeidet.
- UiOs handlingsplan er et grunnleggende dokument som gir en viktig tyngde og overordnet strategi tilknyttet likestillingsarbeidet. Det lokale arbeidet tar utgangspunkt i den overordnede planen.
- Den årlige tildelingen av likestillingsmidler er viktig for arbeidet lokalt.
- De fleste enhetene avsetter egne midler i tillegg til de tildelte midlene.
- Det er forbedringspunkter å ta med seg til det videre likestillingsarbeidet, men det er også mye god bekreftelse på at det gjøres en bra jobb både sentralt og lokalt. Blant annet er det gjort en omfattende jobb med forebygging av trakassering. Videre er arbeidet med mangfold i en startfase og vil trenge en satsing framover.
- Evalueringen viser et ønske om å videreføre mye av bredden i arbeidet, men også konkretiserer mer, særlig knyttet til mangfold. Med mange tiltak og bredt arbeidsfelt kan det oppleves utfordrende når det kommer til ressursbruk.
- Fortsette med de overordna tiltakene og kompetanseutvikling kan trekkes fram, samt at det er viktig med lederfokus.
- For veien videre for dette arbeidet er det:
 - Behov for en sentral plan med de viktigste prioriteringene.
 - Målene og tiltakene i planen må reflektere utfordringene og problemstillingene i organisasjon.
 - Planen må utarbeides i tett samarbeid med enhetene.
 - Fortsette med mangfold som del av handlingsplanen, men behov for konkretisering.

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser

UiO tilbyr 2 tiltak for kvinnelige førsteamanuenser i forbindelse med kompetanseoppyrkk. Det er kvalifiseringsstipend og opprykkseminar.

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 47 søkere til de 10 tilgjengelige stipendene i 2020.

Opprykkseminar

Seminaret ble først utsatt fra våren til høsten 2020 på grunn av koronasituasjonen. Videre ble seminaret for første gang gjennomført digitalt på Zoom. Seminaret måtte dermed tilpasses et digitalt format. Enhetene bisto med lokale oppfølgingsmøter på Zoom enten samme dag eller ved en senere anledning. Deltagerne fikk i forkant av seminaret tilsendt en video om pedagogiskmappe og professor Anne Line Wittek deltok i seminaret for å svare på spørsmål knyttet til dette. Prorektor Gro Bjørnerud Mo innledet på [seminaret](#) som hadde 69 påmeldte deltagere. Seminaret fikk gode evalueringer.



Tiltak for kvinnelige postdoktorer

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. I mentorprogrammet tilbys kvinnelige postdoktorer en mentor i tillegg til at programmet har samlinger igjennom året.

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.

Det tolvte mentorprogrammet ved startet opp på høsten 2019 og ble avslutte før sommerferien 2020. Alle samlingene ble gjennomført på engelsk, for å sikre at også nyankomne postdoktorer har mulighet til å delta på programmet. Deler av programmet ble gjennomført digitalt på grunn av koronasituasjonen. Programmet får gode evalueringer.

Høsten 2020 startet det trettende programmet opp med 24 mentor og 24 mentees. På grunn av koronasituasjonen har programmets samlinger så langt vært gjennomført enten heldigitalt eller som hybridløsning, det vil si med et fåtall fysisk tilstede og resterende digitalt.

Andre aktiviteter

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

The Guild er et svært viktig nettverk for UiO. Det består av 21 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. Koronasituasjonen påvirket muligheten til å møtes, slik at det planlagte møte på våren 2020 ble flyttet til høsten og gjennomført digitalt. Møte hadde fokus på handlingsplaner og UiO presentert sin handlingsplan og arbeid på dette området.

Koordineringsgruppen for likestilling

[Koordineringsgruppen for likestilling](#) består av representanter fra fakultetene og museene, kjønnsforskingsmiljøet og studentene. Gruppen ledes av rektor.

Det ble gjennomført 2 møter i vårsemesteret og 2 møter i høstsemesteret. 2 møter ble avlyst på grunn av koronasituasjonen. Det ble gjennomført et fellesmøte med forum for forskningsdekaner (25.05.21) om Forskningsrådets Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon. Det kan også nevnes at funn fra FRONT-prosjektet ved MN (runde 1) ble presentert på et av møtene. Professor Øystein Gullvåg Holter som har drevet følgeforskning på prosjektet delte funn og analyser med gruppen. HF presentert deres nye handlingsplan for likestilling og mangfold og evaluering av UiOs handlingsplan ble gjennomgått og diskutert høsten 2020. Gruppens møtereferater er tilgjengelig på [nett](#).



8.mars seminar

Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar ved UiO. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. [Seminaret](#) «Feminist backlash? Movements, ideologies and resistance» handlet om tilbakeslagene for likestilling. Rektor åpnet seminaret som ble avholdt i en fullsatt Professorbolig.

UiO på Oslo Pride

Det har blitt en tradisjon for UiO å delta på Oslo Pride. Særlig har deltagelse i paraden sammen med OsloMet vært et høydepunkt. Dessverre ble Pride-paraden i 2020 kun en digital parade. UiO deltok med en videohilsen fra rektor.

UiO markerte som tidligere år prideuken med flagging på sentrale bygninger. I 2020 ble det i tillegg laget bannere som ble hengt opp på Domus Bibliotheca og Urbygningen i sentrum. Dette ble gjort for å synliggjøre UiOs deltakelse i Pride enda tydeligere siden det ikke ble noen parade dette året.

I tillegg til oppdatering av UiOs sider om [Skeive perspektiver](#), ble det i år lagt ut en egen ekspertliste med informasjon om forskere ved UiO som jobber med LHBTQ-tematikk, kjønn og seksualitet. Det ble laget tre forskningssaker (HF og TF), en podcast og en digital hilsen fra UiO som ble sendt inn til Oslo Pride sitt livesendte paradeshowet 27. juni. Det ble også laget to filmer og en del poster på sosiale medier i hele prideuken. Nettsiden [Oslo Pride 2020](#) oppsummerer aktivitetene ved UiO.

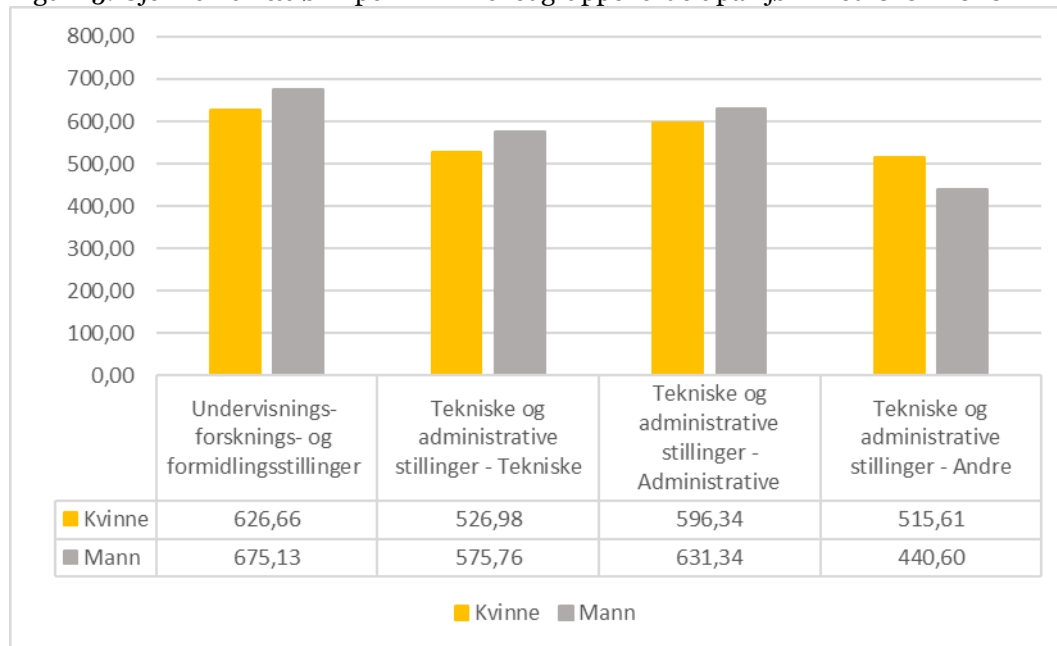
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

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 hovedgruppene er som følger:

- Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger, herunder undervisnings- og forskerstillinger, utdannings- og rekrutteringsstillinger, faglige-administrative lederstillinger, andre stillinger, undervisning, forskning og formidling.
- Tekniske og administrative stillinger:
 - Tekniske, herunder ingeniørstillinger og tekniske stillinger
 - Administrative, herunder lederstillinger, administrative stillinger
 - Andre tekniske og administrative stillinger, herunder bibliotekstillinger, andre tekniske og administrative stillinger

I [Database for statistikk om høgre utdanning \(DBH\)](#) finner man oversikt over stillingskodene som er knyttet til disse stillingskategoriene.

Figuren under viser gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2020.


Figur 15: Gjennomsnittslønn per DBH-hovedgruppe fordelt på kjønn ved UiO i 2020


Tabellen viser at menn har høyere gjennomsnittslønn enn kvinner i alle DBH-hovedgruppene bortsett fra innenfor gruppen andre stillinger innen de tekniske og administrative stillingene.

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger

Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger omhandler blant annet de vitenskapelige toppstillingene som professor og førsteamanuensis, rekrutteringsstillinger som postdoktor og stipendiat og lederstillinger som rektor og dekan. Under viser tabellen gjennomsnittslønn i denne DBH-hovedgruppen fordelt på kjønn i 2020.

Tabell 13: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (SAP)

Undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Undervisnings- og forskerstillinger	719,879	746,304	96,5%
Utdannings- og rekrutteringsstillinger	513,437	514,461	99,8%
Faglige-administrative lederstillinger	1,055,947	1,099,307	96,1%
Andre stillinger, undervisning, forskning og formidling	612,854	623,163	98,3%
Gjennomsnittslønn for DBH- hovedgruppen	626,659	675,133	92,8%



Tabellen viser at kvinner gjennomgående har lavere gjennomsnittslønn enn menn innen alle grupperingene innen denne hovedgruppen. I gjennomsnitt for DBH-gruppen Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger tjener kvinner 92,8% av menns gjennomsnittslønn. Det er innenfor denne DBH-hovedgruppen at gjennomsnittslønnen er høyest.

Tekniske og administrative stillinger – tekniske

DBH-hovedgruppen tekniske og administrative stillinger fordeles på tekniske, administrative og andre tekniske og administrative stillinger. Tabellen under viser de tekniske stillingene som blant annet omhandler ulike ingeniørstillinger og et bredt spekter av tekniske stillinger som for eksempel driftsleder, forskningstekniker og renholder.

Tabell 14: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder de tekniske (SAP)

Tekniske og administrative stillinger - Tekniske	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Ingeniørstillinger	554,608	602,745	92,0%
Tekniske stillinger	453,738	456,136	99,5%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	526,976	575,755	91,5%

Tabellen viser at kvinners gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen er 91,5 % av menns gjennomsnittslønn. Ser en på de tekniske stillingene er forskjellen bare 0,5 prosentpoeng.

Tekniske og administrative stillinger – administrative

Tabellen under viser stillingene som DBH definerer som de administrative innenfor hovedgruppen tekniske og administrative stillinger. Her finner en stillingskoder som konsulent og rådgiver, men også lederstillinger som seksjonssjef og direktør.

Tabell 15: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder de administrative (SAP)

Tekniske og administrative stillinger - Administrative	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Lederstillinger	778,531	808,635	96,3%
Administrative stillinger	567,356	583,405	97,2%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	596,341	631,343	94,5%

Tabellen viser at kvinners andel av menns gjennomsnittslønn for denne hovedgruppen er på 94,5 %. Innenfor lederstillinger tjener kvinner 96,3% av menns



gjennomsnittslønn, mens for de øvrige administrative stillingene tjener kvinner 97,2 % av menns gjennomsnittslønn.

Tekniske og administrative stillinger – andre

Siste lønnstabell viser andre stillinger innenfor de tekniske og administrative stillingene. Eksempler på stillinger i denne gruppen er bibliotekar, bedriftslege, lærling og gartner.

Tabell 16: Gjennomsnittslønn blant kvinner og menn i tekniske og administrative stillinger, herunder andre (SAP)

Tekniske og administrative stillinger Administrative - Andre	Gjennomsnittslønn kvinner	Gjennomsnittslønn menn	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn
Bibliotekstillinger	550,107	530,056	103,8%
Andre tekniske og administrative stillinger	481,103	319,194	150,7%
Gjennomsnittslønn for denne DBH-hovedgruppen	515,605	440,599	117,0%

Tabellen viser at innen denne DBH-hovedgruppen er det kvinner som har den høyeste gjennomsnittslønnen. Det er særlig innen andre tekniske og administrative stillinger dette er tilfelle. I denne grupperingen er det totalt 75 stillinger. Kvinner er ansatt 61 av stillingene.

Det er også viktig å merke seg at i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene tas det ut lønnsstatistikk for å monitorere lønnsutviklingen basert på kjønn og stillingskategorier.

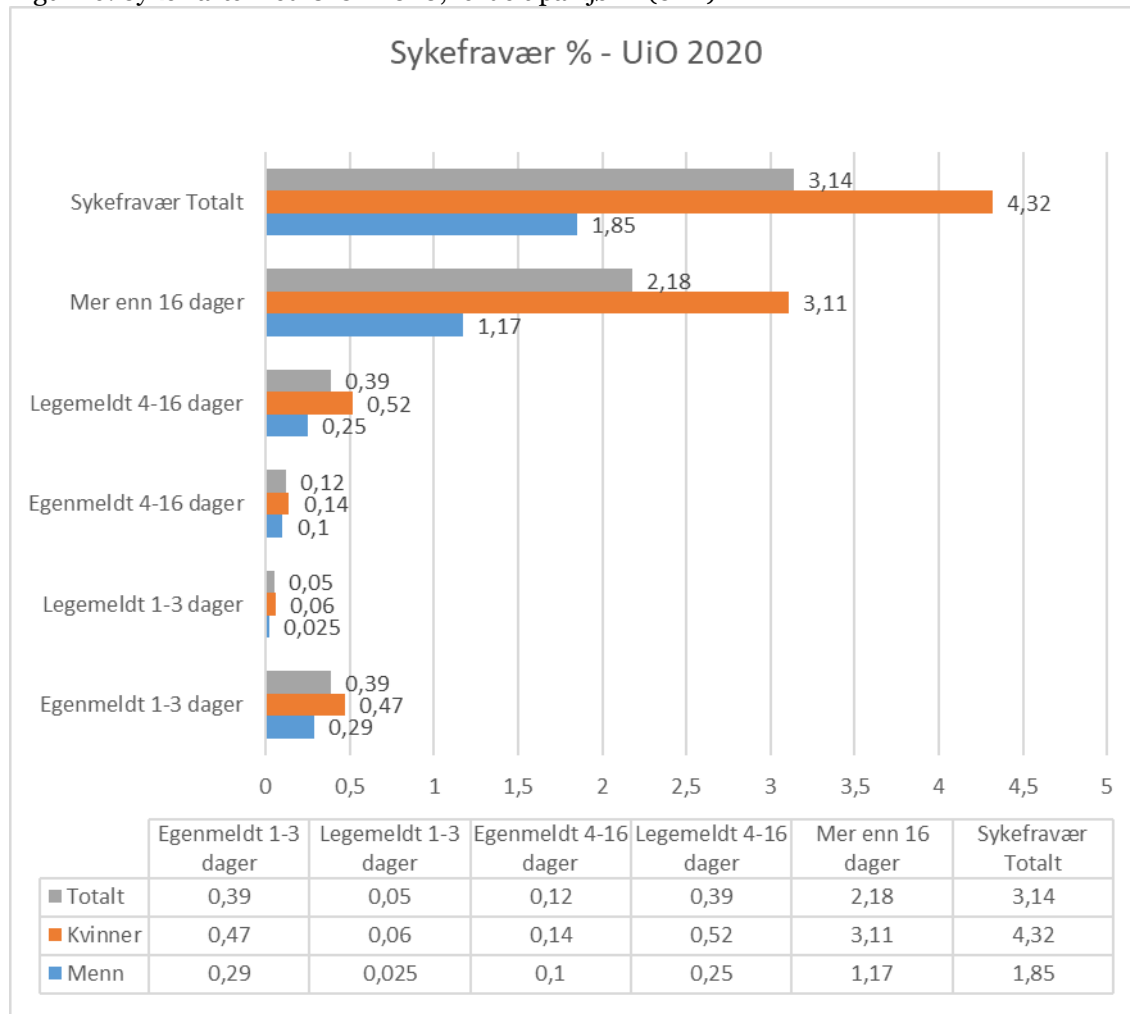
Sykefravær og permisjoner

UiOs IA-avtale 2019-2022³ legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiO har et forholdsvis lavt sykefravær. 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 2020.

³ 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 16: Sykefravær ved UiO i 2020, fordelt på kjønn (SAP)



Figuren viser at i 2020 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,14 %. Det er små variasjoner sammenliknet med 2019. Sykefraværet totalt i 2020 er noe lavere enn sammenliknet 2019, det vil si det har vært en nedgang med 0,4 prosentpoeng. Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,32 % for kvinner og 1,85 % for menn. Sykefraværet har gått ned for både menn og kvinner sammenliknet med 2019. Henholdsvis 0,48 prosentpoeng for kvinner og 0,35 prosentpoeng for menn. Det er det legemeldte sykefraværet over 16 dager (langtidssykefravær) som trekker den totale sykefraværprosenten relativt sett opp.

Fordelt på stillingsgruppene teknisk-administrativ (TA) og vitenskapelig (VIT), var den totale sykefraværprosenten for TA på 4,25 % og for VIT var sykefraværprosten på 2,29 %. Sammenliknet med 2019 var det en nedgang for TA på 1,08 prosentpoeng. For VIT var det en marginal oppgang på 0,09 prosentpoeng. Det må legges til grunn at det kan være underrapportering på sykefraværet for ansatte i vitenskapelige stillinger.

Uttrekk på gruppen faste ansatte viser et totalt sykefravær (egenmeldt og legemeldt) på 3,35 %. Uttrekk på gruppen midlertidig ansatte viser et totalt sykefravær (egenmeldt og legemeldt) på 2,76 %.



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 2020, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall tilfeller og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avviklet helt eller delvis i 2020 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2020, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 17: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2020 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller		Sum dager		Totalt antall tilfeller	Totalt sum dager	Kvinner andel av fraværsdager
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann			
14 dg fødsel/adop m/lønn	2	111	18	959	113	977	1,8
D. utdan.perm u/lønn	13	6	1738	851	19	2589	67,1
Forskningsterm 100% m/lønn	11	21	2098	4303	32	6401	32,8
Gradert foreldreperm 100%	48	44	2492	2945	92	5437	45,8
Gradert foreldreperm 80%	14	7	857	626	21	1483	57,8
Omsorgspermisjon u/lønn	165	31	20383	3947	196	24330	83,8
Perm v/fødsel/adopsj 100%	304	121	27290	7301	425	34591	78,9
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	6	3	770	83	9	853	90,3
Perm v/fødsel/adopsj. 80%	83	27	8381	1615	110	9996	83,8
Utd.perm u/lønn	8	4	2039	949	12	2988	68,2
Velferdsperm u/lønn >1mnd	105	82	22185	17217	187	39402	56,3
Velferdsperm u/lønn < 1 mnd	22	7	170	57	29	227	74,9
Totalsum	848	507	103759	54150	1355	157909	65,7

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn tar ut permisjon ved UiO i 2020 (65,7 %). Dette er en nedgang fra året før med 4,4 prosentpoeng. Kvinner utgjør 67,1 % av tilfellene som tar delvis utdanningspermisjon uten lønn. Det er som tidligere år flere menn enn kvinner som tar forskningstermin med lønn (67,2 %). Kvinner tar 45,8 % av den graderte foreldrepermisjonen med dekningsgrad 100 %, mens ved 80 % dekningsgrad er det mer likt, dvs. at kvinner tar ut 57,8 % av permisjonens tilfellene. Kvinneandelen er på hele 83,8% ved uttak av omsorgspermisjon uten lønn. Ved uttak av foreldrepermisjon med 100 % dekningsgrad er kvinneandelen 78,9 %, og for 80 % dekningsgrad er andelen 83,8 %. Når det gjelder velferdspermisjon uten lønn som går over mer enn en måned tar kvinner ut 74,9 % av denne type permisjonen, mens når permisjonen er under en måned er andelen kvinner 56,3 %.

Tabellen under viser fravær på grunn av barns sykdom. 2020 var på mange måter et annerledes år. Koronasituasjonen førte til lockdown med stengte skoler og barnehager, perioder hvor barn måtte holdes hjemme på grunn av smittevern hensyn og mye bruk av hjemmekontor. Derfor ble kvoten for omsorgsdager doblet våren 2020. Før fellesferien ble kvoten nullstilt. Det var likevel mulig å bruke omsorgsdager selv om kvoten var brukt opp, dersom barnehage eller skole var steng pga. korona eller av andre smittevern hensyn. Datamaterialet skiller seg derfor fra tidligere år hvor antall fraværsdager i 2019 var på 4767 er totalt antall fraværsdager 12215 i 2020. Det er nesten en tredobling av fraværsdager på grunn av sykt barn. 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



UiO : Universitetet i Oslo

fleksible arbeidssituasjon, men kanskje har koronasituasjonen hatt innvirkning på dette i tillegg til det faktum at det har vært en økt belastning med stengte skoler og barnehager.

Tabell 18: Fravær pga. barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2020 (SAP)

Ansatt	Antall ansatte	Sum fraværsdager	Fraværsdager i %
Kvinne	4898	7961	65,2
Mann	2519	4254	34,8
Totalsum	7417	12215	100,0

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme med sykt barn (65,2 %). Tendensen er sånn sett lik sammenlignet med tidligere år.