

Årsrapport 2024



Innhold

I.	Styrets beretning	1
II.	Introduksjon til virksomheten og hovedtall	3
III.	Årets aktiviteter og resultater	5
	Mål 1 Styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig grunnleggende, banebrytende forskning.....	5
	Mål 2 Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter.....	12
	Mål 3 Styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn, nasjonalt og globalt	21
IV.	Rapportering om styring og kontroll	33
V.	Vurdering av framtidsutsikter	42
VI.	Årsregnskap	47

Vedlegg 1: UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2024

Forsidefoto: Lars Petter Pettersen/UiO, Ola Sæther/UiO, Yngve Vogt/UiO, Anders Lien/UiO , Åsne
Rambøl Hillestad/UiO

List of Signatures

Page 1/1



Årsrapport - styrets beretning til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Stølen, Svein	BANKID	2025-03-11 15:11 GMT+01
Falkum, Ingrid Lossius	BANKID	2025-03-12 12:56 GMT+01
Akram, Qaisar Farooq	BANKID	2025-03-11 14:58 GMT+01
Heggenes, Oskar August B	BANKID	2025-03-11 14:56 GMT+01
MARIA STRÖMME	BANKID	2025-03-11 14:52 GMT+01
Frantzen, Eirik	BANKID	2025-03-12 18:50 GMT+01
Borgen, Solveig Topstad	BANKID	2025-03-11 14:40 GMT+01
Johansen, Finn-Eirik	BANKID	2025-03-12 10:14 GMT+01
Hager, Nora Marie	BANKID	2025-03-12 09:06 GMT+01
Clemet, Kristin	BANKID	2025-03-12 07:39 GMT+01
Østby, Marianne Midthus	BANKID	2025-03-11 15:33 GMT+01



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

External reference: 1809C08C2DDC46F19FF8BF29DF481F95

I. Styrets beretning

Resultater og høydepunkter fra 2024

Universitetsstyret er UiOs øverste organ og har ansvar for at UiO holder høy kvalitet og drives effektivt og i samsvar med lover og regler. Styret har hatt syv møter i 2024, hvor det blant annet er besluttet å etablere Senter for global bærekraft og videreføre UiO: Livsvitenskap med ny strategi for perioden 2025-2029. Styret har også vedtatt at UiO skal bidra aktivt til gjenoppbyggingen av forsknings- og utdanningssektoren i Gaza etter krigen. Dette inkluderer å bidra til å videreutvikle internasjonale allianser med mål om å tilby høyere utdanning til flyktninger og fordrevne generelt. Universitetsstyret har videre vedtatt en ny økonomisk fordelingsmodell, etiske retningslinjer for anskaffelser ved UiO, og ny anskaffelsesstrategi, revidert IPR-politikk, samt justert internhusleiemodellen. Diskusjonssaker om akademisk boikott har skapt stort engasjement i universitetsstyret, og styret har også diskutert utviklingen av UiOs utdanningsportefølje.

Resultater og utvikling knyttet til UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet gjennomgås i årsrapporten. Vi vil derfor her kun knytte noen overordnede betraktninger til de samlede resultatene for 2024.

UiO har en god utvikling og kan vise til sterke resultater når det gjelder forskning. Det er en stor bredde av forskere og forskermiljøer ved alle fakulteter som hevder seg i norsk og internasjonal sammenheng. UiO er i en ledende posisjon i Norge når det gjelder tildelinger for fremragende forskning fra Forskningsrådet (SFF og FRIPRO), og på andre plass i Norden på ERC-tildelinger, hvor kvalitet er det viktigste kriteriet. I 2024 hadde UiO hele 17 nye ERC-vinnere. Samtidig som UiO lykkes særlig godt i å hente eksterne midler for banebrytende grunnforskning, har universitetet ikke lykkes like bra med tematiske søknader. Det gjelder særlig Forskningsrådet, hvor det har vært nedgang i søknader og bevilgninger i perioden 2022-2024. For Pilar II i Horisont Europa er det også et uutnyttet potensial. UiO arbeider for å øke aktiviteten, blant annet ved å mobilisere flere forskere.

UiO har høye søkertall, men har et potensial for å øke både studiepoengproduksjon og gjennomføring på bachelornivå. UiO jobber også aktivt med å utnytte den samlede kapasiteten vår bedre. Universitetsledelsen har tatt i bruk en ny prosess for arbeidet med UiOs utdanningsportefølje, som skal legge til rette for et mer helhetlig grep om styringen av UiOs utdanningsportefølje. Den nye prosessen tar hensyn til både UiOs strategiske mål, faglig utvikling, vurderinger av samfunnets kompetansebehov og myndighetenes signaler, søkergrunnlag og studentenes gjennomføring. I arbeidet vektlegges særlig nye tverrfaglige studietilbud og internasjonale studietilbud og utdanningssamarbeid, siden disse kan fungere som virkemidler for omstilling og nyskaping av utdanningsporteføljen.

Geopolitisk ustabilitet har preget året, og den sikkerhetspolitiske situasjonen påvirker vilkårene for akademisk frihet og forskning. UiO har iverksatt tydeligere rutiner for internasjonalt samarbeid, men er samtidig opptatt av å unngå nedkjøling av internasjonalt samarbeid. Det er derfor etablert et interimforum for sikkerhet innen internasjonal forskning og utdanningssamarbeid, som skal bidra til at UiO har en entydig praksis. UiO har også iverksatt flere tiltak for forskere og studenter som har fått sitt arbeid avbrutt av krig og konflikt, herunder studietilbud og arbeidspraksis. I 2024 hadde UiO



sju truede forskere på ett- eller toårige opphold gjennom Scholars at Risk, og tok imot 10 medisinstudenter fra Gaza som akademisk nødhjelp.

UiO har i 2024 tatt initiativ til å etablere Global University Academy (GUA), som har som ambisjon å gi flyktninger og internt fordrevne tilgang til høyere utdanning, der de oppholder seg. Arbeidet vil kreve en betydelig innsats også fra høyere utdanningsinstitusjoner verden over, i form av en global dugnad hvor mange universiteter bidrar med moduler, som til sammen kan utgjøre ulike undervisningstilbud. Initiativet har blitt godt mottatt blant noen av verdens fremste universiteter, og det arbeides med å utvikle en generisk modell for samarbeid som skal danne grunnlag for at universiteter kan forplikte seg institusjonelt og ressursmessig til initiativet.

Det forventes at 2025 vil preges av økonomisk usikkerhet, og det vil være behov for å i enda større grad lykkes med å innhente midler fra konkurransearenaer på forskning og produsere studiepoeng. Vi omstiller oss til en tid med strammere budsjetter. Dette gjøres ved tettere oppfølging av fakulteter og tilsvarende underliggende enheter på nivå to, samt bedre utnyttelse av eiendomsmassen. UiO står overfor økte kostnader til husleie i forbindelse med innflytting i Livsvitenskapsbygget og sykehusarealer som ikke er kompensert. Vi understreker at UiO ikke er finansiert for en slik økning i årlige husleiekostnader. Universitetsstyret har merket seg at Statsbygg via UiO har fått en økt bevilgning på 50 millioner kroner til ferdigstilling av Vikingtidsmuseet. Dette er svært gledelig, og helt nødvendig for at vi har kunnet hente inn ytterligere ressurser i det private markedet.

Våren 2025 vil det avholdes valg til ny rektor og prorektor ved universitetet. Det nye rektoratet overtar 1. august 2025, sammen med et nytt universitetsstyre. Våren 2025 vil være preget av flere store konferanser om energi, miljø og digital omstilling, Livsvitenskapskonferansen om helsedata og kunstig intelligens, samt demokratikonferansen om ekstremisme. I tillegg vil Scene Domus Bibliotheca ha forskningsformidling om en rekke temaer, herunder demokrati, Midtøsten og antisemittisme. Senter for global bærekraft starter opp i juni 2025, og det arbeides med å finne ut hvilke tematiske områder senteret faglig skal satse på og profilere seg på. UiO skal også vedta en ny handlingsplan for likestilling og mangfold.

Styrets medlemmer:

Svein Stølen (styreleder)
Finn-Eirik Johansen
Ingrid Lossius Falkum
Solveig Topstad Borgen
Marianne Midthus Østby
Oskar August Bonafede Heggernes
Nora Marie Hager
Kristin Clemet
Eirik Frantzen
Maria Strømme
Qaisar Farooq Akram



II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

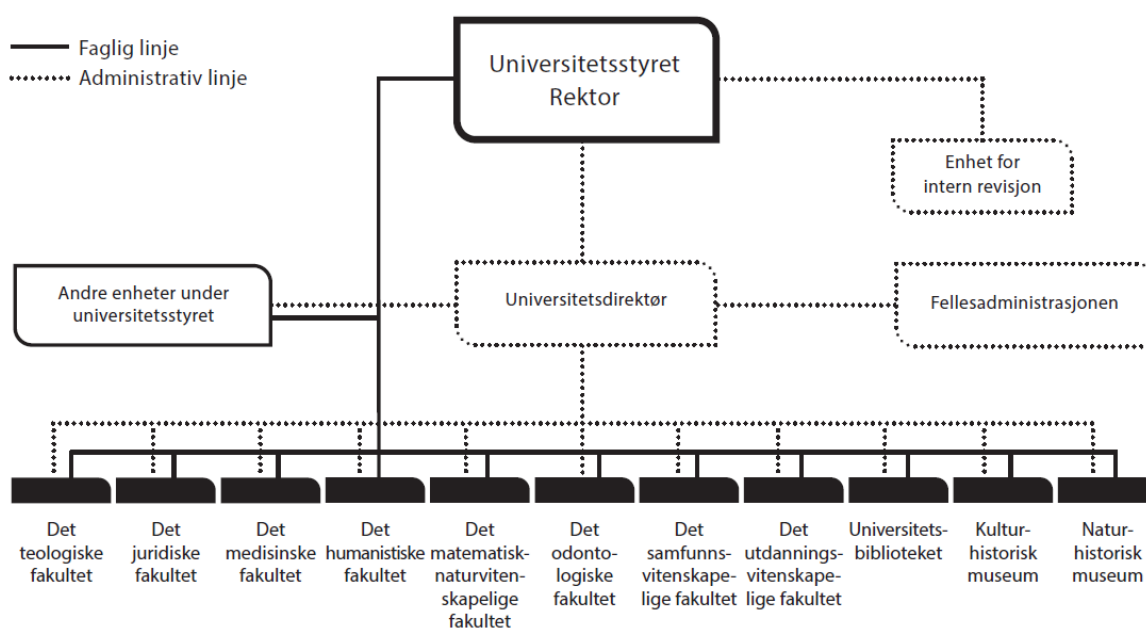
Universitetet i Oslo (UiO) har i over to hundre år undersøkt, utfordret og formet det norske samfunnet og utviklet kunnskap av verdi for hele verden. Kvaliteten og bredden i forskning og utdanning plasserer UiO i en nasjonal særstilling og utgjør grunnlaget for UiOs posisjon som et europeisk ledende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

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

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

Figur 1 - Organisasjonskart

Organisasjonskart



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

Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to universitetsmuseer, Universitetsbiblioteket og flere sentre¹. UiO har i tillegg en fellesadministrasjon med funksjoner som studie- og forskningsadministrasjon, økonomi og virksomhetsstyring, eiendomsforvaltning, informasjonsteknologi, kommunikasjon og personal- og organisasjon.

Utvalgte hovedtall

Nedenfor vises utvalgte hovedtall for UiOs virksomhet. UiO har en sterk forskningsprofil, med nær halvparten av ERC-tildelingene til universitetene i Norge og litt over halvparten av sentrene for fremragende forskning. Sterke forskningsmiljøer gir UiO de beste forutsetninger for å tilby forskningsbasert utdanning av høy kvalitet. Studiepoengproduksjonen styrker seg både per student og totalt. UiO har en solid andel av sentrene for fremragende utdanning. I overkant av en fjerdedel av alle norske doktorgrader blir avlagt ved UiO.

Tabell 1 – Utvalgte hovedtall

FORSKNING	2020	2021	2022	2023	2024
EU-midler (beløp i mill. kroner)	222	248	323	356	424
Forskningsrådsmidler (beløp i mill. kroner)	943	1 053	1 217	1 236	1 124
Publiseringspoeng per vitenskapelige årsverk	1,85	1,86	1,73	1,69	*
Doktorgrader	497	428	424	427	512
Sentre for fremragende forskning	Vertsinstitusjon 9 (av totalt 10) Partner: 1				
UTDANNING	2020	2021	2022	2023	2024
Studenttall	26 449	25 958	25 386	25 341	25 754
Kvalifiserte førstestvalgssøkere	19 345	17 796	15 913	16 897	17 489
Studiepoeng	18 569	17 973	17 067	17 252	17 760
Studiepoeng per student	46,7	45,4	43,9	44,5	45,2
Uteksaminerte kandidater	5 300	5 120	5 195	4 912	4 885
Sentre for fremragende utdanning	Vertsinstitusjon 4 (av totalt 10) Partner: 1				
KUNNSKAP I BRUK	2024				
Innovasjonsaktivitet (via selskapet Inven2)	53 DOFler, 37 patentsøknader, 6 lisensavtaler og 2 selskaper				
Sentre for forskningsdrevet innovasjon	Vertsinstitusjon 1 (av totalt 22) Partner: 6				
Forskningssentre for miljøvennlig energi	Vertsinstitusjon 1 (av totalt 13) Partner: 6				
Kulturhistorisk museum	102 151 besøkende/ undervisningsopplegg for 671 skoleklasser				
Naturhistorisk museum	222 156 besøkende / undervisningsopplegg for 755 skoleklasser				
Universitetsbiblioteket	1,3 millioner besøkende				
ÅRSVERK OG INNTEKTER	2020	2021	2022	2023	2024
Totalt antall årsverk	6 685	6 969	7 093	7 210	7 106
herav vitenskapelige årsverk	3 876	4 054	4 141	4 194	4 109
herav faste vitenskapelige årsverk (uten rek. stillinger)	1 715	1 788	1 808	1 848	1 849
herav rekrutteringsstillinger	1 757	1 836	1 910	1 931	1 852
herav øvrige midlertidige årsverk	405	431	423	415	408
herav adm/tekniske årserk	2 809	2 915	2 951	3 015	2 998
Totale inntekter (beløp i mill. kroner)	8 420	8 711	8 987	9 530	9 475
herav bevilgning	6 084	6 284	6 080	6 421	6 459
herav bidrags- og oppdragsinntekter	1 787	2 029	2 502	2 652	2 532
herav øvrige inntekter	549	398	405	457	483

Kilde: DBH, Forskningsrådet, DIKU og UiO

*Data for denne indikatoren foreligger først 1. april 2025

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

III. Årets aktiviteter og resultater

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

Rapportering på utviklingsavtalen

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

UiO jobber aktivt med å videreutvikle nasjonale og europeiske rammevilkår for langsiktig og grunnleggende forskning. Dette innebærer å styrke grunnpilarene for kvalitet i forskningen, følge med og gi råd og ta beslutninger om utviklingen av forskningssystemet, ivareta institusjonell autonomi og akademisk frihet, og for å bidra til et godt kunnskapsgrunnlag for en opplyst og konstruktiv samfunnsdebatt. Dette er grunnlaget for at UiO kan fortsette å være i den internasjonale forskningsfronten og delta i den globale kunnskapsutviklingen.

UiO lykkes godt innenfor en betydelig bredde av forskningsområder. Universitetet har et stort antall forskningsmiljøer ved alle fakulteter som er fremragende i internasjonal sammenheng. UiO er i en ledende posisjon i Norge når det gjelder tildelinger for fremragende forskning fra Forskningsrådet (SFF og FRIPRO) og i fronten i Norden på ERC-tildelinger, hvor kvalitet er det viktigste kriterium. Arbeidet med karriereutvikling for yngre forskere er intensivert og det jobbes systematisk med å styrke forskningsledelsen for å støtte opp under konkurransedyktige miljøer. Publiseringsaktiviteten har stabilisert seg på et høyt nivå, inkludert nivå 2-publikasjoner, og omtrent 80% av vitenskapelige artikler er åpent tilgjengelige. Nær 60% av UiOs publikasjoner er internasjonale sampublikasjoner.

Den forskningspolitiske debatten i EU i 2024 er i stor grad påvirket av analysene og rapportene til Enrico Letta, Mario Draghi og Manuel Heitor som peker på banebrytende forskning og innovasjon som avgjørende for å styrke Europas økonomiske konkurransekraft.² Sammenhengen mellom fremragende forskning, innovasjon, teknologi og økonomisk utvikling plasseres i sentrum. Disse analysene påvirker debatten og den politiske agendaen i EU. For å sikre konkurransekraft inn i fremtiden, er det viktig at realnedgangen for grunnleggende forskning stanses. Fremover må det investeres i fremragende universiteter og forskningsmiljøer og nasjonale, konkurransebaserte arenaer for fordeling av midler hvor kvalitet legges til grunn, må styrkes.

² Enrico Letta, [Much more than a market](#); Mario Draghi, [The Future of European Competitiveness](#); Manuel Heitor, [Align, act, accelerate](#).

1. Verdensledende forskermiljøer innen alle større fakultet og enheter

Fagfellelvurdering av vitenskapelig arbeid og publikasjoner er det nærmeste vi kommer en god forståelse av kvalitet i forskningen. I oversikten over fremragende forskningsmiljøer ved UiO tar vi utgangspunkt i Forskningsrådets nasjonale fagevalueringer, hvor internasjonalt sammensatte ekspertpaneler vurderer forskningskvaliteten ut ifra ett spekter av faktorer, blant annet forskningens originalitet og samfunnsverdi, og publiseringsmønstre. Forskningsrådets nyere fagevalueringer av kjemi, fysikk og geofag (2024), biovitenskap (2024), rettsvitenskap (2021), samfunnsvitenskap (2018), utdanningsvitenskap (2018) og humaniora (2017) viser at UiO har noen av de sterkeste forskningsmiljøene i Norge innenfor disse fagområdene. Flere miljøer får høyeste karakter, som betyr at forskningen betraktes som internasjonalt fremragende.

For noen fagmiljøer har vi ikke tilgang til nyere evalueringer. For eksempel er Forskningsrådets fagevalueringer av medisin og helsefag samt enkelte områder som matematikk og IKT over 10 år gamle.³ For å vurdere disse, tar vi utgangspunkt i fagmiljøer som har fått tildelt Senter for fremragende forskning (SFF) av Forskningsrådet, og som lykkes med å hente konkurransebaserte eksterne midler for fremragende forskning, fra Forskningsrådet (FRIPRO-ordningen) og fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon (ERC).⁴

Tabell 2 gir en oversikt over disse fagmiljøene. Samtidig er det viktig å fremheve at dette ikke nødvendigvis er en uttømmende liste og at det ikke utelukker at det er andre miljøer og enkeltforskere ved UiO som er fremragende i internasjonal sammenheng.⁵

Tabell 2: Fremragende forskningsmiljøer ved UiO

FAGDISIPLIN	ENHET	NFR fag-evaluering ⁶	SFF ⁷	ERC	FRIPRO
Det samfunnsvitenskapelige fakultet					
Samfunnsøkonomi	Institutt for økonomi	✓		✓	✓
Sosiologi	Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi/TIK	✓		✓	✓
Sosialantropologi	Sosialantropologisk institutt	✓		✓	✓
Statsvitenskap	Institutt for statsvitenskap/ARENA ⁸	✓		✓	✓

³ For tiden pågår det evalueringer av matematikk, IKT og teknologi, samt medisin og helsefag, og nye evalueringer av humaniora og samfunnsvitenskap er planlagt med oppstart i 2025.

⁴ Til tross for begrensninger kan rangeringer også i noen tilfeller være et nyttig verktøy, for eksempel Shanghai-rangeringen som bruker relativt objektive kriterier for å måle forskningskvalitet. I 2024-utgaven av Shanghai har UiO fem fagdisiplin på topp 50 listen i verden, geofag (27), sosiologi (30), statsvitenskap (34), offentlig administrasjon (36) og utdanningsvitenskap (41).

⁵ Clarivate publiserer årlig en oversikt over de 1% mest siterte enkeltforskerne i verden:

<https://clarivate.com/highly-cited-researchers/>

⁶ Miljøer som har fått fremragende karakter/vurdering i Forskningsrådets fagevalueringer.

⁷ Listen inkluderer både SFF-er som var i aktivitet i 2024 (SFF-IV (2017-2027) og SFF-V (2023-2033)) og nylig avsluttet SFF (SFF-III 2013-2023).

⁸ Institutt for Statsvitenskap fikk samlet karakteren 4 i fagevalueringene, men begge forskningsgruppene som ble vurdert (ARENA og Comparative Institutions and Regimes) fikk karakteren 5 (fremragende).

Det humanistiske fakultet					
Estetiske studier/Rytme, tid og bevegelse	Institutt for musikkvitenskap/Senter for tverrfaglig forskning på rytme, tid og bevegelse	✓	RITMO	✓	✓
Lingvistiske og nordiske studier	Institutt for lingvistiske og nordiske studier/Senter for flerspråklighet	✓	MultiLing	✓	✓
Kulturstudier og orientalske språk	Institutt for kulturstudier og orientalske språk	✓		✓	✓
Arkeologi, konservering og historie	Institutt for arkeologi, konservering og historie	✓		✓	✓
Filosofi	Institutt for filosofi, ide- og kunsthistorie og klassiske språk	✓		✓	✓
Det teologiske fakultet					
Religion og teologi		✓		✓	
Det juridiske fakultet					
Offentlig rett	Institutt for offentlig rett/Pluricourts	✓	Pluricourts	✓	
Kriminologi/Rettsosiologi	Institutt for kriminologi og rettsosiologi	✓		✓	✓
Det utdanningsvitenskapelige fakultet					
Utdanningsforskning		✓	CREATE	✓	✓
Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet					
Matematikk ⁹ Maskinlæring	Matematisk Institutt		INTEGREAT ¹⁰		✓
Geofag	Institutt for geofag	✓	CEED PHAB	✓	✓
Astrofysikk	Institutt for teoretisk astrofysikk	✓	RoCS	✓	✓
Fysikk	Fysisk Institutt	✓			✓
Kjemi	Kjemisk Institutt		Hylleraas	✓	✓
Biovitenskap	Institutt for biovitenskap	✓		✓	✓
Det medisinske fakultet ¹¹					
Kreftforskning Immunologi Embryologi Psykiatri Genetikk	Institutt for klinisk medisin		PRIMA CRESCO NORMENT CanCell	✓	✓
Biohybridteknologi Maskinlæring/KI	Institutt for medisinske basalfag		HTH INTEGREAT	✓	✓
Kulturhistorisk museum					
Senter for Vikingtidsstudier		✓			✓

⁹ Siste NFR fagevaluering av matematikk er over 10 år gammel

¹⁰ INTEGRAT ledes av Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet, med medisinsk fakultet som partner.

¹¹ Siste NFR fagevaluering av medisin og helsefag er over 10 år gamle.

Å bygge fremragende forskningsmiljøer er arbeid som foregår over flere år, og som krever langsiktige og forutsigbare økonomiske rammer og forskningspolitiske prioriteringer. Arbeidet omfatter tilgang til ressurser (inkludert å vinne frem på arenaer for eksterne konkurransebaserte midler), fasiliteter og støtteapparat, forskningsinfrastruktur, rekruttering av talenter og karrierestøtte, integritet i forskningen, og ikke minst god ledelse og kultur som fremmer banebrytende forskning.

Status i 2024 er at UiO har en stor bredde av forskermiljøer og forskere som hevder seg på et høyt internasjonalt nivå. ERC-aktiviteten er høy og stabil og for SSF-tildelinger (i 2023) har UiO hatt fremgang sammenlignet med tidligere runder. UiO har 10 av 19 SFF-er i Norge. I tillegg fikk UiO 23 FRIPRO-tildelinger i 2024, 31,4 % av den nasjonale tildelingen. UiO er fornøyd med status og utvikling på denne styringsparameteren, og en viktig oppgave fremover vil bli å befeste og bygge videre på denne posisjonen.

2. Nordens tre beste universiteter på ERC-tildelinger

Det europeiske forskningsrådet (ERC) prioriteres svært høyt ved alle enheter, og 31% av søknadene som sendes fra UiO til Horisont Europa er til ERC. Målt i både bevilgning og antall prosjekter er UiO ved utgangen av 2024 på andre plass i Norden¹². Kun Københavns Universitet er større, og selv om tallene er små, øker avstanden mellom UiO og neste universitet på listen siden i fjor.

Tabell 3: ERC-tildelinger til Norden i Horisont Europa (2021-2024)

Institusjon	Total bevilgning €	ERC tildelinger totalt	Advanced Grants	Consolidator Grants	Starting Grants	Synergy Grants
Københavns Universitet	120 966 610	66	12	21	29	4
Universitet i Oslo	71 078 494	39	9	12	17	1
Helsinki Universitet	62 908 271	35	6	12	17	0
Karolinska Institutet	55 582 667	32	7	6	16	3
Lunds Universitet	56 857 667	29	5	8	15	1
Danmarks Tekniske Universitet	49 235 754	25	7	10	7	1
Stockholms Universitet	37 622 307	22	5	9	8	0
Aarhus Universitet	37 421 623	21	3	6	10	2
Uppsala Universitet	39 947 874	18	4	8	4	2
NTNU	34 562 331	16	4	4	6	2

Samfunnsvitenskap og humaniora dominerer med over 60% av ERC-prosjektene, mens de medisinske og naturvitenskapelige fagene er omtrent jevnstore med snaut 20% hver. Tre fjerdedeler

12 I styrets beretning oppgis det, ved en inkurie, at UiO hadde 17 ERC-vinnere i 2024; det korrekte antallet er 14.

av tilslagene er blant de yngre forskerne, men det er også relativt god aktivitet blant de etablerte miljøene. Det er noen færre søkere til Advanced Grant, men samtidig har UiO begynt å lykkes med Synergy Grant.

I tillegg til de ordinære ERC-prosjektene har universitetet også fått ERC-Proof of Concept på henholdsvis Det teologiske fakultet og Det humanistiske fakultet. Disse prosjektene skal bidra til at resultater fra tidligere ERC-prosjekter bringes videre ut i samfunnet.

Måloppnåelsen for ERC-tildelinger er god, og aktiviteten sammenlignet med tidligere år er stabil. ERC er ett av de mest attraktive virkemidlene for forskermiljøene ved universitetet, og vil fremdeles være høyt på agendaen.

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

Norges Forskningsråd – tematiske utlysninger

UiO henter betydelige midler fra Forskningsrådet, og lykkes særlig godt på grunnforskningsrelaterte programmer og satsinger som Senter for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO. Etter endringer for å øke suksessraten i FRIPRO-ordningen (løpende tidsfrister, karantene og karenstid) har UiO lykkes godt og fått tildelt rundt 30% av de nasjonale midlene. Imidlertid ser universitetet en betydelig nedgang i søknader og total bevilgning, spesielt innenfor FRIPRO. Fremover forventer UiO derfor færre prosjekter, og trolig en nedgang i inntektene fra Forskningsrådet. UiO er ikke helt tilfreds med tildeling til nasjonal infrastruktur i 2024, og er i ferd med å se nærmere på årsakene til dette for neste utlysning.

Selv om vi ser at andel tematisk bevilgning øker fra 52,3% i 2022 til 70,1% i 2024, er nedgangen i søknader og bevilgninger innenfor tematiske utlysninger på omtrent samme nivå som i 2023. Nedgangen i bevilgning for fri prosjektstøtte er 67,2% for perioden 2022 til 2024, og 52,8% for tematiske utlysninger. Dette er i tråd med den generelle nedgangen i søknader til Forskningsrådet som flere universiteter opplever. Det er uklart hva nedgangen skyldes, om den er midlertidig, eller om det er en vedvarende trend. Fagmiljøene har oppmerksomhet på saken.

UiO får flest tilslag på midler til forskningsprosjekter innenfor temaområdene velferd og utdanning og demokrati og global utvikling, meg også på et jevnt nivå innen klima og miljø. I 2024 har UiO lykkes veldig godt innen helse. Videre lykkes UiO bedre i forskerprosjekter enn i kompetanse- og samarbeidsprosjekter og innovasjonsprosjekter, noe som trolig henger sammen med UiOs grunnforskningsprofil. I 2024 har UiO arbeidet med KI-sentersøknader og SFI-søknader til Forskningsrådets mer tematiske sentersatsinger. UiO har som ambisjon å lykkes bedre på tematiske utlysninger, og det vil jobbes med å øke informasjonen og tilretteleggingen slik at flere av UiOs forskere skal søke. UiO har også levert felles høringssvar til de nye porteføljeplanene i Forskningsrådet. Vi anser dette som en viktig del av forberedelsene til kommende utlysninger fra Forskningsrådet.

Tabell 4: UiOs deltagelse i Forskningsrådets tematiske utlysninger 2022-2024 fordelt på porteføljeområder/temaområde¹³

Forskningsrådets porteføljeområder m.m.	2022			2023			2024		
	Ant. søknader	Tilslag (%)	Bevilgning (1000 kr)	Ant. søknader	Tilslag (%)	Bevilgning (1000 kr)	Ant. søknader	Tilslag (%)	Bevilgning (1000 kr)
Fri prosjektstøtte*	363	8,3	243 598	183	5,5	79 990	169	5,6	72 029
Demokrati og global utvikling	13	53,8	74 742	3	33,3	12 000	7	5,1	59 000
Energi og transport	3	100	31 503	3	66,7	15 993	0	0	0
Klima og miljø	22	68,2	24 574	14	71,4	15 356	17	29,4	28 042
Helse	9	22,2	6 072	2	50,0	5 050	20	35,0	59 069
Velferd og utdanning	14	78,6	95 765	4	75,0	25 609	7	71,4	60 000
Muliggjørende teknologier	26	34,6	22 156	5	100	33 255	6	50,0	9 203
Mat og bioressurser	0	0	0	2	50,0	9 722	1	100,0	12 000
Samisk samfunn og kultur	1	100	12 000	1	100	10 000	0	0	0
Innovasjon	0	0	0	7	57,1	65 000	6	36,7	1 000
Sum tematisk	101	47,5	266 821	55	52,0	177 397	76	35,5	168 904
Sum fri prosjektstøtte og tematiske	464	27,2	510 419	238	16,4	257387	245	31,0	240 933
Andel tematiske av total (%)	21,8%		52,3%	23,1%		68,9%	31,0%		70,1%

*Fri prosjektstøtte er hovedsakelig FRIPRO.

Horisont Europa: Pilar II Samfunnsutfordringer

To tredjedeler av bevilgningene til UiO fra Horisont Europa kommer fra Pilar I, men Pilar II er også viktig for mange miljøer og viser en økende andel sammenlignet med tidligere. Satsingen på Pilar II er en viktig del av UiOs handlingsplan for Horisont Europa, og flere enheter jobber aktivt med å identifisere relevante utlysninger. Sammenlignet med de tre siste årene i Horisont 2020 sendes det nå flere søknader til Pilar II. Innenfor klynge 2 «Culture and creativity» har aktiviteten vært høy og stabil, og 2024 utmerker seg med en dobling i antall søknader og svært godt tilslag. Innenfor klynge 4 «Digital, Industry and Space» har også tilslaget vært godt, og rundt 30% av midlene UiO får innenfor Pilar II kommer fra denne klyngen. Tilsvarende andel av bevilgningen kommer fra klynge 1 «Health» hvor UiO de siste årene har hatt en stabilt høy deltagelse. Innenfor klynge 5 «Climate, Energy and Mobility» har deltagelsen vært økende, og universitetet har nå prosjekter innenfor alle klyngene i Pilar II. Det er også en viss økning i antall samarbeidsprosjekter som ledes fra UiO. Tilslagsprosenten i Pilar II er noe lavere enn tidligere, men fremdeles god, selv om den er lavere enn for gjennomsnittet i Norge (27,5%). UiO burde derfor ha potensiale til å hente mer midler.

Måloppnåelsen er god ved det at det sendes flere søknader i 2024 sammenlignet med mange tidligere år. Samtidig kan antall søknader svinge mye fra ett år til neste, både fordi tallene er små, og

¹³ Oppdatert i desember 2024. Oversikten er ikke uttømmende, og det må tas høyde for upresissheter i kategorisering. Det har vært endringer i porteføljeinndelingen til Forskningsrådet, og inndelingen er laget med tanke på å følge utviklingen framover.

fordi tilslag i Pilar II er avhengig av utlysninger som er relevante for forskningsområdet og det rette konsortiet. Mange enkeltforskere søker også flere ganger, og det er derfor færre som søker enn det de totale tallene gir inntrykk av. En prioritering fremover vil derfor være å mobilisere både flere og bredere enn det gjøres i dag.

Tabell 5: UiOs deltakelse i Pilar II fordelt på klynge/temaområde¹⁴

Klynge	2022		2023		2024	
	Søknader	Tilslag	Søknader	Tilslag	Søknader	Tilslag
1. Helse	25	6	33	1	13	2
2. Culture, Creativity and Inclusive Society	9	1	6	2	22	5
3. Civil Security for Sociedad	2	1	5	1	1	
4. Digital, Industry and Space	32	5	14	4	17	1
5. Climate, Energy and Mobility	4	3	8	1	10	2
6. Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture and Environment	4	1	0	0	8	
Sum	76	17	66	9	71	10

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

Helhetlig kompetanseprofil for rekruttering og opprykk

UiO ønsker å stille forventninger til kvalitet og verdsette ulike kompetanser, samt å gjøre vurderingsprosessene enda mer transparente og forutsigbare. For å få dette til har vi tatt i bruk en matrise for vurdering av kvalifikasjoner ved ansettelse og opprykk, basert på veileder for vurdering av akademiske karriereløp (NOR-CAM). Det er videre etablert en veileder for sakkyndig komite og søkere. UiO har samtidig lagt vekt på en tydeligere rollefordeling i ansettelsesprosessen. Nettsidene er forbedret og det utvikles maler som kan understøtte bruken av en helhetlig kompetanseprofil. Arbeidet UiO har gjort er i tråd med hovedprinsippene i den europeiske avtalen «Agreement on Reforming Research Assessment». UiO ligger i forkant både nasjonalt og internasjonalt i dette arbeidet, men det er vanskelig å isolere effektene av innsatsen. Resultater er vanskelig å måle på dette området, særlig i en tid med store endringer i overordnet regelverket.

Karriereutvikling og støtte

I 2024 er arbeidet med karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase og implementering av UiOs standarder for karrierestøtte intensivert. Hensikten med arbeidet er å sette unge forskere bedre i stand til å ta valg rundt egen karriere og redusere usikkerhet rundt jobbmuligheter. Fakultetene arbeider aktivt med ulike tiltak for å utvikle systemer for karriereveiledning og oppfølging av karriereplanene til ansatte.

UiOs nettverk for karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase utgjør en viktig infrastruktur for karriereutviklingsarbeidet, og er en arena for erfaringsutveksling og samarbeid på tvers av

¹⁴ Oppdatert i desember 2024– Resultatet av 37 søknader totalt i klynge 1, 4 og 5 er ikke klare.

organisasjonen. Karriereutviklingsarbeidet følger i hovedsak to hovedlinjer: én rettet mot utvikling av karriereaktiviteter for ph.d.-kandidater, postdoktorer og forskere i forskerstillinger, og én rettet mot opplæring i karriereveiledning for vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte i organisasjonen. I det videre arbeidet vil særlig oppfølging av kravene om karriereplan og karriereveiledning i ny forskrift til UH-loven være et prioritert område.

UiO arbeider systematisk med å styrke og profesjonalisere forskningsledelsen gjennom årlige forskningslederprogram. Programmenes formål er å støtte opp under utviklingen av dynamiske og konkurransedyktige forskningsmiljøer ved UiO. Rundt en tredjedel av plassene på programmene er tilgjengelige for forskningsledere fra andre institusjoner. Dette bidrar til et bredere erfaringsgrunnlag og økte nettverksmuligheter til gode for alle deltagere. Forskningslederprogrammets «Consolidating level», for erfarne forskningsledere ble i 2024 arrangert for 16. gang, og «Starting level», for forskere som er nye i lederrollen, for 10. gang.

UiO er fornøyd med at implementeringen av standardene for karrierestøtte er blitt mer konkretisert og systematisert, og vil jobbe videre for å styrke karrierestøttende aktiviteter ved enhetene.

Mål 2 – Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten og for utviklingen av framtidsrettede lærings-, undervisnings- og vurderingsformer. UiO ser gode resultater på de prioriterte områdene i utviklingsavtalen:

- I 2024 har UiO utvidet tilbudet om karrieretjenester til alle nye studenter. UiO fikk svært gode resultater i en ny kandidatundersøkelse. Det er en rekke eksempler på tiltak for forskningsnærhet og praksiskoblinger i studietilbudene som etableres i tråd med fakultetenes og fagmiljøenes faglige behov og utviklingsarbeid. UiO er godt i rute med dette tiltaket.
- I 2024 har UiO startet et arbeid for å se de lokale støttemiljøene for kvalitetsutvikling mer i sammenheng og legge bedre til rette for erfaringsdeling og samarbeid på tvers. Støttetilbudet til fagmiljøer og vitenskapelig ansatte blir stadig mer omfattende. Det er en stor og økende interesse for pedagogisk utviklingsarbeid, og det kollegiale aspektet har stor vekt. UiO er godt i rute med dette tiltaket.
- I 2024 har det vært økende ønske i fagmiljøene om å tilby etter- og videreutdanning. Det er imidlertid behov for å konsolidere og videreutvikle støttetjenestene for denne typen studie-tilbud. Det er også behov for å avklare og tydeliggjøre de interne økonomiske rammevilkårene. UiO er derfor ikke i rute med dette tiltaket sammenlignet med målsetningene for 2026.
- Circle U.-alliansen har fått støtte til ny prosjektperiode fra 2023 til 2027 og intensiverer arbeidet med utprøving av nye måter å samarbeide internasjonalt på. Samarbeidet er genuint nytt både for UiO og sektoren, og UiO søker å ligge i forkant av utviklingen. Koordineringsbehovet innenfor alliansen har vært langt større enn antatt. UiO er på vei til å være i rute med dette tiltaket.

I 2024 har UiO fortsatt arbeidet med å videreutvikle strukturene for utdanningsutvikling, slik at UiO de neste årene kan jobbe mer samlet og systematisk med tiltakene i utviklingsavtalen. UiO må svare på samfunnets forventninger og behov ved å utnytte kapasiteten og den faglige bredden i utdanningsporteføljen. Kvaliteten på studietilbudene våre er grunnleggende god, men det finnes også studietilbud som kan forbedre både rekruttering og gjennomføring. Skal UiO nå målsettingen om fremragende utdanningstilbud ved alle fakulteter, er det behov for faglig og strategisk videreutvikling av både av konkrete studietilbud og av utdanningsporteføljen som helhet.

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

UiOs resultater for 2024 innen utdanningsområdet viser en positiv utvikling sammenlignet med 2023:

- Antall registrerte studenter øker fra 25 341 høsten 2023 til 25 754 høsten 2024 (1,6%).
- Antall studiepoeng (heltidsekvivalenter) per student (registrert i høstsemesteret) øker fra 44,49 i 2023 til 45,16 i 2024 (1,5%).
- Antall 60-studiepoengs enheter øker fra 17 252 i 2023 til 17 760 i 2024 (2,9%). Produksjonen er lavere enn i pandemiårene, men er på nivå med årene før pandemien.
- Andelen studenter på bachelorutdanninger som gjennomfører på normert tid går tilbake fra 40,89% til 39,89% (2,5%), mens den tilsvarende andelen for masterutdanninger øker betydelig fra 45,58% til 51,15% (12,2%).
- UiOs samlede søkertall er gode. Søkertallet til grunnutdanningene øker med 3,5% og søkertallet til masteropptaket for søkere bosatt i Norge og søkere fra EU, EØS og Sveits øker med 8,8% fra 2023 til 2024. Antall mastersøkere fra utenfor EU, EØS og Sveits synker imidlertid betraktelig, som følge av innføringen av studieavgifter. UiO har i snitt 3 førstevalgssøkere per studieplass til grunnutdanninger og 3,1 til masterutdanninger for bosatte søkere og søkere fra EU, EØS og Sveits.
- UiOs nye kandidatundersøkelse viser at kandidatene våre er attraktive på arbeidsmarkedet. En nylig undersøkelse blant studiesøkere i 2024 viser at studenter som søker seg til UiO har en sterk personlig interesse for faget (92%) og ønsker seg til UiO på grunn av den faglige kvaliteten på studieprogrammet (84%). UiO scorer jevnt over godt i Studiebarometeret.
- Antallet avlagte doktorgrader øker betydelig fra 427 i 2023 til 512 i 2024 (19,9%), og økningen på UiO er noe større enn den nasjonale (14,9%). Antallet nye ph.d.-avtaler gikk svakt ned fra 2022 til 2023 (5,7%), og tallene for vårsemesteret 2024 indikerer at nedgangen har fortsatt.

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

UiO har nylig gjennomført en egen kandidatundersøkelse blant uteksaminerte fra høsten 2018 til våren 2023, som viser at kandidatene våre er attraktive på arbeidsmarkedet. Over halvparten fikk jobb før de hadde fullført utdanningen, og 9 av 10 er i jobb innen et halvt år. 8 av 10 kandidater mener at utdanningen de har gjennomført ved UiO er relevant eller svært relevant i deres nåværende jobb, og like mange vil anbefale UiO til andre. 84 prosent av kandidatene mener utdanningen har gitt dem kompetanse som er viktig i arbeidslivet. I tillegg til at UiO-kandidatene er fornøyde med utdanningen og kommer raskt i relevant jobb, viser undersøkelsen blant annet at:

- Karakterer oppleves ikke viktig for jobbsøking, men kandidater med gode karakterer er mer tilfredse med utdanningen.
- Kontakt med arbeidslivet i studietiden oppleves nyttig.
- Kandidatene har høy kompetanse, men mindre trening i å formidle den til arbeidsgiver.

Det er sentralt for våre utdanninger at studentene skal være rustet til et arbeidsliv i endring. Kandidatene i denne undersøkelsen vektlegger den teoretiske, metodiske og analytiske kunnskapen som kjernekompetanser de har tilegnet seg i studietiden. Dette lover godt for de omstillingene og utfordringene vi vet arbeidslivet nå står ovenfor.

UiO etablerte høsten 2023 nye karrieretjenester for studenter, etter at studentsamskipnaden SiO avsluttet et mangeårig samarbeid. UiO har utviklet tilbudet «Finn din fremtid», som skal bidra til å øke studentenes forståelse av egen kompetanse og kunnskap om fremtidige jobbmuligheter, samt støtte opp om programmenes arbeidslivsrelevans. Etter pilotering ved to av fakultetene i 2023, ble tilbudet høsten 2024 utvidet til alle nye studenter ved UiO. Studentene kan ta korte emner om karriere, ett hvert semester, som skal hjelpe dem med å ta gode valg og finne ut hvilke muligheter de har. Kurstilbudet skal føre til aktiv læring og tydelig progresjon gjennom studietiden. Det skal bidra til å gi studentene en styrket bevissthet rundt egen kompetanse, verdier, mål og motivasjon, bidra til å gjøre dem godt rustet til å møte et arbeidsliv i stadig utvikling.

Fakultetene og fagmiljøene gjør fortsatt mye godt utviklingsarbeid knyttet til praksiskoblinger i utdanningstilbudet, og arbeidet blir stadig mer systematisk og når større studentgrupper. Vi ser også nye eksempler på arbeidslivspaneler og andre måter å involvere arbeidslivet i utdanningsutviklingen på. Det gjøres et bredt og kontinuerlig arbeid ved UiO med å utvikle nye praksiskoblinger, og flere av fakultetene har utviklet nye praksisemner i 2024.

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

UiOs omstilling og nyskaping i utdanningsporteføljen

Universitetsledelsen har i 2024 tatt i bruk en ny prosess for arbeidet med UiOs utdanningsportefølje. Ambisjonen med den nye prosessen er å ta et helhetlig grep om styringen av utdanningsporteføljen som tar hensyn til UiOs strategiske mål, faglig utvikling, vurderinger av samfunnets kompetanse-

behov og myndighetenes signaler, søkergrunnlag og studentenes gjennomføring med mer. Ulike styringsnivåer ved UiO skal ha reell påvirkningsmulighet samtidig som det gis rom og tid for faglige utviklingsprosesser.

Kunnskapsdepartementet stiller langt sterkere krav til institusjonenes prioritering og omstillingsevne enn tidligere, og UiO møter forventninger om tydeligere prioritering av utvalgte fagområder. Profilen i UiOs utdanningsportefølje er imidlertid preget av stabilitet og inkrementell utvikling. Sett over tid har studietilbudet økt i omfang, herunder porteføljen av emner, mens antallet studenter har gått noe ned. Det skjer mye utviklingsarbeid innenfor hvert fagområde og innenfor de eksisterende studieprogrammene, men vår interne kapasitet for endring og omstilling har vært begrenset.

I arbeidet med den nye utdanningsporteføljeprosessen har universitetsledelsen lagt til grunn at hele utdanningsporteføljen ikke kan være oppe til diskusjon hvert år, fordi mange studieprogram både har gode søkertall og leverer godt på resultater. Samtidig er det behov for prosesser og verktøy som hjelper til med å identifisere og prioritere problemstillinger som trenger felles diskusjon. Ambisjonen er å bruke både sammenstillinger av data og analyser og fakultetenes innmeldinger i den strategiske utviklingen av utdanningsporteføljen.

Støttetjenester for utdanningsutvikling

UiO har de siste årene lagt stor vekt på å styrke støttetjenestene for utdanningsutvikling for å nå ut til flest mulig ansatte og studenter med kompetanse og veiledning.

På UiO-nivået er LINK – Senter for læring og utdanning et tverrfaglig senter som gjennom videreutvikling av undervisning bidrar til studentenes læringsutbytte. LINK tilbyr program for universitetspedagogisk basiskompetanse, kurs, seminarer og veiledning om teknologi og pedagogiske perspektiver. Senteret sikrer kunnskapsdeling og skaper felles møteplasser på tvers av fakultetene.

I tillegg til LINK har UiO mange ressursmiljøer som bidrar med aktiviteter og kompetanse i arbeidet med å utvikle utdanningskvaliteten. Dette omfatter både fakultetenes støttemiljøer, UiOs sentre for fremragende utdanning, Universitetsbiblioteket og IT-avdelingen. UiO har også en rekke forskere og forskningsmiljøer med høyere utdanning og læring som forskningsfelt.

UiOs Pedagogiske akademi er en kollegial arena for meritterte utdannere og består fra desember 2024 av 33 dyktige utdannere fra 7 av 8 fakulteter. Akademiet er en kollegial arena hvor utdanningsutvikling og undervisningspraksis formidles, deles, diskuteres, kritisk evalueres, og hvor nye ideer i undervisningen utforskes, og settes på den utdanningspolitiske agendaen. Akademiet deltar på UiOs årlige utdanningskonferanse og bidrar i utdanningsutviklingen på sine respektive fag og fakulteter.

Dersom UiO skal klare å møte de mangfoldige behovene og forventningene som stilles til oss både utenfra og innenfra, er vi nødt til å ta i bruk alle disse ressursene og deres kompetanse. Antall aktører fordrer også at vi får på plass strukturer som ivaretar helheten, gir retning til arbeidet og legger til rette for økt samarbeid. UiO har derfor gjennomført en utredning av hvordan støtte-tjenestene for utdanning kan samarbeide mer og bedre. De foreslåtte tiltakene handler om å styrke etablerte arenaer for kollegialt samarbeid, styrke samarbeidet om programmet for universitetspedagogisk basiskompetanse og legge til rette for jevnlig universitetspedagogisk utvikling.

Videreutvikling av det digitale læringsmiljøet

I 2024 har arbeidet med å følge opp anbefalingene fra Prosjektet digitalt læringsmiljø 2030 fortsatt. Dette betyr blant annet å utnytte mulighetene vi har for bedre bruk, samt oppmerksomhet på langsiktige, helhetlige løsninger. To overordnede anbefalinger er løftet fram i videreutviklingen av det digitale læringsmiljøet:

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

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

I 2024 har det også vært mye oppmerksomhet og mye arbeid knyttet til kunstig intelligens. UiO lanserte tjenesten GPT UiO for å kunne tilby en eller flere språkmodeller (den gang spesielt ChatGPT fra OpenAI) på en forsvarlig måte. Satsningen ble en suksess, og svært mange ved UiO bruker tjenesten. Popularitet og etterspørsel har også skapt stort behov for videreutvikling og behov for avklaring knyttet til bruk. Det foregår også mye arbeid for å avklare og informere godt om hvordan ansatte og studenter kan og bør bruke kunstig intelligens i undervisning, læring og vurdering. Arbeidet er ikke i mål og vil fortsette i 2025.

Nye former for kvalitets- og utviklingsarbeid - BraStart

Pilotprosjektet *En læringsanalytisk tilnærming til utforskning av førsteårsstudenters gjennomføring og akademisk integrering* (BraStart) ble igangsatt høsten 2023 med en varighet på to år og koordineres av Institutt for pedagogikk ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet. Formålet med prosjektet er å bidra med systematisk kunnskap om prosesser og faktorer som er involvert i førsteårs bachelorstudenters faglige integrering, gjennomføring av første studieår, og i positive studieerfaringer. Prosjektet skal bygge kunnskap og kapasitet innen læringsanalyse, og hvordan dette kan brukes til pedagogiske formål ved UiO. Prosjektet bruker flere typer data fra digitale plattformer, spørreundersøkelser og studieadministrative kilder, og vil inkludere førsteårs bachelorstudenter fra alle fakulteter. Prosjektet er en del av et bredere arbeid ved UiO for å utnytte potensialet som ligger i digitale spor for å forbedre studentveiledning og emne- og programutvikling i høyere utdanning.

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

Utvikling av tverrfaglige studietilbud

I Utsynsmeldingen beskriver regjeringen et behov for å utdanne flere kandidater innen helsefag, IT og områder som er viktige for det grønne skiftet. Ett av de viktigste svarene fra UiO på dette kompetansebehovet vil være å utvikle nye sterke, fler- og tverrfaglige studietilbud. Med IT som eksempel, svarer UiO på dette behovet ved å tilby spesialiserte utdanninger ved Institutt for informatikk, men også ved å styrke den generelle opplæringen i digitalisering i andre studietilbud og gjennom et bachelorsertifikat i digitalisering.

Tverrfaglighet har alltid stått sentralt i UiOs utdanninger. Mange av de ordinære studietilbudene ved UiO er tilrettelagt for tverrfaglighet ved at emner eller emnegrupper fra flere fag inngår, eller ved at de inneholder emner som i seg selv er tverrfaglige. UiO har likevel tydelige ambisjoner om å styrke tverrfaglig forskning og utdanning. Dette skjer ikke minst gjennom nye fler- og tverrfaglige tilbud som «Filosofi, politikk og økonomi», «Økonomi og datavitenskap» og de ulike sertifikatene på bachelor- og masternivå. Vi ser tre hovedformer å strukturere tverrfaglighet på: tverrfaglighet innenfor ordinær programstruktur, særskilte tverrfaglige program samt sertifikater/tillegg som gir påbygningsmuligheter og ekstrakompetanse.

Utvikling av tverrfaglige sertifikater på bachelor- og masternivå

UiO har utviklet små, tverrfaglige studietilbud på både bachelor- og masternivå, kalt sertifikater, som kan tas innenfor rammene av et studieprogram eller i tillegg til et studieprogram. Begrepet «sertifikat» skal signalisere at studietilbudet gir studentene tilleggskompetanse på et annet felt enn det som ligger i deres ordinære studieløp. Studentene får mulighet til å styrke graden sin med unik kompetanse, sammen med andre studenter fra hele UiO, og opparbeider seg perspektiver og ferdigheter som arbeidslivet trenger. Sertifikatene er på 20 studiepoeng og består av et obligatorisk emne på 10 studiepoeng i kombinasjon med ett eller flere valgfrie emner. UiO har foreløpig etablert tre bachelorsertifikater og fire sertifikater på masternivå (honours-sertifikater). Sertifikatene er et verktøy som både svarer på samfunnets behov for tverrfaglig kompetanse og bidrar til å utnytte UiOs faglige bredde.

Utvikling av fleksible og desentraliserte studietilbud

UiOs strategiske målsetning er å tilby forskningsbasert og fleksibel etter- og videreutdanning innen fagområder hvor vi har særskilte fortrinn. Flere fagmiljøer har også merket seg ambisjonen med det reviderte egenbetalingsregelverket om at det skal bli lettere å tilby videreutdanning. UiO har de siste tjue årene hatt ulike løsninger for støtte til fakultetenes etter- og videreutdanningsvirksomhet, både sentrale og desentrale løsninger. De siste årene har imidlertid hovedansvaret for å vurdere behovet for etter- og videreutdanningstilbudet ligget på fakultetene, hos fagmiljøet som kjenner sin sektor i samfunns- og arbeidslivet best. Vi ser nå at det er behov for mer støtte til fagmiljøer som ønsker å tilby etter- og videreutdanning, siden kravene som stilles til denne virksomheten er større både i utdannings-, personal- og økonomiregelverket.

Alle fakultetene utvikler ulike former for fleksible studietilbud eller videreutdanningstilbud, også regionale tilbud. Mye av UiOs kapasitet er imidlertid allerede utnyttet, så etablering av nye

studietilbud vil ofte være avhengig av nedskalering eller avvikling av andre tilbud. UiO har noe ubenyttet kapasitet, særlig på masternivå, men det er krevende å sette den i aktivitet på andre fagområder. Det pågående arbeidet med utvikling av utdanningsporteføljen skal blant annet legge bedre til rette for at UiO klarer å snu seg raskt nok for å møte egne faglige ambisjoner og samfunnets forventninger. UiO har kartlagt barrierer for samarbeid på tvers av fakulteter og enheter, og jobber videre med prioriterte tiltak.

Utvikling av videreutdanningstilbud for lærere og profesjonsutøvere i barnehage og skole

Den varslede omleggingen av finansieringen av videreutdanningstilbud rettet mot barnehage og grunnopplæring fra anbuds konkurranser til øremerkede midler vil kunne gi UiO mulighet til å oppskalere eksisterende videreutdanningstilbud og utvikle nye. UiO har solid fagkompetanse av høy relevans for lærere, ledere og andre ansattgrupper i skolen, og gjennom partnerskap med skoleeiere i regionen vil UiO kunne tilby spissede regionale tilbud. En forutsetning er imidlertid at systemet for fordeling av øremerkede midler er fleksibelt nok til å gi åpning for utvikling av nye tilbud, og at det tar hensyn til hvilke videreutdanningsbehov som finnes i regionen, og hvilke institusjoner som har relevant fagkompetanse.

8. Fornye arbeidet med internasjonalt utdanningssamarbeid og studentmobilitet

Handlingsplan for internasjonalisering av utdanning 2024-2026

Høsten 2024 vedtok UiO en handlingsplan for internasjonalisering av utdanning for å styrke UiOs internasjonale omdømme og helhetlige internasjonale profil. Planen inkluderer både nye utfordringer knyttet til internasjonal rekruttering og studieavgifter, og hvordan UiO kan videreutvikle internasjonaliseringen på feltene utveksling, fellesgrader, sommerskole og internasjonalisering hjemme.

UiOs ambisjon er å være best i Norge på internasjonalisering av studier og på rekruttering av internasjonale studenter. Vi skal tilby attraktive internasjonale studieprogrammer, særlig innen fagområder som er strategisk viktige for UiO. Flere av de store nordiske universitetene har satset på internasjonal rekruttering og lykkes med det. Det er derfor grunn til å anta at UiO har potensial til å gjøre det samme. Høsten 2024 satte UiO derfor i gang en rekrutteringspilot, blant annet for å se på målsetningene i handlingsplanen om strategisk utvikling av utdanningsporteføljen ved å vurdere og prioritere hvilke internasjonale programmer som har potensial til å rekruttere betalende studenter. En rekke tiltak for å nå målene på dette feltet er satt i gang og fortsetter våren 2025.

Handlingsplanen skal styrke koordineringen på internasjonaliseringsfeltet og se UiOs aktiviteter mer i sammenheng. Vi skal samarbeide tett med europeiske partneruniversiteter i Circle U.-alliansen, og vi skal ha gode og velfungerende partnerskap i det globale sør, i Panorama-land og i resten av verden. Vi skal sørge for at alle UiOs studenter får tilbud om faglig anbefalt utvekslingsopphold ved ledende partneruniversiteter i utlandet, og om fysisk eller digital deltakelse i andre typer mobilitetstilbud.

Utvikling av internasjonale utdanningstilbud

Internasjonalisering av utdanningsporteføljen er et viktig virkemiddel i arbeidet med å utvikle fremragende utdanningstilbud ved alle fakulteter. Med innføring av studieavgifter i Norge for studenter fra utenfor EU/EØS og Sveits, går UiO inn på en ny konkurransearena hvor en profil som et

internasjonalt orientert universitet med dyktige studenter fra hele verden er helt avhengig av et attraktivt tilbud av engelskspråklige studier. Det innebærer også at internasjonalt rekrutteringsarbeid vil måtte prioriteres opp. Med et mer mangfoldig læringsmiljø ved UiO, vil også de lokale studentene få internasjonal erfaring og impulser.

UiO har tatt imot internasjonale studenter til engelskspråklige programmer siden 1990-tallet, med en topp i pandemiåret 2020. Høsten 2023 ble det innført studieavgifter, og antallet studenter som møtte til studiestart gikk ned med over 50% sammenlignet med tidligere år, til tross for at antall søkere og tilbud var tilsvarende eller høyere. Nedgangen fortsetter i 2024.

Tabell 6: Søker og opptakstall i det internasjonale masteropptaket 2018-2024

Søker- og opptakstall i det internasjonale masteropptaket 2018-2024

	2018	2019	2020	Årstall 2021	2022	2023	2024	Søkere 889 5,103
Søkere	3,318	3,941	5,103	4,875	3,753	4,134	889	
Tilbud	286	354	357	366	296	362	121	
Svart ja	187	230	319	236	192	131	46	
Møtt	143	163	224	145	138	62	38	

Siden innføringen av studieavgifter, ser vi at sammensetningen av søkermassen har endret seg. Det er aller størst nedgang i antall søkere fra Asia og Afrika, mens nedgangen ikke har vært like stor i antall søkere fra Amerika og Oseania. Noen asiatiske land skiller seg også ut ved at de har betalingsdyktige søkere; dette gjelder særlig Kina, men også Pakistan. Det er rimelig å anta at disse endringene henger nøye sammen med de mulighetene studenter fra ulike verdensdeler og regioner har for å finansiere studiene sine i et høykostland som Norge. Stipendordningen for studenter fra utvalgte partnerland (NORSTIP) er foreløpig ikke på langt nær tilstrekkelig for å kompensere for disse endringene i sammensetningen av søkermassen.

Det er grunn til å tro at studieavgiftene utgjør et inntekstpotensial for UiO på sikt, forutsatt at vi lykkes med å øke rekrutteringen av betalende studenter. Sverige og Danmark innførte studieavgifter noen år tidligere enn Norge, og erfaringer derfra viser at tallet på internasjonale studenter sank drastisk rett etter innføringen, men at de større institusjonene noen år senere var oppe på minst samme nivå som før. Hvis vi sammenligner oss med de ledende universitetene i våre naboland, Lund og København, ser vi at de blant annet har etablert «flaggskipprogrammer» som er spesielt attraktive for internasjonale søkere. Dette er et aktuelt tiltak for å realisere vår ambisjon om fremragende utdanningsprogrammer ved alle fakulteter. Etablering av engelskspråklige studietilbud på bachelornivå vil gjøre UiO attraktivt for et større utvalg av internasjonale søkere.

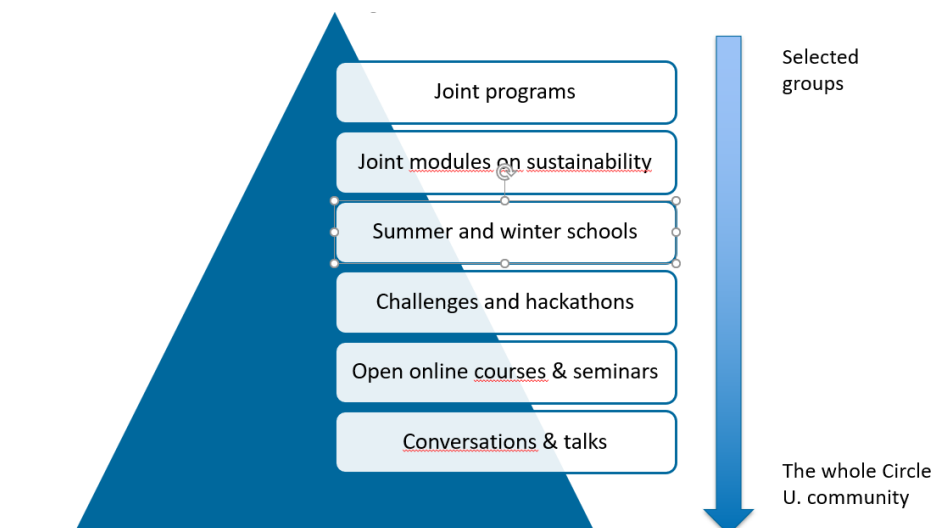
Europeisk utdanningssamarbeid innenfor Circle U.

UiO koordinerer Circle U., en europeisk universitetsallianse som består av UiO og åtte andre forskningsintensive breddeuniversiteter, samt 44 assosierte partnere fra ulike sektorer som universitetssykehus, kommunale og regionale myndigheter, innovasjonsbedrifter og forskningsinstitutter. Sammen utvikler alliansen innovative og kreative måter å undervise og lære på, med oppmerksomhet på forskningsbasert og tverrfaglig kunnskap. Etter et treårig pilotprosjekt 2020-2023, fikk Circle U.-alliansen tildelt finansiering for en ny periode fra 2023 til 2027.

Circle U.-prosjektet er en viktig europeisk satsning for UiO, og er avgjørende for å teste ut nye mobilitetsformater og nye læringsformer gjennom felles undervisningstilbud, infrastrukturer og forskningsfelleskap mellom partneruniversitetene. Sentrale elementer er en sterkere kobling mellom utdanning, forskning og innovasjon, utvikling av digitalt utdanningssamarbeid, større bruk av studentaktive læringsformer og integrering av ulike former for mobilitet på alle utdanningsnivåer. Circle U.-alliansens ambisjoner er høye, og i den nye prosjektperioden er det særlig oppmerksomhet på koordineringsbehovet på tvers av institusjonene.

Våren 2024 har Circle U.s ledelse vedtatt seks ulike «educational formats», det vil si samarbeids-tilbud som blir prioritert med tanke på infrastruktur og administrative støtte-funksjoner. Dette inkluderer både tilbud som er tilgjengelige for hele Circle U.-samfunnet og tilbud som vil være flaggskip-satsinger for mindre grupper.

Figur 2 Circle U. educational formats



De seks formatene vil bli tilbudt på Circle U.s *Open Campus* - en felles inngangsportal for studenter som søker mobilitets- og utdanningstilbud innenfor alliansen. Circle U. har også vedtatt enkle retningslinjer som skal hjelpe vitenskapelige ansatte som ønsker å internasjonalisere egne emner og studietilbud. Retningslinjene sier blant annet noe om hvordan samarbeidet mellom institusjonene bør foregå og hvordan de aktuelle tilbudene bør være innrettet.

Alliansen har etablert et *Academic chair Programme*, hvor ressurspersoner fra alle partner-universitetene bidrar til å drive den faglige aktiviteten i alliansen framover. De deltar i kunnskaps-klynger for klima, demokrati, global helse og kunstig intelligens, samt bidrar til alliansens faglige initiativer. *The Circle U. Chair Academy* skal bidra til å koble utdanning og forskning og utvikle studentaktive læringsformer innenfor de tematiske områdene. Alliansen har gjennomført en rekke felles aktiviteter.

I 2024 arrangerte UiO sommeremnet «Democratic Governance and the Politics of Poverty», et tverrfaglig tilbud med rundt 70 masterstudenter fra Circle U.-institusjonene. Emnet hadde både digitale elementer og en fysisk samling, og la til rette for finansiering gjennom ordningen for korttids-mobilitet i Erasmus+-programmet. Tilsvarende sommerskoler ble arrangert i Berlin og Louvain.

Gjennomføringen av sommerskoler har vært viktig for å teste internasjonalt emnesamarbeid og innovative læringsformer. Antallet studenter som deltar har økt år for år, og tilbudene har fått svært gode tilbakemeldinger.

Erasmus+ på UiO

I 2024 ble UiO kåret til årets Erasmus+-institusjon av HK-dir. I sin begrunnelse trekker HK-dir fram UiOs høye ambisjoner og strategiske utvikling i bruken av Erasmus+:

«Engasjementet for Erasmus+ blir understreka av auka aktivitet i eit breitt spekter av programmet, som studentmobilitet, samarbeidspartnerskap og sentraliserte prosjekt. I 2024 har UiO fått tilslag på ein søknad om Erasmus Mundus Design Measures, i tillegg til å delta i fleire andre prosjekt innan innovasjonsalliansar, kapasitetsbygging i høgare utdanning og Jean Monnet-nettverk for politikkutvikling mellom EU og Latin-Amerika.»

UiO kan vise til en stabil økning i antall Erasmus+-mobiliteter i 2024, gjennom godt forankrede samarbeidsavtaler og mobilitetsavtaler i Europa, en økning i andel studenter på korttidsmobilitet og økt aktivitet i universitetsalliansen Circle U. Økningen er i henhold til nasjonale og europeiske strategier for internasjonalt utdanningsamarbeid, hvor Erasmus+ spiller en sentral rolle.

Erasmus+ er et av de viktigste virkemidlene for å nå nasjonale og europeiske mål for økt mobilitet, og Erasmus+ skal også bidra til å nå EU-kommisjonens mål for inkludering og det grønne skiftet, I 2024 ble derfor flere nye tilleggsstipend lagt til Erasmus+-programmet, uten at disse var fullt finansiert. Norske utdanningsinstitusjoner har med dette fått en vesentlig reduksjon i økonomisk handlingsrom i programmet. Det er viktig å få avklart fremover hvilke prioriteringer som skal vektlegges nasjonalt.

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

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

Samarbeid, formidling og dialog med aktører nasjonalt og globalt er viktig for utvikling av ny kunnskap, og for å bidra til at kunnskap blir tatt i bruk. Tillit til kunnskap og forskning i det norske samfunnet blir, som i andre land, også utfordret. For å opprettholde tilliten kreves et kontinuerlig arbeid både i utdanningene for å stimulere til kritisk tenkning og kildebevissthet, og i forskernes interaksjon med ulike aktører og målgrupper. Å utvikle arenaer og kanaler - både digitalt og fysisk - som publikum og samarbeidspartnere benytter er svært viktig i formidlingsarbeidet.

UiO har styrket formidlingsaktivitetene ved å utvikle dialog- og formidlingsarenaen Scene Domus Bibliotheca i tillegg til Klimahuset, Scene Humsam og Realfagsbiblioteket. Innen UiOs satsingsområder demokrati, energi og miljø og livsvitenskap, er det i samarbeidet med aktører gjennom foreningen Kunnskapsbyen i Oslo (Oslo Science City), utviklet sterke arenaer der forskerne

møter nye målgrupper og styrker samspillet med et bredt spekter av offentlig og private samfunnsaktører.

Nasjonalt har UiO gitt innspill til en rekke politikkinisiativ fra regjeringen. Det foregår også en vesentlig interaksjon mellom forskere og offentlig sektor og næringsliv gjennom Partnerforum med 24 departementer og direktorater, BI og UiO eller ulike samarbeid og møteplasser. I tillegg bidrar UiOs forskere til en kunnskapsbasert samfunnsdebatt daglig i mediene.

UiOs Helhetlige klima- og miljøstrategi setter ambisiøse mål for universitetet. Universitetets viktigste bidrag for å utvikle en bærekraftig fremtid, er utvikling av forskning, både disiplinær og tverrfaglig, og gjennom å tilby studentene forskningsbaserte utdanninger som inkluderer bærekraftsperspektiver. I 2024 ble Senter for global bærekraft vedtatt med oppstart fra juni 2025. UiO arbeider kontinuerlig med å redusere klimagassutslippet fra egen drift. Klimagassregnskapene viser at UiO har redusert utslippene med 18% i 2023 sammenlignet med 2018. Samtidig viser de at det er behov for mer effektive og kraftfulle tiltak dersom vi skal nå målene om 30% reduksjon innen 2030.

UiO har flere initiativer og arenaer hvor innovasjon og entreprenørskap fremmes og hvor man tilrettelegger for økt samarbeid med næringslivet og andre eksterne aktører. Veksthuset for Verdiskaping og programmene SPARK Norway og SPARK samfunnsinnovasjon er betydningsfulle støtteordninger og møteplasser med formål å bidra til utvikling av løsninger på samfunnsutfordringer, for eksempel innen teknologi for grønn omstilling og helse. Videre betraktes tverrfaglighet ved UiO som en viktig drivkraft for å stimulere nye løsninger, ideer og metoder, og det arbeides kontinuerlig for økt samarbeid på tvers. I 2024 har dette vært spesielt synlig i forberedelsene for å fremme innovasjon og samarbeid blant de ulike fagmiljøene som skal flytte inn i Livsvitenskapsbygget.

Kulturhistorisk museum og Naturhistorisk museums interaksjon med byens befolkning og tilreisende er viktig for Oslo og Norge. Publikumstilstrømningen har vært god, og museene har åpnet flere store utstillinger. Begge museene har lyktes med å innhente private midler. Takket være støtte fra Sparebankstiftelsen DNB har Norges første ekte hele dinosaurskjeletter flyttet inn på Naturhistorisk museum. I tillegg har denne støtten også gjort det mulig for barn og unge å få nærkontakt med vikingtiden gjennom det nye Vikingtidsmuseets skole- og aktivitetstilbud. Det er også verdt å merke seg at NHM er nominert til den prestisjefylte «European Museum of the Year 2025»-prisen.

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

Universitetets rolle for å styrke demokratiske verdier og akademisk frihet blir viktigere i en verden hvor disse verdiene er under press. UiOs utdanninger skal utvikle studentenes samfunnsansvar og bevissthet om verdier og valg. Gjennom utdanningsvirksomheten trenes studentene i kritisk tenking, metode og kildebevissthet. UiO har mange emner og studietilbud som omhandler ulike aspekter ved demokrati. Forskerutdanningene har fokus på forskningsetikk og forskningsintegritet.

Flere av UiOs forskningsmiljøer forsker på ulike aspekter ved kunnskap, trusler mot kunnskap og hvilken betydning det har for demokrati og samfunn. UiOs tverrfaglige satsing, UiO:Demokrati, er etablert som et viktig verktøy for å styrke kunnskapens betydning for demokrati og samfunn. Ni

forskergrupper er tilknyttet satsingen, og disse søker å utforske demokratiets forutsetninger, spenninger, dilemmaer, utfordringer og uløste spørsmål.

I 2024 arrangerte satsingen den første Demokratikonferansen, som er en nasjonal arena for diskusjoner om demokratiets status nasjonalt og internasjonalt, demokratiske konsekvenser av krigen i Ukraina og demokratiets rolle i klima- og naturkrisen. Konferansen samlet ledende forskere, politikere, beslutningstakere, skoleledere og andre samfunnsaktører.

Akademisk frihet og demokratiutvikling er sentrale temaer som UiO løfter i dialog med aktører både nasjonalt og internasjonalt. Universitetsledelsen og forskere deltar i ulike aktiviteter og driver aktiv formidling og dialog med aktører som påvirker rammevilkårene for akademisk frihet og satsing på forskning nasjonalt og globalt. UiO har også arrangert mange arrangementer om akademisk frihet og demokrati, samt Studentenes demokratidag.

UiO legger stor vekt på akademisk frihet i sitt internasjonale samarbeid og gir også konkret bistand til truede forskere gjennom programmer som «Scholars at Risk». I 2024 hadde UiO sju truede forskere som var på ett eller toårige opphold. Gjennom vår deltakelse i The Guild og Circle U. jobber vi for å fremme akademisk frihet i Europa.

Krigene i Ukraina og på Gaza-stripen har preget studenter og ansatte ved UiO. Universitetsstyret har diskutert akademisk boikott og vedtatt saker om hvordan UiO skal bidra til å støtte universiteter og utdanningssektor under krigshandlingene, samt hvordan UiO kan bidra i gjenoppbygging. Studenter ved UiO demonstrerte for akademisk boikott av Israel ved å etablere en teltleir på UiO campus i fem måneder, og UiO sikret ytringsfriheten til studentene. UiO mottok i 2024 tre forskere og 10 studenter fra Gaza. UiO har fortsatt å støtte ukrainske forskere gjennom opphold på UiO og øker samtidig sitt samarbeid med institusjoner i Ukraina.

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

Campusutvikling er et strategisk virkemiddel for å nå universitets mål på kort og lang sikt.

Masterplan for UiOs eiendom skal bidra til å sette overordnede føringer fra offentlige myndigheter, UiOs Strategi 2030 og samarbeidet med foreningen Kunnskapsbyen Oslo (Oslo Science City) ut i livet.

Livsvitenskapsbygget realiseres som et samlet anlegg for kjemi, farmasi, livsvitenskap og laboratoriemedisin for UiO og Oslo universitetssykehus HF (OUS). Bygget skal legge til rette for ledende universitets- og sykehusmiljøer innen livsvitenskap og gi økt internasjonal konkurransekraft på området. Dette overordnede samfunns målet er konkretisert gjennom effektmål for forskning, utdanning, innovasjon og fag- og metodeutvikling. Disse målsetningene nås ved å ta i bruk et nytt og moderne bygg med betydelig investeringer i avanserte vitenskapelig utstyr. Sentralt for måloppnåelsen er samlokalisering og synergier mellom ulike fagmiljøer på UiO, mellom UiO og OUS, samt et økt samspill med aktører utenfor universitetet.

Livsvitenskapsbygget representerer et betydelig løft for UiOs faglige virksomhet, med stort potensial for økt tverrfaglig forskning innen livsvitenskap, medisin- og helsefag og realfag. Bygget vil også styrke fremtidig undervisning og rekruttering til UiOs studieprogrammer. I 2024 har UiO tatt

strategiske grep for å utnytte de mulighetene Livsvitenskapsbygget representerer. Gjennom å flytte inn betydelige forsknings- og undervisningsaktivitet innen kjemi, farmasi og biovitenskap, samt øvrige fagmiljøer innen medisin- og helsefag fra OUS og Det medisinske fakultet, legges det til rette for økt aktivitet og forsterket måloppnåelse fra ibruktakelse og innflytting i 2026-27.

I 2024 har UiO, gjennom vårt eget mottaksprosjekt, og sammen med Statsbygg og OUS sine prosjektorganisasjoner, engasjert fakultetene og enhetene som skal flytte inn, forberedt flyttingen, og avklart anskaffelser og innplassering av utstyr. Mottaksprosjektet forbereder hvordan bygget skal tas i bruk av både for studenter og ansatte, slik at vi lykkes med ibruktakelsen av anlegget og på sikt kan innfri ambisjonene.

Livsvitenskapsbygget vil bli et svært attraktivt arbeids- og studiested og vil ha stor betydning for UiO fremover. Imidlertid representerer det også en utfordring for UiOs økonomiske bærekraft, både når det gjelder å ta i bruk det nye anlegget og den fremtidige utnyttelsen av eksisterende bygningsmasse som blir fraflyttet. I 2024 har UiO belyst utfordringene og mulighetene knyttet til eiendomsporteføljen generelt, og de økonomiske utfordringene knyttet til Livsvitenskapsbygget spesielt. De kommende årene vil kreve mye av UiO, med ferdigstilling av Livsvitenskapsbygget, ibruktakelse, fraflytting av eksisterende arealer og vurdering av fremtidige utviklingsmuligheter.

Campus i sentrum er i 2024 utviklet videre for å forsterke Universitetsplassen som arena for kulturformidling og samfunnsdebatt. Scene Domus Bibliotheca, har vært en stor suksess med til sammen 13 000 besøkende. I 2024 har universitetets aula trukket 36 000 gjester på tvers av de ulike arrangementene. UiOs kulturformidling er godt støttet av nettsidene om Munchs malerier. UiO har også forsterket satsingen på kultur i samarbeid med en rekke aktører i kulturlivet. Konsertprogrammet i Universitetets Aula er utviklet for å nå et bredere publikum.

UiO utvikler både det faglige samarbeidet og eiendomsprosjekter sammen med øvrige medlemmer i foreningen Kunnskapsbyen i Oslo. Utviklingen av det eiendomsfaglige samarbeidet innebærer blant annet å arbeide for hensiktsmessige rammer i kommunale planer.

Sentralt i Kunnskapsbyen Oslo er utviklingen av fire faglige gravitasjonsfelt innen demokrati og inkludering, livsvitenskap og helse, klima, energi og miljø og digitalisering og beregningsvitenskap. Å etablere møteplasser mellom universitetet og ulike målgrupper er et viktig virkemiddel for å legge til rette for bedre samspill. I 2024 har UiOs tverrfaglige satsinger, UiO:Livsvitenskap, samlet aktører innen helsenæringen til Livsvitenskapskonferansen. I tillegg har det vært konferanser om kunstig intelligens og grønn omstilling.

Byggearbeidet knyttet til tilbygget til det nye Vikingtidsmuseet er godt i gang. Per desember 2024 var det etablert tett tak og arbeidet med innvendige gulv, vegger og innredning er også godt i gang. Statsbygg rapporterer god fremdrift og reduksjon i usikkerhet knyttet til både byggearbeider og sikring og flytting av skip og gjenstander. Etter planen skal tilbygget overleveres ferdig fra entreprenør våren 2027. Byggherre har begynt prosjektering av eksisterende bygg. UiO er ansvarlig for et eget utstillingsprosjekt og mottaksprosjekt. Utstillingsprosjektet har i 2024 arbeidet videre med design og detaljering av planer for utstillingene. UiO har etablert et eget mottaksprosjekt som skal klargjøre for overtakelse av drift og bygningen og sikre gevinstrealisering av samfunns- og effektmål.

11. Ambisjonen i helhetlig klima- og miljøstrategi er realisert

Universitet i Oslo vedtok i 2022 en helhetlig klima- og miljøstrategi¹⁵. Strategien setter ambisiøse mål for universitetet, og følges opp av en tiltaksplan som revideres årlig. Klima- og miljøstrategien har bidratt til å styrke UiOs bærekraftarbeid på tvers av hele virksomheten, på en måte som sikrer våre grunnleggende mål om å fremme uavhengig og langsiktig forskning, samt utdanne faglig sterke studenter som er bevisst sitt samfunnsansvar. UiOs tiltaksplan for klima- miljø og bærekraft omfatter hele organisasjonens virksomhet og er inndelt i områdene forskning og innovasjon, utdanning, grønn campus og kommunikasjon og samfunnskontakt¹⁶. Under følger rapportering for hver av elementene i klima- og miljøstrategien.

Forskning og innovasjon

UiO har internasjonalt ledende forskning om klima, miljø og bærekraft innen en rekke fag, og arbeider for å styrke dette ytterligere. Blant annet har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet satset 44 fireårige KD-stillinger over 5 år innen bærekraftsrettet forskning. UiO har også vedtatt å etablere Senter for global bærekraft, som åpner i juni 2025. Senteret blir en enhet direkte under universitetsstyret med professor Helge Jordheim som leder, og skal samle forskere, studenter og samfunnsaktører for å forsterke UiOs bidrag til å løse klima- og miljøkrisen. Dette skal gjøres gjennom tverrfaglig forskning og undervisning, og i tett dialog med samfunnet.

Videre har UiO sendt flere søknader om eksterne midler, blant annet SFF-søknader for sentere med klima, miljø og bærekraft som tema.

Utdanning

UiO skal utdanne faglig sterke, selvstendige, og kritisk tenkende studenter som er bevisst sitt samfunnsansvar. Som universitet har vi ansvar for å bidra med kunnskap til den store samfunns - endringen vi står overfor. Med opprettelsen av flere studietilbud innen bærekraft gjør vi det lettere for våre studenter å tilegne seg evne, vilje og tverrfaglig kompetanse som kan bidra til det grønne skiftet i arbeidslivet.

Det tverrfaglige bachelortilbudet Bærekraftsertifikatet, som er åpent for alle BA-studenter uavhengig av studieprogram, fikk betydelig økt søkertall i 2024¹⁷. Flere valgfrie emner ble opprettet som en del av sertifikatet. Bærekraft inngår nå også som en sentral tematikk i det nye Innovasjonssertifikatet som ble lansert høsten 2024, og i Digitaliseringssertifikatet som åpner for studenter våren 2025. I tillegg har flere fakulteter tatt initiativ til nye emner og studietilbud som omhandler bærekraft. Sertifikatet og emnene det omfatter har gitt studentene nye tverrfaglige perspektiver på bærekraft, og dette utgjør en nyskaping innen vår utdanningsportefølje.

Grønn campus

UiOs klimagassutslipp skal reduseres med minst 50 prosent innen 2030 sammenliknet med 2018-nivå, og campus skal gjenspeile en bærekraftig institusjon. UiO utarbeider årlig klimagassregnskap for å følge progresjonen¹⁸. I perioden 2018 til 2023 har UiO redusert de totale klimagassutslippene med ca. 18%.

¹⁵ <https://www.uio.no/om/strategi/miljo-og-klimastrategi/>

¹⁶ <https://www.uio.no/om/klima-miljo/tiltaksplan/index.html>

¹⁷ <https://www.uio.no/studier/sertifikater/berekraftsertifikat/>

¹⁸ <https://www.uio.no/om/klima-miljo/klimaregnskap/index.html>

Tabell 7 – UiOs klimagassregnskap for 2023 (tall for 2024 gjøres tilgjengelig i mai 2025)

Mål for 2030 Sammenlignet med data fra 2018	Andel av UiOs utslipp i 2023	Endring 2022	Endring 2018
Reduksjon av totalt klimagassutslipp: Minimum 50% reduksjon	--	-8 %	-18 %
Reiser: 50% kutt i utslipp fra tjenestereiser	20 %	+5 %	-31 %
Energi: 30% lavere energibruk på campus	29 %	+4 %	-16 %
Bygg: Bærekraftig vedlikehold og klimavennlig nybygg	12 %	-51 %*	-22 %
Avfall: Kaste mindre, kildesortere mer	1 %	+8 %	-46 %
Tjenestekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	8 %	-6 %	-42 %
Varekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	30 %	+5 %	+3 %

*Skyldes hovedsakelig betydelig lavere aktivitet innen rehabilitering av bygg i 2023 sammenlignet med i 2022 da flere store prosjekter ble ferdigstilt.

Klimagassregnskapet for 2023 viser at utviklingen går i riktig retning, men at reduksjonen av utslipp går for sakte i forhold til de målene som er satt. Skal målsetningene for 2030 nås må reduksjonene økes betydelig i de kommende årene, spesielt innen energibruk, varekjøp og reiser.

UiOs bærekraftige cateringavtale hadde oppstart høsten 2023, og reduserte anslagsvis utslipp fra innkjøpt lunsj med 56% og innkjøpt middag med 61% det første halve året. Avtalen fikk først full effekt i 2024, og vi venter på tall for det totale klimaavtrykket for året. I 2024 vedtok universitetsstyret en ny anskaffelsesstrategi, hvor bærekraft er en av tre prioriterte områder. Videre har UiO påbegynt arbeidet med å installere solceller på Ole Johan Dahls hus, og det er etablert solskjerming på Fysikkbygningen, i henhold til tiltaksplanen. Det ble også satt i gang arbeid med å utvikle retningslinjer for bedre å ivareta klima og miljøhensyn i alle bygge- og rehabiliteringsprosjekter ved UiO.

Det er i 2024 laget klarere retningslinjer for reiser samt forslag til betaling for parkering på campus, og tilbudet til syklistene ble styrket. Retningslinjer og ny reisebyråavtale, samt betaling for parkering vil tre i kraft i 2025.

UiOs klima- og miljøstrategi fastslår at naturmangfold på campus er en prioritert oppgave. For å fremme biomangfold på campus har UiO i flere år gradvis økt omfanget av eng- og langgrasområder, og etter endt sesong i 2024 er 605 av plenområdene på Blindern sluppet opp til eng/langgras. Det arbeides med informasjonsskilt for å bedre synliggjøre naturverdier og miljøvennlig parkskjøtsel ved UiO. Våren 2025 vil det monteres skilt på campus Blindern, Gaustad, Observatoriet og Universitetshagen i sentrum.

I 2024 kartla UiO klimarisikoer og mulige tiltak for klimatilpasning for våre eiendommer på områdene Campus Blindern, Campus Tøyen og Campus Sentrum. Basert på eksisterende kunnskapsgrunnlag om forventede klimaendringer i Oslo og Akershus i kommende tiår er det identifisert tre ulike klimahendelser som kan ha en påvirkning på UiOs eiendommer; kraftig styrtregn, regnflom og flom. Kost/nytte-vurderinger av identifiserte tiltak viste at ingen av tiltakene var kostnadseffektive mot vurdert sannsynlighet for at klimahendelse skal inntreffe i kommende tiårs periode. Universitetet i Oslo har tidligere gjennomført flere klimasikringstiltak slik som overvannshåndtering, rutiner for tilsyn og beredskap for kraftig styrtregn, noe som kan ha spilt inn på kost/nytte-vurderingene.

Det ble videre besluttet å nedsette en klimagruppe som skal se utviklingen i klimagassregnskapet og tiltaksplanen for klima og miljø i sammenheng for å sikre at UiO når målet om 50% utslippskutt.

Kommunikasjon og samfunnskontakt

I 2024 ble det gjennomført et stort antall åpne arrangementer med bærekraft som tema i Klimahuset, Scene Domus Bibliotheca, på ulike formidlingsarenaer på campus Blindern, og i regi av

det studentdrevne Grønt kontor. Grønt kontor tilsatte nye studenter i 20-prosentstilling og organiserte gjenbrukstilbud, reparasjonsverksteder og frøbibliotek, og det ble utlyst midler til studenter og ansatte med ideer til bærekraftrettede prosjekter. Flere episoder av podkasten *Universitetsplassen* handlet om bærekraft (f.eks. grønn gentrifisering og rettferdig energiomstilling).

Flere store konferanser organisert av UiO, og i samarbeid med andre aktører, hadde bærekraft som sentral tematikk i 2024. Kunnskapsbyen Oslo, hvor UiO er partner, arrangerte arenakonferansen *The Future of Energy is Green and Digital*. Konferansedagene samlet forskere, næringsliv, politikere og offentlig sektor for å diskutere den grønne og digitale omstillingen. Konferansen var fulltegnet satte viktig tematikk på dagsordenen. Naturhistorisk Museum var Øyafestivalens hovedmiljøpartner i 2024, og var med å synliggjøre budskapet om bevaring av natur og truede fuglearter til et bredt publikum.

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

UiO har over tid arbeidet systematisk med å øke kunnskapen og bevisstheten om innovasjon blant studenter og ansatte, samtidig som vi har utviklet støttetilbudene knyttet til innovasjon. Formålet er å øke innovasjonsinnsatsen i hele bredden av universitetet, slik at mer kunnskap tas i bruk og bidrar til løsninger på samfunnsutfordringer, grønn omstilling og verdiskaping i både privat og offentlig sektor.

UiO har flere støtteordninger for innovasjonsprosjekter som skal bidra til å utvikle forskningsbasert ideer til innovative løsninger. Vi ser en positiv utvikling når det gjelder deltakelse i interne- og eksterne støtteordninger for innovasjonsprosjekter. Bredden i de faglige søknadene vi mottar, viser at vi har lyktes med å utvikle en innovasjonskultur på tvers av fakulteter og fagområder. Samtidig er det fortsatt et betydelig potensial for å øke innovasjonsaktiviteten, både blant studenter og ansatte.

I 2024 har UiO ferdigstilt en ny handlingsplan for innovasjon, som ligger til grunn for den strategiske satsingen på området frem til 2030. Handlingsplanen oppleves som et godt verktøy blant fakultetene, og har bidratt til å sette innovasjon høyere på agendaen. UiO har også vedtatt en revidert IPR-politikk, som skal støtte opp under økt kommersialiseringsaktivitet.

Veksthuset for verdiskaping, etablert av to fakulteter i 2022, som innovasjonsenhet for livsvitenskap, helse og teknologi, har utviklet et bredt tilbud av innovasjonstjenester. Tjenestene bidrar til å styrke forskernes innovasjonskompetanse og -aktivitet.

UiO deltar i en rekke eksternfinansierte innovasjonsprosjekter som skal bidra til løsninger på samfunnsutfordringer, økt konkurransekraft og verdiskaping. I tillegg til å ha prosjekter i alle klyngene i Pilar 2 i Horisont Europa og to ERC-Proof of Concept, gjør UiO det bra i European Innovation Council i Pilar 3 med 1/3 av alle prosjektene i Norge (5 av 16 prosjekter). Det er også positivt at UiO er gradsgivende institusjon i 7 av de nye nærings-ph.d.-prosjekter som ble innvilget i Forskningsrådet i 2024.

Studentinnovasjon

UiO jobber for å integrere innovasjon i undervisning og utdanningsprogrammer, blant annet gjennom innovasjonssertifikatet. Dette sertifikatet introduserer studentene for ulike innovasjonsteorier, og viser hvordan innovasjon kan analyseres fra forskjellige perspektiver.

Det har kommet flere initiativer og aktører som støtter studentinnovasjon ved UiO på flere fakulteter, og det er jobbet med å samle miljøene for erfaringsutveksling. Ett viktig tiltak har vært å etablere studentinnovasjonslokalet UiO iHub i Forskningsparken. For å bidra til etablering av flere studentbedrifter er programmet Co-Create, lansert sammen med andre universitetet og høyskoler i østlandsområdet.

UiO har støttet tilrettelegging for søknader til StudentEntreprenørskap (STUD-ENT) i Innovasjon Norge og fikk innvilget 3 av 5 søknader i denne utlysningen, mot 3 av 3 søknader i utlysningen i 2023. Gjennom Circle U. deltar UiO i utviklingen av studietilbud innen innovasjon og entreprenørskap. Høsten 2024 ble programmet Entrepreneurial Change-making, et blandet intensivprogram (BIP), gjennomført med totalt 70 studenter og 11 mentorer.

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

The Guild – europeisk universitetsnettverk

The Guild arbeider kontinuerlig for styrking av grunnforskningens vilkår, universiteter som frie og inkluderende institusjoner, samt utvikling og formidling av kunnskap som bidrar til å løse de store samfunnsutfordringene. Påvirkningsarbeid mot det neste rammeprogram for forskning og innovasjon fortsatte i 2024 og mye av diskusjonene og innspillene til EU institusjonene tok utgangspunkt i rapportene til Enrico Letta (det indre marked), Mario Draghi (Europas konkurransekraft) og Manuel Heitor (midtveisevaluering av Horisont Europa). The Guild jobber også politisk opp mot kommende Erasmus-program og European Universities-ordningen.

Satsning på samarbeid med Afrika

I 2024 har The Guild videreført sitt engasjement og samarbeid med afrikanske partnere. De 22 felles forskningsklyngene mellom universitetene i The Guild og det afrikanske universitetsnettverket ARUA har fått en god oppstart i året som gikk. Sammen med universitetet i Pretoria leder UiO klyngene «Health, Gender and Sexualities» og «Politics of Sustainable Development, og UiO er i tillegg partner i fire andre klynger på områdene fornybar energi, pandemi-beredskap, fredsforskning og matematikk. Arbeidet videre blir å utvikle det faglige arbeidet og sikre at klyngene får bærekraftig finansiering.

Gjennom Norges program for kapasitetsutvikling innen høyere utdanning og forskning (NORHED II), leder UiO seks prosjekter som samlet involverer 16 afrikanske partneruniversiteter i Tanzania, Etiopia, Kenya, Uganda, Malawi, Zimbabwe og Benin. Samarbeidet har bred tematisk spredning og i 2024 har UiO spesielt jobbet med kompetanseheving internt innen temaet anti-korrupsjon.

Annet globalt forskningssamarbeid

UiO har styrket sitt globale samarbeid, samtidig med at det har blitt jobbet aktivt med ansvarlighet og sikkerhet i internasjonalt forskningssamarbeid. Det er et mål at forskningssikkerhet ikke skal føre

til nedkjøling av viktig forskningssamarbeid, men derimot styrke det internasjonale samarbeidet samtidig som akademisk frihet opprettholdes og nasjonal sikkerhet ivaretas. Gjennom året har UiO jobbet med bevisstgjøring og utarbeiding av hensiktsmessig praksis i samsvar med de nasjonale retningslinjene. UiO deltar i det nylig etablerte BOTT-nettverket på området, og følger med på og bidrar til EUs arbeid innen forskningssikkerhet, blant annet gjennom konferanser og deltagelse i workshops i regi av The Guild.

Kina er definert som et høyrisikoland av norske sikkerhetsmyndigheter, noe som påvirker forskningssamarbeidet. For UiO er det viktig at samarbeidet med kinesiske institusjoner videreutvikles med økt vekt på sikkerhet, uten at dette går på bekostning av akademisk frihet og nødvendig forskningssamarbeid.

Taiwan er en viktig samarbeidspartner for UiO, og samarbeidet fikk økt betydning i året som gikk. Prorektor ledet blant annet en delegasjonsreise til Taiwan med utvalgte forskere. Kinastudier er et viktig område for studentutveksling. I tillegg er Taiwan et sentralt knutepunkt i den globale tech-industrien og er relevant for forskning innen temaer som demokrati og offentlig administrasjon.

UiO har i 2024 gjennomført evalueringer av NORHED II ved UiO og UiOs mottak av truede forskere gjennom Scholars at Risk. Det er også igangsatt en evaluering av the Norwegian Centennial Chair Program, som er et samarbeid mellom UiO, NMBU og University of Minnesota. Gjennom disse evalueringene ønsker UiO å utvikle viktig samarbeid som har pågått i lengre tid.

UiO har tatt initiativ til et samarbeid med 17 universiteter på tre kontinenter samt United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Flyktninghjelpen og Studentenes og Akademikernes Internasjonale Hjelpfond (SAIH) om å utvikle Global University Academy. Målet med initiativet er å gi internasjonalt godkjente høyere utdanningstilbud til flyktninger globalt. Arbeidet har kommet godt i gang i 2024, og det planlegges en pilot i Jordan og Uganda med inntak av studenter fra 2026.

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

Øvrig rapportering

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

UiO har ingen avsluttede byggeprosjekter i perioden. UiO har to pågående byggeprosjekter; Livsvitenskapsbygget og Vikingtidsmuseet. Det er etablert mottaksprosjekter ved UiO for å forberede overtakelse og sikre gevinstrealisering. Styringsdokumenter for begge mottaksprosjektene er forelagt prosjekteier. Rapportering skjer hhv. i prosjektstyre og -råd.

UiO fikk tildelt 50 millioner kr til etablering av nødvendig infrastruktur til det nye Vikingtidsmuseet for å utløse privat finansiering av blant annet auditorium og formidlingsareal til barn og unge i eksisterende bygning. Kunnskapsdepartementet har bedt om rapportering for denne bevilgningen i årsrapporten for 2024. Midlene er, i henhold til tildelingsbrev til UiO av 18. desember, overført til Statsbygg. Statsbygg, UiO og entreprenør arbeider nå med gjennomføring av de bedrevne tiltakene i opsjonspakke null. Statsbygg rapporterer om måloppnåelse i tråd med føringer gitt av Kunnskapsdepartementet.

Rapportering på midler tildelt over andre budsjettkapitler

Supplerende tildelingsbrev kap 260, post 50 Norwegian Internet Exchange (NIX)

UiO ble i supplerende tildelingsbrev av 4. mars 2024 tildelt 9 millioner kr. over kap. 260, post 50. Midlene skal benyttes til oppgradering og videreutvikling av Norwegian Internet eXchange (NIX) i en treårig satsingsperiode fra 2024 til 2026. UiO er godt i rute med alle aktiviteter som var planlagt startet i 2024. Dette gir et godt grunnlag for videre måloppnåelse for 2025 og 2026. Nedenfor beskrives resultater 2024 (mål fra Kunnskapsdepartementet står i skrå skrift).

Plan for ny infrastruktur på plass, og deler av infrastrukturen oppgradert – ferdig

Det er laget en plan for hovedsamtrafikkpunktet i Oslo, NIX1, hvor oppgradering av kapasiteten mellom lokasjonene til fra 100Gb/s til 400Gb/s og en øking av antall tilgjengelige kundeporter med 100Gb/s er de viktigste. Det er investert i nye switcher på de tre hovedlokasjonene på NIX1 og for IXen i Stavanger.

Flere tjenester tilknyttet NIX1 (navnetjenere og/eller cacher) – under arbeid

UiO har i dag flere root-navnetjenere, samt navnetjenere for de viktigste toppnivå-domenene tilknyttet NIX1.

Planer og nødvendige avtaler på plass for utvikling av verktøy og funksjonalitet – under arbeid

Det er etablert en avtale om sponsorship/support med managementverktøyet INEX for IXP Manager for 3 år. Det arbeides med en avtale for sponsorship/support for route server verktøyet BIRD.

Sette i gang eventuelle ansettelsesprosesser – ferdig

Plan for regional satsing – under arbeid

Hovedfokus i 2024 var Nord-Norge og 3. desember arrangerte UiO et møte i Tromsø med over 25 aktører fra mange sektorer/bransjer. Det ble gitt gode innspill til planene for videreutvikling av samtrafikkpunktet i nord. Arbeidet med planer for de regionale samtrafikkpunktene fortsetter i 2025.

Oppstart av arbeid med tanke på to nye regionale samtrafikkpunkter – under arbeid

I 2024 var det kontakt med to potensielle samarbeidspartnere med tanke på etablering av nye regionale samtrafikkpunkter.

Oppgradering av eksisterende samtrafikkpunkter til å støtte 10G og 100G – under arbeid

Arbeidet ble påbegynt i 2024.

Arrangere NIX-møte, gjerne i samarbeid med NONOG - ferdig

Den 24. september 2024 arrangerte UiO sammen med NONOG et [NIX/NONOG-møte](#) i Universitetet i Oslos lokaler i Oslo sentrum. Arrangementet hadde over 130 deltakere.

Arbeidet med å vurdere forretningsmodell og organisering igangsatt – under arbeid

I 2024 ble det fokusert på å samle inn informasjon og erfaringer fra andre samtrafikkpunkter det er naturlig å sammenlikne seg med. Dette vil vi fortsette å jobbe med frem mot 2026.

Revidert nasjonalbudsjett 2024, kap. 260, post 50

Studieplasser som følge av krigen i Ukraina

UiO har også i 2024 tilbudt studietilbud for flyktninger fra krigen i Ukraina. Tilbudet består av digitale norskkurs for nyankomne flyktninger i regi av Den internasjonale sommerskolen (ISS), engelskspråklige årsstudier på bachelor- og masternivå samt masterprogram. Studentene går sammen med andre UiO-studenter på eksisterende emnetilbud og blir på den måten integrert i studie- og læringsmiljøet. I 2024 fullførte 42 personer et norskkurstilbud, mens 24 studenter begynte på et av studieprogrammene.

Rapportering på gjennomføring av forsøksordning: PPU-Master

UiO ble i supplerende tildelingsbrev av 25. juni 2024 tildelt 500.000 kr til evaluering av det pedagogiske forsøket med et toårig masterprogram med integrert praktisk-pedagogisk utdanning.

UiO etablerte i 2024 en profesjonsrettet masterutdanning i praktisk-pedagogisk utdanning (PPU), etter å ha fått innvilget søknad til departementet om å gjennomføre et pedagogisk forsøk. Det pedagogiske forsøket gjennomføres i perioden 2024–2027 og omfatter to kull med masterstudenter.

Departementet har tildelt midler til UiO til evaluering av ordningen. Midlene finansierer et evaluerings- og følgeforskningsprosjekt som gjennomføres i samarbeid mellom undervisningsledelsen ved Institutt for lærerutdanning og skoleforskning og forskere fra forskergruppen TEPEC (Teachers' Professional Development and Educational Change). Foreløpige resultater viser at studentene har en sterk indre motivasjon for læreryrket. Søkerne valgte nettopp dette programmet fordi de hadde utdanning fra før, og dette ga dem en raskere vei fram til målet om en lærerkarriere enn hvis de skulle ha begynt på en femårig lærerutdanning. Studentene rapporterer også om stor tilfredshet med utdanningen og spesielt praksisopplæringen. Opptaket til masterutdanningen kom i stand på kort tid høsten 2024. Opptaket hadde 168 søkere, hvorav 64 fikk tilbud om opptak. 28 studenter møtte til studiestart.

Saving Oseberg

UiO søkte i 2024 Kunnskapsdepartementet om en bevilgning på 53 mill. kr. til forskningsprosjektet Saving Oseberg III. Prosjektmålet er å forske frem og utvikle rekonserveringsmetoder for å kunne sikre hele den verdifulle samlingen av tregjenstander fra vikingtiden. Prosjektets varighet var satt til 6 år. Stortinget bevilget 9 mill. kroner over revidert nasjonalbudsjett 2024. Kulturhistorisk museum har høsten 2024 arbeidet med å restrukturere forskningsprosjektet og dimensjonere aktivitetene i henhold til bevilgning. I foreliggende fremdriftsplan vil prosjektet starte opp våren 2025 og avsluttes i 2026. Det ble ikke ført kostnader mot prosjektet i 2024. KHM vil utarbeide en ny søknad til Kunnskapsdepartementet for finansiering av gjenstående deler av opprinnelig forskningsprosjekt.

Medisinutdanning

UiO har i perioden fra 2020 til 2025 mottatt finansiering av til sammen 55 seksårige studieplasser i medisin: 20 plasser fra studieåret 2020/21 som ble tildelt det ordinære seksårige studieløpet i Oslo, 20 plasser til medisinutdanning i Agder fra studieåret 2024/25 og 15 plasser til medisinutdanning i Innlandet fra studieåret 2025/26.

UiO startet desentralisert medisinutdanning i Agder høsten 2023. De første studentene i Agder ble i utgangspunktet tatt opp til utdanning som skulle gjennomføres i Oslo, men har selv ønsket å gjennomføre deler av utdanningen på desentralisert campus. Fra 2024 er studiemodellen i Agder

lagt opp slik at studentene gjennomfører de tre første studieårene i Oslo og de tre siste studieårene i Agder. Med en slik modell vil antallet studenter som flytter til Agder halvveis i studiet økes, og UiO forventer større forutsigbarhet på antallet studenter som gjennomfører desentralisert utdanning.

Fra 2025 vil UiO tilby en tilsvarende desentralisert studiemodell i Innlandet. Med oppstart for studentene i 2025, vil de første av disse starte i Innlandet i 2028. UiO planlegger å etablere desentralisert medisinstudium i Innlandet ett år allerede fra 2027, men da med rekruttering blant studentene som er tatt opp til et seksårig studieløp i Oslo. Planleggingsarbeidet for utdanningen i Innlandet er godt i gang i samarbeid med Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Sykehuset Innlandet HF og kommuner i Innlandet.

IV. Styring og kontroll

I kapittelet redegjøres det for UiOs opplegg for styring og kontroll og andre forutsetninger og krav i henhold til spesifikke rapporteringskrav fra Kunnskapsdepartementet.

Del 1: Rapportering om styring og kontroll

System for risikostyring

Universitetet i Oslo har gjennomgående fokus på å etablere og gjennomføre nødvendige rutiner og kontroller, for å oppfylle kravene i Økonomireglementet. Arbeidet med risikostyring er konsentrert rundt risikovurderinger knyttet til UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet, og hvilke risikoområder som kan hindre at UiO når fastsatte mål og resultater. Vurderingene forberedes administrativt og diskuteres i administrativ ledergruppe og behandles som en del av årsrapporten på ulike nivå i organisasjonen som rektoratmøte, dekanmøte og i universitetsstyret. Vi bekrefter at risikovurderingene er gjennomført.

Internrevisjonen ved UiO har en kontinuerlig og systematisk oversikt over risikofaktorer på institusjonsnivå. Gjennom dialog med fakultetene kartlegges risikoene som oppleves som mest betydelige. Risikovurderingene danner grunnlaget for hvilke revisjoner som prioriteres.

Overordnet er vurderingen at UiO har god kontroll på virksomheten. Utviklingen vi ser innenfor flere områder relatert til UiO sin kjernevirksomhet, vil kreve tydelig styring i årene som kommer.

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

Store globale endringer med blant annet krig, konflikt og klimautfordringer skaper uforutsigbarhet og påvirker internasjonal og nasjonal politikk og økonomi. Utviklingen innen kunstig intelligens utfordrer tradisjonelle måter å lære, tilegne seg kunnskap og jobbe på. Samtidig viser demografiske framskrivninger at ungdomskullene blir mindre, og dette vil medføre økt konkurranse om studentene. Samlet krever dette evne til raskere omstilling og prioritering.

UiO er nå i en økonomisk situasjon som krever at aktiviteten må tas ytterligere ned for å unngå at vi går i et akkumulert merforbruk framover. Det jobbes med handlingsplaner for å opprettholde økonomisk balanse på kort, mellomlang og lang sikt. Innhenting av midler fra konkurransearenaer innen forskning og øke antall studiepoeng blir svært viktig fremover. Fakulteter og enheter med økonomisk risiko følges tett opp, og vi arbeider også med tiltak for bedre ressursutnyttelse. Mange enheter har innført en mer restriktiv ansettelsespolitikk og det er iverksatt arbeid med å bedre utnyttelsen av UiO sin eiendomsmasse.

UiO står i tillegg overfor større økonomiske utfordringer noen år fram i tid knyttet til:

- Husleie, drift og vedlikehold av Livsvitenskapsbygget.
- Nødvendig ombygging Nedre Blindern etter utflytting av miljøer til Livsvitenskapsbygget.
- Fullføring og overtakelse av Vikingtidsmuseet.
- Ny økt husleie i sykehus i forbindelse med nye sykehusutbygginger på Gaustad og Aker.

Av disse er det de økonomiske utfordringene knyttet til overtakelsen av Livsvitenskapsbygget, som er særlig presserende. I 2024 er det arbeidet særskilt med de viktigste aktørene i tillegg til UiO; som

er Statsbygg, OUS og KD for å finne en bærekraftig løsning. Dette har høyeste prioritet inn i 2025 og fram mot den planlagte overtakelsen av bygget fra mai 2026.

Tilstrekkelig forskningsfinansiering er en forutsetning for at UiO kan opprettholde eksisterende og utvikle nye fremragende forskningsmiljøer. UiO lykkes svært godt med å innhente midler fra EU og fra virkemidlene til Forskningsrådet hvor banebrytende forskning er et sentralt tildelingskriterium. UiO innhenter ikke tilstrekkelige midler innen tematiske utlysninger. UiOs ERC-prosjekter har store budsjetter, og dersom aktiviteten eller suksessen går ned, vil det være vanskelig å kompensere for disse. For å holde tritt med fagområdenes utvikling som er både teknologi- og datadrevet, er det nødvendig for fremragende forskningsmiljøer å ha tilgang til god og moderne forskningsinfrastruktur.

UiO har høye ambisjoner for utdanningsvirksomheten og for utviklingen av framtidsrettede lærings-, undervisnings- og vurderingsformer. Dette krever utviklingskapasitet hos vitenskapelig ansatte, støttemiljøene og ledelsen på alle nivåer. Bruken av utforskende og nyskapende læringsformer stiller større krav til de ansattes og studentenes motivasjon og engasjement, og de trenger tilstrekkelig rom til å sette seg inn i og ta i bruk de nye læringsformene.

Oppfylingsgraden i UiOs utdanningstilbud varierer mellom fakultetene og studienivåene, noe som kan redusere studiepoengproduksjonen og -inntektene. UiO må rekruttere flere betalende studenter fra land utenfor EU/EØS for å kompensere for budsjettkutt ifm. innføringen av studieavgifter. Det siste året har kunstig intelligens gitt store muligheter. For å ta dette i bruk på i undervisnings- og læringsaktivitetene og i eksamensvirksomheten på en hensiktsmessig måte, må det settes klare rammer for hvordan KI skal inkluderes i disse oppgavene.

Digitaliseringen gir store muligheter, men innebærer også risiko som må håndteres. Spesielt utviklingen innen kunstig intelligens vil forme utvikling av undervisning, forskning og administrative arbeidsprosesser fremover. UiO skal tilrettelegge og bruke kunstig intelligens aktivt for å støtte opp under våre strategiske mål. Det vil imidlertid bli viktig å håndtere de risikoene som følger med for å sikre at KI brukes på en ansvarlig og etisk måte. Et økende trusselbilde, kompleksitet i IT og det økte omfanget av IT-tjenester gjør det stadig mer krevende å finne den riktige balansen mellom informasjonssikkerhet og fleksibilitet, ha kontroll på mangfoldet av IT-tjenester og tilgangen til disse. UiO har stor oppmerksomhet både på hendelseshåndtering og forebyggende arbeid i IT-sikkerhetsarbeidet, herunder personvern.

Endringsevne vil være avgjørende i de kommende årene. Det er en risiko for at UiO ikke klarer å omstille seg i takt med økende krav til endring og utvikling, noe som kan hindre universitetet i å tiltrekke, utvikle og beholde kompetente medarbeidere og studenter. For å lykkes med vårt samfunnsoppdrag har UiO fokus på å ta godt vare på ansatte og studenter, og å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø for alle.

UiOs opplegg for styring og kontroll

UiOs system for styring og kontroll er bygget opp rundt mål- og resultatstyring, internkontroll og internrevisjon samt ombudsfunksjoner. Innretningen er tilpasset universitets egenart, og det arbeides løpende med videreutvikling for å bidra til at ressursene brukes best mulig og at UiO overholder lover og regler. Under følger en beskrivelse av arbeidet med sentrale elementer.

Arbeid med mål- og resultatkrav

Universitetsstyret fastsetter prioriteringer basert på føringer gitt fra Kunnskapsdepartementet gjennom tildelingsbrev og etatsstyring og UiOs «Strategi 2030», som viser hvordan universitetet ønsker å utvikle virksomheten i den neste tiårsperioden. Utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet er en del av tildelingsbrevet og fungerer som UiOs årsplan. Den er et særlig viktig styringsverktøy.

Utviklingsavtalen er innrettet slik at den understøtter Strategi 2030 og sektormålene. Avtalen følges opp i form av årlige vurdering av resultater og videre planer for å realisere målene. Fakulteter, museer, universitetsbibliotek og UiOs sentre rapporterer tertialvis om gjennomføring, oppnådde resultater og økonomi i henhold til føringer som er gitt i enhetsvise disponeringsskriv. Dette sammenfattes i tertialvise rapporter til universitetsstyret. Rapporteringen følges opp i styringsdialoger mellom rektor, universitetsdirektør og fakultetsledelse.

UiOs vurdering er at styringen gir et godt grunnlag for å vurdere og evaluere våre resultater og måloppnåelse.

Effektiv ressursbruk

UiO arbeider for å bruke ressursene våre på en best mulig måte, og oppmerksomheten rundt dette har økt. Arbeidet innebærer kontinuerlige forbedringer og inkluderer bruk av ny teknologi og digitaliserte løsninger for å effektivisere driften. Av større pågående prosesser vil vi særlig trekke frem arbeid med UiO utdanningsportefølje, prosessforbedring og arealeffektivisering.

For å svare på samfunnets behov og utnytte kapasiteten og ressursene våre bedre, har vi tatt i bruk en ny prosess for arbeidet med UiOs utdanningsportefølje. Ambisjonen er å ta et helhetlig grep om styringen av UiOs utdanningsportefølje som tar hensyn til UiOs strategiske mål, faglig utvikling, vurderinger av samfunnets kompetansebehov og myndighetenes signaler, søkergrunnlag og studentenes gjennomføring med mer. Videre omtale finnes under rapportering på UiOs utviklingsavtale mål 2, styringsparameter 6.

UiO er opptatt av å tilby gode og brukervennlige tjenester til våre ansatte og studenter. For å frigjøre tid til kjerneoppgavene forskning, utdanning og formidling jobber organisasjonen med et kompetanseløft for kontinuerlig prosessforbedring. Ved å utvikle helhetlige tjenester på tvers av UiO sikrer vi at de administrativt ansatte jobber mest mulig hensiktsmessig, samtidig som vi ivaretar rettsikkerhet, personvern og likebehandling i større grad enn i dag.

Tjenester det jobbes med forbedring av er «Arbeid i utlandet» hvor alle som arbeider for UiO i utlandet skal ivaretas av en tverrfaglig, sentralisert faggruppe. Det jobbes også med å forbedre opptaksprosessen til doktorgradsutdanning – både for å lage en bedre tjeneste for ph.d.-kandidatene og for å sikre en mer effektiv saksbehandling som ivaretar likebehandling.

Det arbeides også målrettet med å bedre utnytte UiOs egne arealer. I perioden 2018-2023 har vi redusert antall kvadratmeter per årsverk med 11%. Målsetting fremover er å i størst mulig grad fase ut ekstern leie av lokaler.

Overholdelse av lover og regler og avdekking og håndtering av vesentlig styringssvikt, feil og mangler

UiOs virksomhet er regulert av et omfattende lov- og regelverk, som omhandler ulike aspekter av virksomheten. UiO følger opp at lover og regler overholdes ved hjelp av opplæring av ansatte og studenter i relevant regelverk, internkontrollsystemer tilpasset forskjellige områder, tilgang til juridisk kompetanse ved behov, gjennomgang av saksbehandlingspraksis ved behov samt revisjoner. UiO har flere ombudsfunksjoner og støttetjenester som bistår studenter og ansatte med ulike typer spørsmål og utfordringer. UiO har også etablert varslingskanaler for studenter og ansatte.

Samlet fanger UiOs internkontrollsystemer opp et bredt spekter i feil og mangler. UiO gjør vurderinger av avvikene som oppdages, og iverksetter nødvendige tiltak for å forbedre kvaliteten der det er behov. Etter vår vurdering har universitetet systemer og prosedyrer på plass som bidrar til en rimelig grad av kontroll med at gjeldende lover og regler overholdes.

Resultat- og regnskapsinformasjonen er relevant og pålitelig

Kvaliteten i regnskapsinformasjonen vurderes å være relevant og pålitelig og gir et rettviseende bilde av regnskapet for 2024 for UiO. I 2024 har vi fortsatt å jobbe systematisk med kompetanseheving for forvaltning av økonomiprosessene. Gjennom en styrket prosessforvaltning vil vi opprettholde og øke kvaliteten i regnskapet og skape mer effektive arbeidsflyter. Bestillings- og fakturasystemet har fortsatt enkelte åpne utviklingssaker, som skulle vært en del av løsningen etter innføringen av løsningene levert fra DFØ. Lønn- og refusjoner til ansatte og er i all vesentlighet bokført i korrekt periode, hvor det også er gjort en avsetning for det forsinkede lønnsoppgjøret i 2024. Lønnsforvaltning utgjør en stor del av universitetets kostnader og har høy prioritet.

Internkontrollen er dokumentert

UiO har et godt etablert sett av regler og rutiner for internkontroll. Internkontrollen er dokumentert og omfatter økonomi- og anskaffelsesområdet, informasjonssikkerhet, personvern/GDPR, helse, miljø, sikkerhet og beredskap i tillegg til kvalitetssystem for utdanningsvirksomhet og medisinsk og helsefaglig forskning.

Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

UiO hadde ingen vesentlige merknader fra Riksrevisjonen.

Del 2: Rapportering på andre forutsetninger og krav Fellesføringer fra regjeringen

Systematisk og helhetlig arbeid for å redusere klimagassutslipp, naturfotavtrykk og energibruk

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

Positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse

UiO har hatt få ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV i perioden 2020-2021 til 2024, selv om det har vært en positiv utvikling i perioden. UiO vurderer hvilke grep som kan gjøres for å øke denne typen ansettelser. Det er bl.a. igangsatt et arbeid for å styrke den systematiske

innsatsen for individuell tilrettelegging. Vi ser også på hvordan UiO kan være en attraktiv arbeidsplass mtp. arbeidslivsinkludering og praksisplasser. Som utdanningsinstitusjon kan det også være positive synergier ved å sørge for god tilretteleggingspraksis og universell utforming for både studenter og ansatte.

Tabell 7: Ansettelser ved UiO for personer med funksjonsnedsettelse

Ansettelser	2020	2021	Snitt 2020-2021	2024
Nyansettelser ved UiO totalt	932	1073		880
Antall som oppga forhold om hull i CV-en og nedsatt funksjonsevne og ble ansatt	6	9		12
Ansettelser funksjonsnedsettelse og hull i CV i prosent	0,64%	0,9%	0,77%	1,36%

Kilde: JobbNorge

UiO anser datakvaliteten fra JobbNorge som svært usikker. Det er bla. frivillig å krysse av for målgruppen, og vi oppfatter at mange i målgruppen vegrer seg fra å gjøre dette nettopp av frykt for forskjellsbehandling.

Redusere konsulentbruken

UiOs kjøp av konsulentttjenester innen ulike fagområder varierer over tid, og avhenger av aktivitetsnivå og særskilte satsinger. For perioden 2022-2024 fordeler regnskapsregistrerte kostnader seg slik:

Tabell 8: UiOs regnskapsregistrerte kostnader til konsulentttjenester 2022-2024

Konsulentttjenester UiO	Sum total 2024	Sum total 2023	Sum total 2022
6701 - Konsulentttjenester økonomi, revisjon og juss	17 696 336	22 905 555	8 787 627
6710 - Konsulentttjenester til utvikling av programvare, IKT-løsninger, mv.	37 824 559	45 396 119	28 873 105
6720 - Konsulentttjenester til organisasjonsutvikling	10 317 927	19 091 052	12 404 980
6721 - Konsulentttjenester til rekruttering	6 033 892	4 395 293	5 520 398
6722 - Konsulentttjenester til kommunikasjonsrådgivning, design mv.	7 084 936		
6730 - Andre konsulentttjenester	57 839 276	52 910 259	86 557 103
6731 - Konsulentttjenester analyser, planverk, utvikling (strategisk utvikling)	6 928 088	8 418 495	7 825 217
SUM Konsulentttjenester UiO	143 725 014	153 116 772	149 968 431

Kilde: UiOs regnskap

UiOs kostnader til konsulentttjenester ble redusert med ca. 10 mill. kr. fra 2023 til 2024, med totalutgifter på 143,7 mill. kr. i 2024.

I henhold til gjeldende krav har UiO opprettet konto 6722 for konsulentttjenester relatert til kommunikasjonsrådgivning. For regnskapsåret 2024 er det registrert en kostnad på 7,1 millioner

kroner på denne kontoen. Midlene har hovedsakelig blitt brukt til reklameplasseringer for rekrutteringskampanjer, informasjon om studietilbud og forskningsformidling (forskningsartikler, film, innhold til sosiale medier).

Bruken av midler til strategisk kommunikasjonsrådgivning, PR, og presse- og omdømmearbeid er svært liten. Et unntak er Naturhistorisk museum, som har benyttet et byrå for å utvikle en kommunikasjonsstrategi. Dette har inkludert fasilitering av prosessen og utvikling av markedsstrategier med mål om å øke publikumsengasjement. UiO vil fortsette å holde bruken av slike konsulenttjenester på et minimum fremover.

Større byggeprosjekter under utvikling

Universitetsstyret behandlet i oktober 2024 et satsningsforslag til Kunnskapsdepartementet for statsbudsjettet for 2026. I satsningsforslaget er det tre større byggeprosjekter med forventet ramme ut over 300 mill. kr; ombygging av Nedre Blindern, nytt klinikkbygg for Odontologi og refundamentering av Historisk museum.

Prosjektutløsende for ombygging av Nedre Blindern er behovet for fortetting av campus, arealeffektivisering og reduksjon av innleiekostnader gjennom utnyttelse av eksisterende bygninger. For nytt klinikkbygg forelå OFP-rapport i 2020. Historisk museum har påvist store setningsskader som krever refundamentering i løpet av 5-10 års periode.

Oppfølging av Strategi for digital omstilling

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

Sikkerhet og beredskap

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

1. UiO har en to-delt tilnærming til verdikartleggingen. Vi starter sentralt med å kartlegge og klassifisere større objekter og systemer med hensyn til nasjonal sikkerhet. Dette er verdier vi er kjent med i fagavdelingene sentralt på UiO. I fase to går vi ut til lokale enheter med en mer finmasket tilnærming for å kartlegge verdier innenfor ulike fagområder. Alle kartlagte verdier føres inn i egnet skjema for videre bearbeiding.

2. UiO sin overordnede ROS-analyse ble utarbeidet i 2022 med bakgrunn i lokale analyser på UiO, Kunnskapsdepartementets ROS-analyse og åpne nasjonale trusselvurderinger.

Følgende områder ble identifisert som høyest risiko for virksomheten:

- brann, eksplosjon og masseevakuering
- vold, trusler, sjikane og hatefulle ytringer

- uønsket påvirkning og kartlegging
- ulovlig kunnskapsoverføring og brudd på informasjonssikkerhet

3. UiO legger opp til at alle lokale enheter øver årlig. Tema for øvelsene er med utgangspunkt i overordnet ROS-analyse, men med lokale tilpasninger. De viktigste læringspunktene for øvelser i 2024 var:

- Sikre gode førstemøter for å etablere felles situasjonsforståelse for kriseledelsen
- Utnytte tilgjengelige ressurser utover det som finnes i lokal enhet
- Vurdere sikkerhetsavtale med eksternt firma for bistand ved IT-hendelser

4. UiO har utarbeidet styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven. I dag omfatter dette en svært liten del av virksomheten, men er laget for å kunne skaleres opp ved behov. Styringssystemet er samordnet med Ledelsessystem for informasjonssikkerhet for å sikre lik oppbygging og terminologi, og med henvisning til hverandre. Det er også en overlapp i roller for de ulike systemene for å sikre en mer helhetlig tilnærming til håndtering av ulike risikoer.

Informasjonssikkerhet og personvern

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

Grunnmuren i god IT-sikkerhet er gode driftsrutiner. Det er innført tofaktorautentisering på alle interaktive tjenester der brukere kan logge seg på og kjøre programmer på UiO. Dette har drastisk tatt ned risikoen for at kontoer på avveie skal lede til en større hendelse. UiO har hatt stor effekt av å ha gode aktivitetslogger og god deteksjon i IT-systemene. I 2023 ble det startet en jobb med å fornye og forbedre disse løsningene, og i 2024 ble den nye loggløsningen satt i produksjon. Universitetet i Bergen (UiB) og UiO har samarbeidet om utvikling og testing av loggløsningen. UiB og UiO har i tillegg samarbeidet med Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet for å sikre lik normalisering av logger. Dette er en teknisk forutsetning for raskt å kunne dele deteksjonsregler og annen etterretning, samt at dette legger til rette for et tettere sikkerhetssamarbeid. Det vil være hensiktsmessig dersom hele sektoren gjør det samme.

I 2024 har det vært prioritert å arbeide med kompetanseheving hos UiOs sluttbrukere for å forebygge IKT-sikkerhetshendelser og brudd på personopplysningssikkerheten. Høsten 2024 ble det lansert et nytt e-læringskurs i grunnleggende informasjonssikkerhet og personvern. Målsetting for kurset er å gi ansatte og studenter grunnleggende kunnskap for å sikre bevissthet om trusselaktører på nett, samt at våre brukere har et bevisst forhold til deres håndtering av personopplysninger i arbeid eller studier. Videre er det utarbeidet en første versjon av Styringssystem for sikkerhet etter sikkerhetsloven. Styringssystemet vil være samordnet med UiOs Ledelsessystem for informasjonssikkerhet (LSIS), ved at det følger samme form og struktur.

UiO har startet arbeidet med å utarbeide kontinuitetsplaner for IT-systemer vi er ansvarlige for. Arbeidet er basert på føringer gitt i «KDs Policy for informasjonssikkerhet og personvern i høyere utdanning og forskning», SIKT sin «Veileder for kontinuitetsplan for sikkerhetshendelser», arbeid gjort for sektoren i EU dokumentert av Geánt og relevante standarder som NIST 800-34 og ISO 22301. I metodikken fra SIKTs veileder bygger en kontinuitetsplan på risiko-, verdi- og kritikalitetsvurdering. UiO har allerede en prosess for risikovurdering og en veileder for klassifisering av informasjon som en del av vårt LSIS. I 2024 er det gjort en kartlegging av IT-systemer, laget første versjon av en kritikalitetsanalyse og et utkast til et rammeverk for kontinuitetsarbeid. I det videre arbeidet vil vi utarbeide konkrete kontinuitetsplaner hvor vi prioritere IT-systemene med høyest kritikalitet først.

Avsetninger

UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser per 31.12.2024 en akkumulert avsetning på 285,6 mill. kroner, som utgjør ca. 4% av årets bevilgning. Hele avsetningen av KD-midler på 285,6 mill. kroner er knyttet til investeringer. UiO har investeringsprosjekter som går over flere år, og et kontinuerlig behov for oppgradering og vedlikehold av forskningsinfrastruktur og bygningsmassen. I den årlige bevilgningen settes det hvert år av 239 mill.kr. til vedlikehold av bygningsmassen og ca. 50 mill. kroner til større forskningsinfrastruktur. UiO er nå i en økonomisk situasjon som gjør at aktiviteten må tas ytterligere ned for å unngå å gå i et akkumulert merforbruk fram i tid, og det jobbes derfor med handlingsplaner for å opprettholde økonomisk balanse på kort, mellomlang og lang sikt. UiO har i 2024 brukt mer enn periodens bevilgning, og avsetningene har ikke påvirket UiOs måloppnåelse.

Tilstandsvurdering av bygg

God eiendomsforvaltning krever god oversikt over bygningsmassens behov og muligheter. Gjennom kartlegging og analyser av bygningsmassen, evaluerer UiO tilstanden på bygningene som er et viktig kunnskapsgrunnlag for planlegging av vedlikehold, rehabilitering og oppgradering.

Oppdatert tilstandsvurdering for UiOs bygningsportefølje viser at tilstandsgrad for bygningsmassen aggregert fra 2023 til 2024 har holdt seg stabilt og uendret på tilstandsgrad (TG) 1,52.

Gjennomføring av detaljerte tilstandsanalyser bidrar til oppdatert og større kunnskap om tilstand til bygningene og slitasje. Det er gjennomført mange større og mindre vedlikeholdsprosjektet som har bidra til å motvirke slitasje og elde ved de enkelte bygningene som har bidratt til å holde tilstandsgraden stabil.

Sammen med de øvrige selvforvaltende universitetene rapporterer UiO utvikling av tilstandsgrad for eiendomsporteføljen til Kunnskapsdepartementet i tråd med krav til rapportering i tildelingsbrevet.

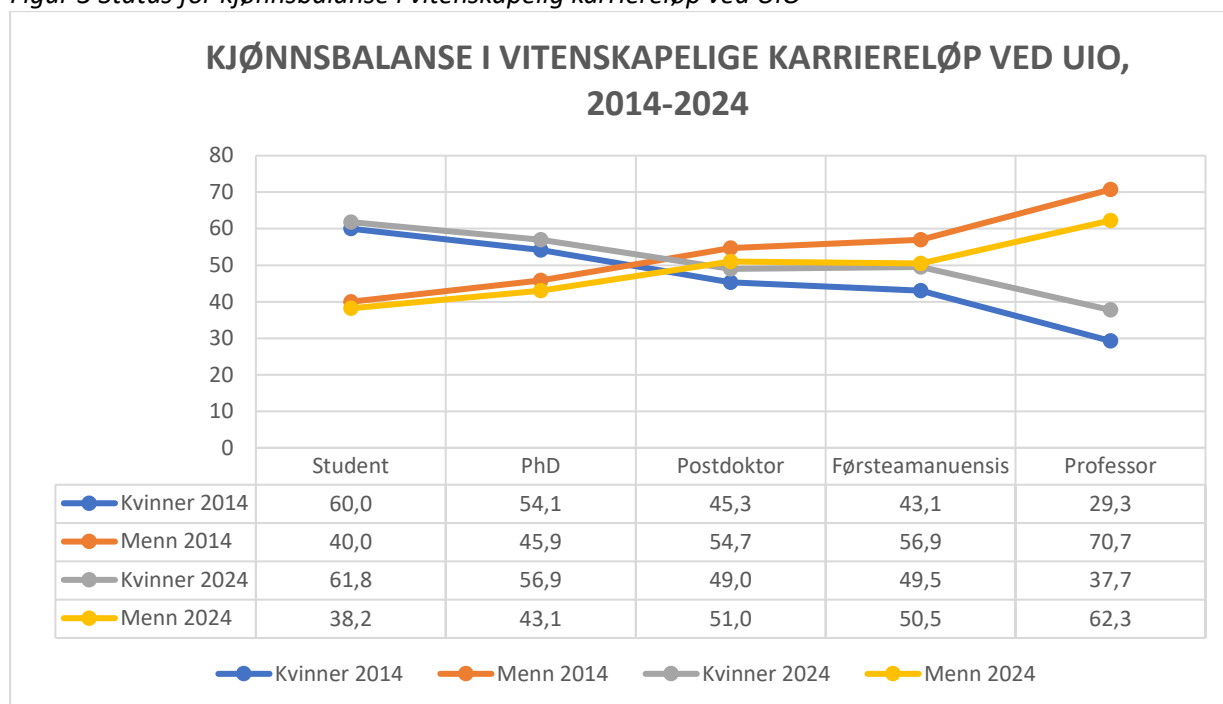
Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

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

I 2024 er det særlig jobbet med å:

- sammenstille informasjon om virkning og mulige effekter av mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer og kvalifiseringsstipend for kvinnelige førsteamanuenser 2010-2021. Koordineringsgruppen vurderte tiltakenes utforming på bakgrunn av dette.
- bestille informasjonsgrunnlag basert på sammenstilling av registerdata om ansatte og studenter i henhold til tiltak i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering.
- starte arbeidet med utvikling av en verktøykasse om likestilling, inkludering og mangfold for ledere og ansatte på For ansatte-sidene for å bidra til at relevant informasjon samles lett tilgjengelig.
- høsten 2024 startet prosessen med å opprette mandat og arbeidsgruppe for utvikling av ny tiltaksplan for likestilling, inkludering og mangfold.

Figur 3 Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO



Kilde: DBH

Figur 3 viser utviklingen fra 2014 til 2024 i det vitenskapelige karriereløpet. I 2024 har antallet kvinnelig professorer ved UiO økt til 37,7%. Andelen mannlige studenter har gått ned til 38,2% høsten 2024.

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

V. Vurdering av framtidsutsikter

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

UiO har etablert en utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet. Avtalen er utarbeidet med utgangspunkt i UiOs ambisjoner i Strategi 2030 og legger vekt på å utvikle og tydeliggjøre UiOs posisjon som et ledende europeisk universitet. I 2025 vil det arbeides videre med å realisere målene i avtalen.

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

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

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

Mål 2: Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter

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

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

UiO har alltid vært i dialog med samfunnet rundt. UiO vil fremover gjøre mer for å tydeliggjøre kunnskapens betydning for demokrati og samfunn. UiO vil styrke forskning på demokratiets forutsetninger og virkemåte. UiO har også en viktig rolle som forvalter av kunnskap og kulturarv,

særlig gjennom universitetsmuseene. UiO vil at kunnskap utviklet ved UiO skal stimulere til nye ideer, metoder, teknologier og tjenester, for å løse samfunnsbehov og bidra til verdiskapning og grønn omstilling. Kunnskapen skal også utfordre etablerte tankemønstre og samfunnets utvikling. Gjennom en målrettet campusutvikling vil UiO bygge ned tersklene for samarbeid mellom akademia, arbeidsliv og samfunn. Ved å knytte kompetansemiljøene tettere sammen vil UiO utløse potensialet for innovasjon. Derfor har UiO vært pådriver for å utvikle Oslo Science City. UiO vil bruke sin klima- og miljøstrategi til å styrke UiOs bærekraftarbeid kvalitativt på en måte som sikrer UiOs grunnleggende mål om å fremme uavhengig og langsiktig forskning, samt utdanne faglig sterke, selvstendige, kritisk tenkende studenter som er bevisst sitt samfunnsansvar.

Planer for dimensjonering av utdanningstilbudet fremover

UiO har i 2024 tatt i bruk en ny prosess for å håndtere den faglige og strategiske utviklingen av utdanningsporteføljen. Mye av utviklingsarbeidet foregår på fakultetene gjennom løpende oppdateringer av studieprogram og emner. Behovet for stabilitet er betydelig, og faglige vurderinger må fremdeles ligge til grunn for arbeidet. Noen strategiske saker krever imidlertid bredere diskusjon, også med universitetsledelsen, for eksempel etablering og nedlegging av studieprogram eller fagområder.

Den gamle porteføljeprosessen reflekterte en situasjon hvor ansvar og myndighet i betydelig grad var delegert ned i organisasjonen, og styret og ledelsen hadde en begrenset rolle. Den nye prosessen skal styrke samarbeidet mellom fakulteter og med universitetsledelsen om utviklingen av UiOs samlede utdanningsportefølje, og skal sørge for involvering av universitetsstyret på strategisk nivå. Ambisjonen er å ta et aktivt, dialogisk og helhetlig grep om styringen av UiOs utdanningsportefølje som tar hensyn til UiOs strategiske mål, faglige utvikling, vurderinger av samfunnets kompetansebehov og myndighetenes signaler, samt søkergrunnlag og studentenes gjennomføring.

UiO har drøftet og kommet til enighet om et sett med indikatorer som skal bistå ledelsen på alle nivåer med å bringe fram saker til diskusjon, faglig og strategisk. Indikatorsettet består av følgende:

Kvantitative indikatorer	Kvalitative indikatorer
Søkere per studieplass	Forskningsmessig basis
Kapasitetsutnyttelse (oppfyllingsgrad)	Strategiske og komparative fortrinn
Studiepoeng per student per år	Evalueringsresultater
Gjennomføringsandel	
Ressursbruk per student	

UiO er godt vant med å bruke de kvantitative indikatorene i porteføljeprosessen, men må vurdere nærmere hvordan og på hvilket nivå de kvalitative indikatorene skal vises fram og eventuelt aggregeres. Det er ikke satt grense- eller terskelverdier for noen av indikatorene, og vurderingen av hvordan programmene plasserer seg vil være en helhetlig, faglig vurdering og utgangspunkt for dialog.

Livsvitenskapsbygget forventes å styrke fremtidig undervisning og rekruttering til UiOs studieprogrammer. I 2024 har UiO tatt strategiske grep for å utnytte muligheten Livsvitenskapsbygget representerer. Gjennom å flytte inn betydelige forsknings- og undervisningsaktivitet innen kjemi, farmasi og biovitenskap, samt øvrige fagmiljøer innen medisin- og helsefag fra OUS og Det medisinske fakultet, legges det til rette for styrket aktivitet. Dette bidrar til utvikling av utdanningsporteføljen og at UiO blir et enda mer attraktivt for fremtidige studenter.

Fordeling 2025

UiOs fordeling av bevilgningen fra KD spiller en sentral rolle i forvaltningen og utviklingen av UiO som et forskningsintensivt breddeuniversitet. Bevilgningen utgjør hovedfinansieringen for alle fakulteter og enheter og er selve fundamentet for å skape og utvikle sterke kunnskapsmiljøer og derigjennom forvalte samfunnsoppdraget.

UiOs inntekter består av tre hoveddeler.

- 71 % er en direktebevilgning (basis) fra KD.
- 17 % er eksternt finansiert bidragsforskning (Forskningsrådet og EU).
- De resterende 12 % er oppdrag av ulik art samt klinikkinntekter og billettinntekter (spesielt viktig for Det odontologiske fakultet og museene).

UiO har de siste årene hatt en realnedgang i bevilgningene fra KD. Den nasjonale og internasjonale konkurransen om eksterne midler øker. Det er derfor viktig at våre ressurser settes effektivt i bruk.

Over tid er det viktig å sikre en riktig balanse mellom midler til faglig utvikling, til bygg og eiendom, og til fysisk og digital infrastruktur for forskning, utdanning, innovasjon og formidling.

Som en av fem selvforvaltende institusjoner forutsettes det at UiO skal håndtere bygningsmessig oppgradering/rehabilitering innenfor de økonomiske rammene som stilles til disposisjon i statsbudsjettet. Det er særlig to forhold som i løpet av den neste tiårsperioden vil bidra til økte eiendomskostnader for UiO: nytt livsvitenskapsbygg og sykehusarealer.

Det er besluttet endringer i nasjonalt finansieringssystem for sektoren fra 2025. UiO har vedtatt fordelingen for 2025 etter dagens interne fordelingsmodell. Universitetsstyret vedtok 22.oktober 2024 justeringer i intern fordelingsmodell. Den justerte interne fordelingsmodellen benyttes derfor først i fordelingen for 2026 med budsjettneøytral innføring.

Universitetsstyret vedtok 18. september 2024 en revidert internhusleie som ble innført budsjettneøytralt fra 2025. Vedtaket innebærer en justering av prismodellen for internhusleie, en videreføring av dagens ordning, men med én pris for selvforvaltede arealer.

Universitetsstyret fordeler bevilgningen fra KD. UiO har en vedtatt fordelingsmodell der hovedprinsippet er at så mye som mulig av bevilgningen fordeles til fakulteter og enheter, slik at prioriteringer skjer så nær den utøvende virksomhet som mulig. Fakulteter og tilsvarende enheter er dermed finansiert for å kunne ivareta forskning, utdanning og kunnskap i bruk.

Utover allerede eksisterende forpliktelser ble det foretatt en prioritering av nye tiltak for ca. 16. mill. kroner i 2025. De største prioriteringene er mottaksprosjekt Livsvitenskapsbygget, økt satsning på forskningsinfrastruktur, investeringer i tannlegeenheter ved Det odontologiske fakultet og økt satsing på pedagogisk kompetanse for midlertidig ansatte, mer robuste lokale støtteenheter for pedagogisk utvikling i samarbeid med LINK og såkornmidler til kvalitetsprosjekter.

Regjeringen forventer at institusjonene fortsetter å tilpasse og omstille virksomheten i tråd med gjeldende økonomiske rammer. Sektoren må være både effektiv og innovativ samtidig som den opprettholder høy kvalitet i utdanning og forskning.

Regjeringen legger vekt på at universiteter og høyskoler i større grad må ta ansvar for å prioritere satsinger og utgiftsendringer med omdisponeringer innenfor institusjonenes samlede rammer, også på tvers av enhetene.

UiO må omstille oss til en tid med strammere budsjetter. Det vil være behov for å i enda større grad lykkes med å innhente midler fra konkurransearenaer på forskning og produsere studiepoeng. Det er behov for en tettere oppfølging av fakulteter og underliggende enheter, en restriktiv ansettelsespolitikk og bedre utnyttelse av eiendomsmassen. UiO står overfor økte kostnader til husleie i forbindelse med innflytting i Livsvitenskapsbygget og sykehusarealer som ikke er kompensert.

UiOs fordeling 2025

2025					Endring 2025-2024
Enhet	Basis	Resultater	Midl. tiltak	Totalt	
Fakultet					
Det teologiske fakultet	47 391	13 691	600	61 682	2 816
Det juridiske fakultet	205 882	113 477	1 400	320 759	9 211
Det medisinske fakultet	546 226	343 911	25 100	915 237	64 898
Det humanistiske fakultet	491 954	208 679	10 000	710 633	21 597
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	921 562	353 611	21 700	1 296 873	58 119
Det odontologiske fakultet	191 437	45 442	5 000	241 879	6 337
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	326 667	242 060	8 450	577 177	13 806
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	199 213	97 174	2 400	298 787	3 115
Fakultet Total	2 930 332	1 418 045	74 650	4 423 027	179 899
Museum					0
Kulturhistorisk museum	133 166	7 525	65 100	205 791	3 841
Naturhistorisk museum	138 956	15 315	5 400	159 671	9 305
Museum Total	272 122	22 840	70 500	365 462	13 146
Senter					
Senter for utvikling og miljø	19 967	4 441	2 500	26 908	2 311
Senter for tverrfaglig kjønnsforskning	12 464	2 780	600	15 844	1 912
UiO:Livsvitenskap	34 107	7	21 000	55 114	-3 624
UiO:Energi og miljø	4 518	36	20 000	24 554	370
UiO:Demokrati	4 451		20 000	24 451	4 451
Den internasjonale sommerskole ved UiO	8 092	1 183		9 275	-313
LINK	17 976			17 976	431
Apollon	3 868			3 868	95
Uniforum	3 789			3 789	112
Senter Total	109 232	8 447	64 100	181 779	5 745
Bibliotek					
Universitetsbiblioteket	351 362			351 362	2 239
Bibliotek Total	351 362			351 362	2 239
Fellesadministrasjonen					
Øremerkinger	-57 111			-57 111	-60 303
Ramme drift	592 244			592 244	39 497
LOS Total	535 133			535 133	-20 806
Annet					
Fellestiltak	483 054		110 005	593 059	-80 934
Annet			179 722	179 722	107 197
Annet Total	483 054		289 727	772 781	26 263
Grand Total	4 681 235	1 449 332	498 977	6 629 544	206 486



UNIVERSITETET
I OSLO

UNIVERSITETET I OSLO

Årsregnskapet 2024

Ledelseskommmentarer

Noter

List of Signatures

Page 1/1



Årsregnskap - ledelsesvureringer til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Stølen, Svein	BANKID	2025-03-11 15:12 GMT+01
Falkum, Ingrid Lossius	BANKID	2025-03-12 12:55 GMT+01
Akram, Qaisar Farooq	BANKID	2025-03-11 14:59 GMT+01
Heggenes, Oskar August B	BANKID	2025-03-11 14:55 GMT+01
MARIA STRÖMME	BANKID	2025-03-11 14:52 GMT+01
Frantzen, Eirik	BANKID	2025-03-12 18:50 GMT+01
Borgen, Solveig Topstad	BANKID	2025-03-11 14:38 GMT+01
Johansen, Finn-Eirik	BANKID	2025-03-12 10:10 GMT+01
Hager, Nora Marie	BANKID	2025-03-12 09:05 GMT+01
Clemet, Kristin	BANKID	2025-03-12 07:38 GMT+01
Østby, Marianne Midthus	BANKID	2025-03-11 15:32 GMT+01



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

External reference: 8486AB085C7D4A9BAEDEB16FD2239FB7

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2024

Universitetet i Oslos formål

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

1. Regnskapsavleggelse

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

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

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

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

Universitetet gjennomfører i all hovedsak sin aktivitet som planlagt, og i henhold til det oppdraget Kunnskapsdepartementet (KD) har gitt i tildelingsbrevet for 2024.

Samlede driftsinntekter i 2024 er 0,6% lavere enn for samme tid i 2023, og 2,6% under budsjett. Sum inntekter fra bevilgning har økt med 0,5% sammenlignet med 2023, og er 1,6% lavere enn budsjett.

Periodens inntekt fra tilskudd og overføringer er redusert med 3,8% sammenlignet med året før, og ligger 5% under budsjett. Tilskudd og overføringer fra statlige etater inkludert NFR har gått ned med 5,9% sammenlignet med 2023. Inntekt fra tilskudd og overføringer fra diverse bidragsytere og EU har økt med 4,6%.

De samlede driftskostnadene i 2024 er 2,8% høyere sammenlignet med året før, og på linje med budsjett. Bokførte lønnskostnader har økt med 5,2% sammenlignet med 2023, og er 2% over budsjett. Andre driftskostnader er redusert med 2,6% i 2024 sammenlignet med 2023 og ligger 7% under budsjett. UiO har også i 2024 redusert konsulentkostnadene totalt 6% og andre fremmede tjenester med 4%.



Regnskapet for 2024 viser at virksomhetskapitalen er tilført et resultat for avsluttede oppdragsprosjekter på 13,8 mill. kroner. Dette er 11,4 mill. kroner lavere enn i 2023 og 11,1 mill. kroner under budsjett.

UiO anser den økonomiske situasjonen pr 31.12.24 som fortsatt tilfredsstillende, men er bekymret for takten i nedbyggingen av det isolerte merforbruket som i 2024 var på 282 mill. kroner.

3. Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

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

UiO har i 2024 brukt mer enn periodens bevilgning. Det bokførte mindreforbruket av inntekter fra bevilgning er redusert med 282 mill. kroner siden årsslutt 2023. UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser per 31.12.2024 en akkumulert avsetning på 285,6 mill. kroner, som utgjør ca. 4% av årets bevilgning. Av den totale avsetningen av KD-midler på 285,6 mill. kroner, er hele beløpet knyttet til investeringer.

UiO har investeringsprosjekter som går over flere år, og et kontinuerlig behov for oppgradering og vedlikehold av forskningsinfrastruktur og bygningsmassen. I den årlige bevilgningen settes det hvert år av 239 mill. kroner til vedlikehold av bygningsmassen og ca. 50 mill. kroner til større forskningsinfrastruktur. UiO er nå i en økonomisk situasjon som gjør at aktiviteten nå må tas ytterligere ned for å unngå å gå i et akkumulert merforbruk fram i tid og det jobbes derfor med handlingsplaner for å opprettholde økonomisk balanse på kort, mellomlang og lang sikt.

UiO står i tillegg overfor større økonomiske utfordringer noen år fram i tid knyttet til blant annet:

- Husleie, drift og vedlikehold av Livsvitenskapsbygget.
- Nødvendig ombygging Nedre Blindern etter utflytting av miljøer til Livsvitenskapsbygget.
- Fullføring og overtakelse av Vikingtidsmuseet.
- Ny økt husleie i sykehus i forbindelse med nye sykehusutbygginger på Gaustad og Aker.

4. Investeringer

Det aller meste av UiOs investeringer er knyttet til bygninger og fast eiendom. Investeringer i forskningsinfrastruktur er aktivert i balansen i henhold til SRS 17 som maskiner og transportmidler og/eller driftsløsøre, inventar, verktøy o.l.

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

UiO har regnskapsført i alt 363 mill. kroner investeringer knyttet til eiendom i 2024. Noen av de største investeringene har vært:

- Oppgradering av I-Lab og utbedring av tak på Kjemibygget.
- Tilrettelegging for SFF «Create» og Honours og SFU i Kristine Bonnevis hus.
- Domus Medica – oppgradering av lokaler komparativ medisin (dyrestall).



- Annet verdibevarende vedlikehold.
- Brukerbehov større vedlikehold.

Av de planlagte investeringer i perioden 2025 til 2029 i den styrevedtatte investeringsplanen finansieres det aller meste gjennom den årlige bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet. Det som 31.12.24 settes av i note 15 til investeringer er 285,6 mill. kroner, og er knyttet til rehabilitering av farmasibygningen (258 mill. kr.) og det som er gjenværende av 2024-bevilgningen til forskningsinfrastruktur og større vedlikehold.

En oppdatert investeringsplan legges fram til vedtak i Universitetsstyret hvert år. I styremøte den 4. februar 2025 ble investeringsplan for perioden 2025 – 2029 vedtatt. V-sak 6-25 Investeringsplan 2025 - 2029.

Nr.	Investeringsplan 2025 - 2029. Overordnet beskrivelse av investeringen (se mer detaljert tekst under tabellen)	2025	2026	2027	2028	2029	Totalt	Tas med i note 15
1	Rehabilitering av farmasibygningen for Sentor for global bærekraft skal lokaliseres	2 000	18 000	88 000	150 000		258 000	237 647
2	Større vedlikeholdsinvesteringer gjennomføres innenfor en årlig ramme på 239 MNOK og omfatter både myndighetspålagte prosjekter, verdibevarende vedlikehold og innmeldte brukerbehov. Dette gjennomføres årlig etter prioritering og finansieres ved årlig bevilgning og tas derfor ikke med i note 15, men skal inngå i investeringsplanen. Aktiveres i balansen år SRS 17, II varige driftsmidler	239 000	239 000	239 000	239 000	239 000	1 195 000	0
3	Forskningsinfrastruktur, klasse 1. Dette gjennomføres årlig og finansieres ved årlig bevilgning og tas derfor ikke med i note 15, men skal inngå i investeringsplanen. Dette er større anskaffelser av forskningsinfrastruktur som bevilges etter søknad. Det kan søkes om midler til vitenskapelig utstyr og til e-infrastruktur i form av ren maskinvare/ maskinvareløsninger slik som regnekraft, grafikkort og lagring. Minimum søknadsbeløp er kr. 2 mill. Anskaffelsene balanseføres år SRS 17, II varige driftsmidler	49 000	50 000	50 000	50 000	50 000	249 000	1 737
4	Gjennomfører større vedlikeholdsinvesteringer fra 2024 bevilgningen. Se spesifisering i tabell 2	46 218					46 218	46 218
	Totalt TNOK	336 218	307 000	377 000	439 000	289 000	1 748 218	285 602

Det er besluttet at Livsvitenskapsbygget skal inngå i statens husleieordning, og at både UiO og OUS blir leietakere hos Statsbygg. UiO har en klar forventning om at de økonomiske konsekvensene ved overtakelsen og drift av Livsvitenskapsbygget blir håndterbare. Det er viktig at en innflytting i Livsvitenskapsbygget ikke går utover UiOs samfunnsoppdrag som følge av kostnadsøkninger, men derimot bidrar til å løfte UiO som et ledende forskningsuniversitet. Vi viser spesielt til vårt brev til Kunnskapsdepartementet av oktober 2024.



Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

RESULTAT	Note	31.12.2024	31.12.2023
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	6 461 900	6 429 044
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	2 170 712	2 256 088
Salgs- og leieinntekter	1	765 600	784 770
Andre driftsinntekter	1	76 614	59 786
Sum driftsinntekter		<u>9 474 826</u>	<u>9 529 689</u>
Driftskostnader			
Varekostnader		12 939	9 730
Lønnskostnader	2	6 693 667	6 364 984
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	658 331	661 777
Andre driftskostnader	3	2 384 682	2 447 626
Nedskrivninger	4,5	-	16
Sum driftskostnader		<u>9 749 620</u>	<u>9 484 133</u>
Driftsresultat		<u>(274 793)</u>	<u>45 556</u>
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	12 984	12 749
Finanskostnader	6	6 769	11 945
Sum finansinntekter og finanskostnader		<u>6 215</u>	<u>804</u>
Resultat av periodens aktiviteter		<u>(268 578)</u>	<u>46 359</u>
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	282 394	(21 092)
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	(13 816)	(25 267)
Sum avregninger og disponeringer		<u>268 578</u>	<u>(46 359)</u>

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

EIENDELER	Note	31.12.2024	31.12.2023
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	11 915	15 861
Sum immaterielle eiendeler		11 915	15 861
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	9 377 430	9 321 009
Maskiner og transportmidler	5	458 482	447 448
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	454 051	505 881
Anlegg under utførelse	5	119 133	156 325
Sum varige driftsmidler		10 409 096	10 430 663
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	31 255	31 255
Sum finansielle anleggsmidler		31 255	31 255
Sum anleggsmidler		10 452 266	10 477 779
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	4 369	4 415
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		4 369	4 415
II Fordringer			
Kundefordringer	13	235 708	357 896
Andre fordringer	14	54 345	63 135
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	112 198	97 836
Sum fordringer		402 251	518 867
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	3 008 000	2 986 198
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	101 355	116 333
Andre bankinnskudd	17	176 447	153 495
Kontanter og lignende	17	48	119
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		3 285 849	3 256 145
Sum omløpsmidler		3 692 469	3 779 427
Sum eiendeler		14 144 734	14 257 206

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

STATENS KAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2024	31.12.2023
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
Innskutt virksomhetskapi tal	8	6 023	6 023
Opptjent virksomhetskapi tal	8	237 608	223 792
Sum virksomhetskapi tal		243 630	229 814
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	285 602	567 996
Sum avregninger		285 602	567 996
III Utsatt inntektsføring av bevilgning			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige	4,5	10 421 010	10 446 524
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	-	-
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning		10 421 010	10 446 524
Sum statens kapital		10 950 243	11 244 334
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Avsetninger langsiktige forpliktelser		129 966	143 900
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		129 966	143 900
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		-	-
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		443 422	506 242
Skyldig skattetrekk og andre trekk		222 471	230 690
Skyldige offentlige avgifter		274 494	283 171
Avsatte feriepenger		563 818	555 099
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	607 510	513 910
Mottatt forskuddsbetaling	16	315 036	372 665
Annen kortsiktig gjeld	18	637 774	407 194
Sum kortsiktig gjeld		3 064 525	2 868 971
Sum gjeld		3 194 492	3 012 872
Sum statens kapital og gjeld		14 144 734	14 257 206

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	31.12.2024	31.12.2023
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter		
Innbetalinger		
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)	6 481 095	6 260 575
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)	-	4 000
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	864 169	642 122
innbetalinger av tilskudd og overføringer	2 289 338	2 495 991
innbetalinger av refusjoner	218 050	192 803
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler	301 108	426 213
andre innbetalinger	60 975	51 805
Sum innbetalinger	10 214 735	10 073 509
Utbetalinger		
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	6 220 087	5 975 889
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	2 378 310	2 211 460
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	765 431	813 499
utbetalinger og overføringer til andre statsetater	371	1 402
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter	192 329	340 277
andre utbetalinger	497	51
Sum utbetalinger	9 557 024	9 342 578
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter *	657 711	730 931
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	0	4
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	(632 856)	(502 219)
innbetalinger av renter	4 978	4 027
utbetalinger av renter	(116)	(235)
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	(627 994)	(498 423)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	-
Kontantstrømmer knyttet til overføringer		
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer	0	-
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	(13)	107
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	29 704	232 615
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse	3 256 145	3 023 530
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	3 285 849	3 256 145
* Avstemming	31.12.2024	31.12.2023
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet	(282 394)	21 092
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapi tal)	13 816	25 267
bokført verdi avhendede anleggsmidler	38	21
ordinære avskrivninger	658 331	661 777
nedskrivning av anleggsmidler	0	16
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	(632 856)	(502 221)
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	(25 514)	(159 595)
endring i beholdninger av varer og annet driftsmateriell	46	141
endring i kundefordringer	122 188	(48 750)
endring i leverandørgjeld	(62 820)	119 677
endring i ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	93 600	44 752
effekt av valutakursendringer	13	(107)
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	627 994	498 423
endring i andre tidsavgrensning poster	145 268	70 437
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	657 711	730 931

Universitetet i Oslo

Prinsippnote - SRS

Generelt

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

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

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

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

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

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

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

Inntekter fra transaksjonsbaserte inntekter

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

Kostnader

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

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

Tap

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

Pensjoner

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

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

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

Universitetet i Oslo

Prinsippnote - SRS

Leieavtaler

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

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

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

Kontorinventar og datamaskiner og annet IKT-utstyr med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper.

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

Egenutvikling av programvare

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

Investeringer i aksjer og andeler

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

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

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

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

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

Beholdning av varer og driftsmateriell

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

Fordringer

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

Valuta

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

Statens kapital

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

Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler

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

Universitetet i Oslo

Prinsippnote - SRS

Kontantstrøm

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte metoden tilpasset statlige virksomheter.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsipp

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

Statens konsernkontoordning

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

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

Andre forhold

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

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

Universitetet i Oslo

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

Årsregnskapet for statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter til bruttoføring utenfor statsbudsjettet (nettobudsjetterte virksomheter) er utarbeidet og avlagt etter nærmere retningslinjer i bestemmelser økonomistyring i staten ("bestemmelsene"). Årsregnskapet er i henhold til krav i bestemmelsene punkt 3.4.1, nærmere bestemmelser i Finansdepartementets rundskriv R-115 og tilleggskrav fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

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

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

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

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

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1000)

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2024 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2024

Del I

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	6 480 730
201	Analyse og kunnskapsgrunnlag	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 70	365
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæringen	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 70	-
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				6 481 095
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	50	Forskningsprogrammer	-
Sum tildelinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				-
Sum tildelinger i alt				6 481 095
2xx	Formålet/virksomheten	Tilbakebetaling av bevilgning gitt i tidligere regnskapsår ³⁾		-
Sum tildelinger og tilbakebetalinger fra tidligere år				6 481 095

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport

	Note	Regnskap 31.12.2024
Oppgjørskonto i Norges Bank		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	2 986 198
Endringer i perioden (+/-)		21 802
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	3 008 000

Øvrige bankkonti Norges Bank

Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	116 333
Endringer i perioden (+/-)		(14 979)
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	101 355

DEL III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2024	31.12.2023	Endring
820204	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	3 008 000	2 986 198	21 802
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	0
810217	Gaver og gaveforsterkninger	17	101 355	116 333	-14 979

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter		
	31.12.2024	31.12.2023
<i>Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)</i>		
Periodens bevilgning fra KD	6 480 730	6 260 575
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	(632 856)	(502 219)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	658 331	661 777
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)		16
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	38	21
- periodens tilskudd til andre	(371)	(1 402)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	(46 888)	2 539
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	6 458 985	6 421 307
<i>Inntekt fra bevilgninger fra andre departement</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	2 916	7 737
Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement	2 916	7 737
Sum inntekt fra bevilgninger	6 461 900	6 429 044
<i>Tilskudd og overføringer fra statlige etater</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	326 067	305 360
Periodens netto tilskudd og overføring fra andre statlige etater	326 067	305 360
Periodens tilskudd /overføring direkte fra NFR	963 100	1 063 795
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	161 189	171 383
Periodens netto tilskudd fra NFR	1 124 289	1 235 178
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	1 450 355	1 540 539
<i>Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet</i>		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	535	48
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	155	307
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	690	354
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	13 237	20 745
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	127 261	127 000
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	13 039	34 960
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere - utland øvrig	97 177	106 566
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	250 715	289 271
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	260 781	226 725
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	135 159	88 336
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	395 940	315 060
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	17 414	13 109
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	10 432	27 885
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	27 846	40 995
Sum tilskudd og overføring til annen bidragsfinansiert aktivitet	675 190	645 680
<i>Inntektsførte gaver</i>		
Inntektsførte gaver	45 166	69 870
Sum inntektsførte gaver	45 166	69 870
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	2 170 712	2 256 088
<i>Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter</i>		
<i>Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:</i>		
Statlige etater	136 909	132 357
Kommunale og fylkeskommunale etater	26 891	27 650
Organisasjoner og stiftelser	12 165	11 789
Næringsliv/privat	51 880	95 693
Andre	178 570	198 598
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	406 415	466 087
<i>Andre salgs- og leieinntekter</i>		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	189 079	168 484
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	9 569	15 255
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs, leie og andre tjenester (unntatt avgift)	120 945	101 398
Egenbetaling fra studenter	23 901	28 750
Studieavgift for studenter fra land utenfor EØS og Sveits	15 692	4 797
Sum andre salgs- og leieinntekter	359 186	318 683
Sum salgs- og leieinntekter	765 600	784 770

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Andre driftsinntekter:

Andre inntekter	76 610	59 129
Salg av maskiner og utstyr	4	658
Sum andre inntekter	76 614	59 786

Sum driftsinntekter	9 474 826	9 529 689
----------------------------	------------------	------------------

Note 2 - Lønnskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Lønn	4 915 655	4 701 627
Feriepenger	584 131	570 324
Arbeidsgiveravgift	832 232	806 321
Pensjonskostnader ¹⁾	463 960	364 639
Lønn balanseført ved egenutvikling av anleggsmidler ²⁾	-	-
Sykepenger og andre refusjoner	(221 994)	(190 101)
Andre ytelser	119 684	112 175
Sum lønnskostnader³⁾	6 693 667	6 364 984
Antall utførte årsverk	6 648	6 711

¹⁾ Pensjonskostnaden i 2024 er basert på et estimat for pensjonspremien beregnet av SPK og ikke faktisk pensjonspremie. Dette skyldes at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november 2024. Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjør for 2024 9,1 prosent. For regnskapsåret 2023 utgjorde premiesatsen 8,9 prosent. Premiesatsen bygger på estimert premie fra SPK inkludert en risikomargin UiO har valgt å legge til.

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

³⁾ På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdig før i slutten av november, har ikke UiO utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. UiO har derfor gjort et estimat for lønnsavsetning for det sentrale lønnsoppgjøret som utgjør 91,8 mill. kroner. Lønnsavsetningen inkluderer feriepenger, og det er avsatt for arbeidsgiveravgift av lønnsavsetningen. UiO har ikke eget bidrag til lønnsforhandlinger utover det som er fremforhandlet sentralt.

DELII

Lønn og godtgjørelser til ledende personer		Lønn	Andre godtgjørelser	SUM
Rector		1 869 336	-	1 869 336
Administrerende direktør		1 775 729	-	1 775 729
Ekstern styreleder		-	-	-

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2024.

Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Husleie og felleskostnader	355 223	355 799
Vedlikehold egne bygg og anlegg	110 782	110 525
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	4 807	2 695
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	304 953	324 989
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	34 162	33 927
Mindre utstysanskaffelser	27 155	36 057
Tap ved avgang anleggsmidler	31	2
Leie av maskiner, inventar og lignende	95 555	96 033
Kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen	7 085	-
Kjøp av konsulenttjenester	136 640	152 982
Kjøp av andre fremmede tjenester	423 459	431 482
Reiser og diett	236 882	247 363
Øvrige driftskostnader ¹⁾	647 948	655 772
Sum andre driftskostnader	2 384 682	2 447 626

¹⁾ Øvrige driftskostnader	31.12.2024	31.12.2023
Verktøy, inventar og driftsmaterialer	146 738	152 262
Kontorrekvisita, bøker, møter og kurs	361 945	358 337
Telefon, porto og lignende	13 376	13 670
Kostnad transportmidler	4 571	2 913
Reklame og representasjon	10 763	11 051
Kontingent og gave	75 987	79 527
Eiendoms- og festeavgift	19 410	17 300
Annen kostnad	15 158	20 712
Sum øvrige driftskostnader	647 948	655 772

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktoy og lignende	Infrastruktur-eiendeler	
Varighet inntil 1 år	50 112	23 220	817	637	-	74 785
Varighet 1-5 år	19 772	110 331	5 087	1 180	-	136 370
Varighet over 5 år	2 174	188 927	-	186	-	191 287
Kostnadsført leiebetaling for perioden	72 058	322 478	5 904	2 002	-	402 442

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

Note 4 - Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	Immaterielle eiendeler under utførelse	SUM
Anskaffelseskost pr. 31.12.2023	23 570	-	23 570
+ tilgang i 2024(+)	887	-	887
- avgang anskaffelseskost i 2024 (-)	-	-	-
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	-	-	-
Anskaffelseskost 31.12.2024	24 457	-	24 457
- akkumulerte nedskrivninger 31.12.2023(-)	-	-	-
- nedskrivninger pr. 31.12.2024 (-)	-	-	-
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2023(-)	(7 709)	-	(7 709)
- ordinære avskrivninger i 2024(-)	(4 834)	-	(4 834)
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2024 (+)	-	-	-
Balanseført verdi 31.12.2024	11 914	-	11 914

Avskrivningssatser (levetider)

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	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktoy ol.	Sum
	Ingen avskrivning	10-60 år dekompl. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Avskrivningsats (levetider)						
Anskaffelseskost pr 31.12.2023	916 620	21 656 983	156 325	2 327 925	1 499 253	26 557 107
+tilgang nybygg i 2024 - eksternt finansiert	-	-	-	-	-	-
+tilgang nybygg i 2024 - internt finansiert	-	-	-	-	-	-
+andre tilganger i 2024	-	256 580	147 921	106 323	121 144	631 968
-avgang anskaffelseskost i 2024	-	-	-	(60)	(1 263)	(1 323)
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe	-	174 541	(185 113)	10 571	-	-
Anskaffelseskost per 31.12.2024	916 620	22 088 105	119 133	2 444 760	1 619 135	27 187 752
Akkumulerte nedskrivninger per 31.12.2023	-	-	-	-	-	-
Nedskrivninger per 31.12.2024	-	-	-	-	-	-
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2023	-	(13 252 594)	-	(1 880 477)	(993 373)	(16 126 444)
- ordinære avskrivninger i 2024	-	(374 701)	-	(105 860)	(172 935)	(653 497)
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2024	-	-	-	60	1 225	1 285
Balanseført verdi per 31.12.2024	916 620	8 460 810	119 133	458 482	454 052	10 409 096

Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:

Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	-	12	12
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	-	-	-	(38)	(38)
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	-	(27)	(27)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2024	31.12.2023
Finansinntekter		
Renteinntekter	4 935	4 135
Valutagevinst	8 029	8 290
Annen finansinntekt	20	324
Sum finansinntekter	12 984	12 749
Finanskostnader		
Rentekostnad	116	235
Valutatap	6 653	11 710
Sum finanskostnader	6 769	11 945

Note 8 - Opptjent virksomhetskapi tal

Nettobudsjetterte virksomheter kan ikke etablere virksomhetskapi tal innenfor den bevilgningsfinansierte og bidragsfinansierte aktiviteten, se note 15.
Opptjent virksomhetskapi tal tilsvarer dermed resultatet fra oppdragsfinansiert aktivitet.

Universitet og høyskoler kan anvende opptjent virksomhetskapi tal til å finansiere investeringer i randsonervirksomhet. Når virksomhetskapi tal er anvendt til dette formålet, er den å anse som bundet opptjent virksomhetskapi tal, dvs. den kan ikke anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

Innskutt virksomhetskapi tal er kapitalene knyttet til aksjer som ble finansiert av bevilgning på 90-post og som derfor tidligere var klassifisert som aksjer i gruppe 1. Disse aksjene føres nå i gruppe 2 og er overført til den enkelte institusjons virksomhetsregnskap. Innskutt virksomhetskapi tal skal anses som bundet.

Innskutt virksomhetskapi tal:

Innskutt virksomhetskapi tal pr. 31.12.2023	6 023
Sum innskutt virksomhetskapi tal pr 31.12.2024	6 023

Bunden opptjent virksomhetskapi tal:

Bunden opptjent virksomhetskapi tal pr. 31.12.2023	25 233
Bunden opptjent virksomhetskapi tal pr 31.12.2024	25 233

Innskutt og bunden opptjent virksomhetskapi tal 31.12.2024	31 255
---	---------------

Annen opptjent virksomhetskapi tal:

Annen opptjent virksomhetskapi tal 31.12.2023	198 559
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskapi tal for avsluttede oppdragsprosjekter	13 816
Annen opptjent virksomhetskapi tal pr 31.12.2024	212 375
Sum virksomhetskapi tal pr 31.12.2024	243 630

Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervstids- punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2023*	Balanseført egenkapital 2023**	Kostpris rapportert til kapital- regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
<i>Aksjer</i>								
Unirand AS org.nr. 985163049	2004	2 025	100 %	100 %	-206	2 514	4 050	4 050
Oslo tech AS ¹⁾ org. nr. 937268815	1984	1 826	33 %	33 %	8 031	189 791	5 623	5 623
Norsk medisinsk syklotronsenter AS org.nr 986358692	2003	100	20 %	20 %	-11 660	17 949	400	400
Inven2 AS org. nr. 995495899	2010	5 000	50 %	50 %	-2 245	193 575	20 100	20 100
VisitOSLO AS org. nr. 963444516	2010	1	1 %	1 %	-650	5 578	10	10
CIENS AS org.nr. 993748307	2009	15	14 %	14 %	110	323	15	15
Sum aksjer		8 967			-6 620	409 730	30 198	30 198
<i>Andeler (herunder leieboerinnskudd)</i>								
Leierettsbevis Studentbyen Sogn							750	750
Pantobligasjoner studenthyttene							-	308
Sum andeler								1 058
Balanseført verdi pr. 31.12.2024								31 255

* Gjelder bokført resultat i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

** Gjelder bokført egenkapital i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2024	31.12.2023
Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten		
Varelager til eget bruk	-	-
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	-	-
Beholdninger beregnet på videresalg		
Varelager Kulturhistorisk museum (ferdigvarer)	2 692	2 601
Varelager Naturhistorisk museum (ferdigvarer)	1 572	1 688
Varelager profileringsartikler (ferdigvarer)	105	127
Sum beholdninger beregnet på videresalg	4 369	4 415
Sum varebeholdninger	4 369	4 415

Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2024	31.12.2023
Kundefordringer til pålydende	232 652	357 197
Avsatt til latent tap (-)	(238)	(23)
Fordringer kredittkortselskap	3 293	722
Sum kundefordringer	235 708	357 896

Note 14 - Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12.2024	31.12.2023
Reiseforskudd	8 031	8 701
Personallån	2 258	2 712
Andre fordringer på ansatte	130	200
Forskuddsbetalt leie	13 623	28 429
Andre forskuddsbetalte kostnader	2 468	1 953
Andre fordringer	27 835	21 139
Sum andre kortsiktige fordringer	54 345	63 135

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv.

Beløp i 1000 kroner

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

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

Del I: Inntektsførte bevilgninger:

	Avsetning pr 31.12.2024	Overført fra virksomhets- kapital	Avsetning pr 31.12.2023	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>				
Påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	-	-	45 496	(45 496)
<i>SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>	-	-	45 496	(45 496)
<i>Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>				
	-	-	-	-
<i>Sum vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>	-	-	-	-
<i>Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>				
Bærekrafthus, rehabilitering av Farmasibygningen	237 647	-	250 000	(12 353)
<i>SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>	237 647	-	250 000	(12 353)
<i>Sum vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>	-	-	-	(12 353)
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>		-		
		-		
Egeninitierte større rehabiliteringer:				
Rehabilitering av fasade Roma, inklusiv arealeffektivisering	-	-	25 000	(25 000)
Innfesting og fugearmering teglstein i Niels Henrik Abels hus	7 500	-	20 000	(12 500)
Utskifting av kjølesystem Georg Sverdrups hus	1 500	-	20 000	(18 500)
Ombygging av disseksjonssal 1 og 2 i Domus Medica	1 500	-	22 000	(20 500)
Tilrettelegging for Honours i Kristine Bonnevis hus	15 500	-	16 000	(500)
Tilrettelegging for Create i Kristine Bonnevis hus	-	-	30 500	(30 500)
Arealeffektivisering for Create i Helga Engs hus	15 000	-	17 000	(2 000)
Oppgradering Eilert Sundt hus B	5 218	-	8 000	(2 782)
I-Lab og taket på Kjemibygningen	-	-	71 000	(71 000)
Forskningsinfrastruktur	1 737	-	43 000	(41 263)
<i>Sum påbegynte investeringsprosjekter</i>	47 955	-	272 500	(224 545)
<i>Andre formål</i>				
<i>Sum andre formål</i>	-	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	285 602	-	567 996	(282 394)
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet				(282 394)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. fortsetter

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:	Avsetning pr 31.12.2024	Avsetning pr 31.12.2023	Endring i perioden
<i>Statlige etater (unntatt NFR og RFF)</i>			
Mottatt prosjektmidler fra statlige etater, ikke inntektsført	106 888	112 547	(5 659)
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	106 888	112 547	(5 659)
<i>Norges forskningsråd</i>			
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	(198 042)	(205 068)	7 026
Sum Norges forskningsråd	(198 042)	(205 068)	7 026
<i>Regionale forskningsfond</i>			
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	14 616	12 206	2 411
Sum regionale forskningsfond	14 616	12 206	2 411
<i>Andre bidragsytere</i>			
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	853	6 230	(5 376)
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	92 677	49 790	42 887
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	91 195	63 371	27 824
Mottatt prosjektmidler fra øvrige andre bidragsytere, ikke inntektsført	34 598	50 904	(16 306)
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram for forskning, ikke inntektsført	393 852	346 939	46 913
Mottatt prosjektmidler fra EU til undervisning og annet, ikke inntektsført	21 590	19 931	1 659
Sum andre bidrag¹⁾	634 765	537 165	97 600
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	558 228	456 850	101 378
<i>Gaver</i>			
Mottatte gaver, ikke inntektsført	49 282	57 060	(7 778)
Sum gaver	49 282	57 060	(7 778)
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	607 510	513 910	93 600
Sum fordringer knyttet til tilskudd og overføringer²⁾	655 542	679 189	(23 647)

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	Forpliktelse pr 31.12.2024	Forpliktelse pr 31.12.2023	Endring i perioden
<i>Kunnskapsdepartementet</i>			
<i>Driftsoppgaver - unntatt investeringsformål</i>			
Periodisering av ordinær driftsbevilgning - KD	-	-	-
Sum tildelinger til driftsoppgaver	-	-	-
<i>Investeringsformål</i>			
Sum investeringsformål	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	-	-	-
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	-	-	-
<i>Andre departementer</i>			
Sum andre departementer	-	-	-

¹⁾ Omfatte prosjekter som tilfredsstiller kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07-13.

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

Avsetninger til andre formål og investeringer fra Kunnskapsdepartementet	Bevilgning for 2024	Avsetning pr 31.12.2024 i kr	Avsetning pr 31.12.2024 i pst.
Avsetninger til andre formål	6 481 095	-	0 %
Avsetninger til investeringer	6 481 095	285 602	4 %
Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet	6 481 095	285 602	4 %

Fordringer knyttet til tilskudd og overføringer (fordringer som er nettoført i note 15 del II)	31.12.2024	31.12.2023
NFR	410 285	448 440
EU rammeprogram for forskning	98 583	75 376
EU undervisning	2 729	15 730
Organisasjoner og stiftelser	29 572	36 604
Næringsliv og Private	15 502	11 888
Statlige etater	58 708	50 789
Kommunale og fylkeskommunale	4 189	1 782
Andre bidragsytere	35 780	38 325
RFF	195	253
SUM	655 542	679 189

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 16 - Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddsbetaling

	31.12.2024	31.12.2023
DEL I		
<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>		
Statlige etater ¹⁾	23 772	20 875
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	4 203	3 629
Organisasjoner og stiftelser ¹⁾	4 696	3 069
Næringsliv og private ¹⁾	22 325	22 378
Andre ¹⁾	44 387	40 380
Andre prosjekter ²⁾	12 815	7 506
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	112 198	97 836
DEL II		
<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>		
Statlige etater ¹⁾	99 829	82 555
Kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	32 622	42 473
Organisasjoner og stiftelser ¹⁾	10 003	4 244
Næringsliv og private ¹⁾	116 848	118 925
Andre ¹⁾	30 524	28 457
Andre prosjekter ²⁾	25 211	96 011
Sum mottatt forskuddsbetaling	315 036	372 665

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

	31.12.2024	31.12.2023
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	3 008 000	2 986 198
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	101 355	116 333
Andre bankkontoer	176 447	153 495
Kontanter og lignende	48	119
Sum bankinnskudd og kontanter	3 285 849	3 256 145

Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2024	31.12.2023
Skyldig lønn	27 438	18 255
Annen gjeld til ansatte	139 617	137 559
Avsetning for lønnsoppgjøret 2024*	91 814	-
Påløpte kostnader	76 790	75 977
Midler som skal videreformidles til andre	280 867	163 352
Annen kortsiktig gjeld	21 249	12 050
Gjeld til datterselskap m.v.		
Sum annen kortsiktig gjeld	637 774	407 194

*På bakgrunn av at lønnsoppgjøret i staten for 2024 ikke var ferdigstilt før i slutten av november, har ikke Universitetet i Oslo utbetalt resultatet av lønnsoppgjøret i 2024. Universitetet i Oslo har derfor gjort et estimat for lønnsavsetningen for det sentrale lønnsoppgjøret, jf. note 2.

Note 19 Avsetninger langsiktige forpliktelser

	31.12.2024	31.12.2023
Gaver	129 971	144 252
Gaveforsterkninger	(4)	(352)
Sum avsetninger langsiktige forpliktelser	129 966	143 900



**UNIVERSITETET
I OSLO**

UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2024

Innholdsfortegnelse

OPPSUMMERING	3
1 INNLEDNING	4
2 TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING 2021-2024	5
2.1 ORGANISERING OG OPPFØLGING AV TILTAKSPLANEN	5
2.2 TILTAK FOR Å FREMME KJØNNSBALANSE, INKLUDERING OG MANGFOLD VED UiO	8
2.3 LIKESTILLINGSPOLITIKK OG RETNINGSLINJER MOT DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	13
2.4 VARSLINGSSYSTEMER VED UiO	14
3 REDEGJØRELSE FOR KJØNNSBALANSE I VIRKSOMHETEN	15
3.1 KJØNNSBALANSE BLANT UiOs STUDENTER	15
3.2 KJØNNSBALANSE BLANT ANSATTE	20
3.3 LIKELØNNSKARTLEGGING VED UiO	21
3.4 DELTID, UFRIVILLIG DELTID OG MIDLERTIDIGE STILLINGER FORDELT PÅ KJØNN	21
3.5 FORELDREPERMISJON FORDELT PÅ KJØNN	23
3.6 SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ KJØNN	23
4 UIOS ARBEID MED LIKESTILLING OG DISKRIMINERING I ARBEIDSLIVET	24
4.1 DISKRIMINERING OG TRAKASSERING: ARK-UNDERSØKELSEN OG VARSLER	24
4.2 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV, REKRUTTERING OG TILRETTELEGGING	26
4.3 KJØNNSENTITET OG KJØNNUTTRYKK	27
4.4 AVSLUTNING	28
DEL 5 - TABELLER	29

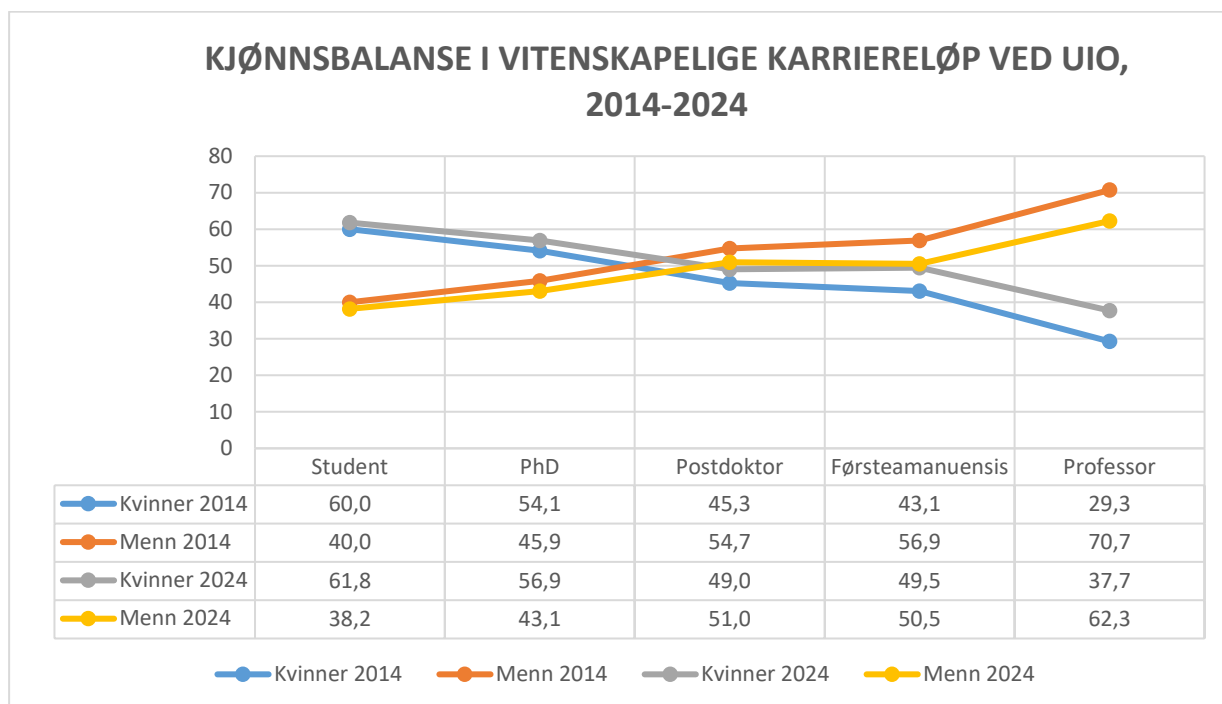
Oppsummering

UiOs likestilling-, inkludering- og mangfoldrapport (fra nå LIM-rapporten) gir en oversikt over status og resultater av arbeidet med [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#) i 2024. I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten dokumenterer rapporten tilstand for kjønnsbalanse, kjønnsfordeling av deltidsansatte, ufrivillig deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon og sykefravær, samt lønnskartlegging ved UiO. Rapporten presenterer også tall på ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV. LIM-rapporten legges frem for tillitsvalgte i organisasjonene ved UiO, koordineringsgruppen for LIM og universitetsstyret før den publiseres på nett.

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er forankret i Strategi 2030¹. Det er et strategisk mål at: «UiO skal arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte». Det systematiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er forankret i overnevnte tiltaksplan.

Nøkkeltall kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp

I 2024 har antallet kvinnelige professorer ved UiO økt til 37,7%. Andelen mannlige studenter har gått ned til 38,2% høsten 2024. Figur 1 viser utviklingen fra 2014 (kvinner i blått, menn i oransje) til 2024 (kvinner i grått, menn i gult), i det vitenskapelige karriereløpet.



Figur 1. Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2024. Tall fra DBH

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

1 Innledning

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold 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». UiO har som statlig virksomhet integrert rutiner som har som mål å sørge for at universitetet er en god og trygg arbeids- og studieplass som jobber systematisk mot diskriminering og trakassering.

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold (forkortes til LIM) ved UiO er nedfelt i [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#), som er utvidet til 2025. Del 2 av rapporten beskriver UiOs politikk og organisering av arbeidet, samt aktiviteter og tiltak for likestilling, inkludering og mangfold i 2024. Kapitlet beskriver og UiOs enheters rapportering om planlagte og gjennomførte tiltak, samt bruken av tildelte likestillingsmidler i 2024.

Del 3 og 4 er UiOs redegjørelse etter aktivitets- og redegjørelsesplikten (likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og § 26 a), som pålegger offentlige arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med likestilling og ikke-diskriminering. Del 3 beskriver tilstand for kjønnslikestilling ved UiO, herunder likelønnskartlegging gjennomført i samarbeid med organisasjonene, kartlegging av deltid og ufrivillig deltid, fødselspermisjoner, midlertidige stillinger og sykefravær fordelt på kvinner og menn. Del 4 redegjør for hvordan UiO fremmer likestilling og hindrer diskriminering på områder og grunnlag utover kjønn, samt UiOs fremtidige planer.

Fokusområder i 2024

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2024:

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

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

Pkt. 1 ble behandlet av UiOs koordineringsgruppe i mai 2024, og vil tas opp igjen i forbindelse med utvikling av ny tiltaksplan. Punkt 2 er igangsatt og videreføres til 2025. Verktøykasse for ansatte er prioritert å starte opp i 2025.

2 Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er konkretisert i LIM tiltaksplan (2021-2024). Tiltaksplanen er delt i tre deler som samspiller med hverandre: (1) Organisering og oppfølging av arbeidet; (2) Tiltak for å fremme kjønnsbalanse og likestilling ved UiO og (3) Tiltak for å fremme mangfold og inkludering ved UiO. Ansvar for tiltakene fordeles mellom de ulike organisasjonsnivåene ved UiO på målområdene rekruttering av ansatte, studentrekruttering, kompetanseutvikling og karrierestøtte, og kommunikasjon og arrangementer.

2.1 Organisering og oppfølging av tiltaksplanen

2.1.1 Ledelsesansvar

Likestilling, inkludering og mangfold er et ledelsesansvar ved UiO, og UiOs enheter har ansvar for at likestillings- og mangfoldarbeidet ivaretas lokalt. UiO er organisert gjennom ulike ledelsesnivåer og nettverk, og oppfølgingen av arbeidet i tiltaksplanen gjøres på flere slike nivåer. Ved noen enheter er dekan øverste leder som følger opp sitt likestillingsarbeid, andre delegerer til HR-sjef eller et annet ledelsesnivå. Flere enheter har også egne likestillingsutvalg og komiteer hvor ulike ledelsesnivå er involvert. UiOs enheter rapporterer årlig om hvordan ledelsen jobber med likestilling: For 2024 er det hovedsakelig gjennom å ta opp temaet i ledermøter, via egne strategidokumenter og kompetansetiltak for ledere.

UiOs arbeid for likestilling, inkludering og mangfold skjer primært i den daglige oppfølgingen ved UiOs enheter. Fakultetene, museene, universitetsbiblioteket og sentre har ulik organisering også for den daglige oppfølgingen av arbeidet.

UiO har oppnevnt en [koordineringsgruppe for likestilling, inkludering og mangfold](#) med representanter fra ledelsen ved fakultetene og museene, kjønnsforskningsmiljøet, studentene, samt en representant for de tillitsvalgte ved UiOs organisasjoner. Gruppens hovedoppgave er å bidra til strategiske diskusjoner og sørge for oppfølging av tiltaksplanen igjennom blant annet å foreta prioriteringer, og bringe saker opp til dekanmøtet. Gruppen ledes av prorektor Åse Gornitzka. Gruppen gjennomførte 5 møter i 2024.

I 2024 har koordineringsgruppen også diskutert at det er en vesentlig overvekt av kvinner blant representantene, og vil vurdere dette i en evaluering av sammensetning i 2025.

2.1.2 Oppstart nettverk for likestilling, inkludering og mangfold

Et sentralt arbeid i 2023 som ble videreført i 2024, var å etablere [et nytt mandat](#) for koordineringsgruppen og opprettelsen av et nettverk for ansatte som jobber med likestilling, inkludering og mangfold (LIM) ved UiO. Hensikten var å konkretisere den strategiske funksjonen og lederansvar for LIM-arbeidet i koordineringsgruppen, og tilsvarende at det daglige arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold som gjøres hos enhetene blir koordinert blant ansatte med LIM-ansvar i nettverket.

Avdeling for organisasjon og personal (OPA) er sekretariat for koordineringsgruppen og LIM-nettverket.

Nasjonale og internasjonale samarbeid

UiO samarbeider og deltar i møter med andre UH-institusjoner i Norge, og med Europeiske institusjoner gjennom The Guild og Circle U om mangfold, inkludering og likestilling.

I 2024 har UiO deltatt i 2 møter i [The Gender and Diversity working group](#), som er en del av det institusjonelle samarbeidet UiO har med den Europeiske universitetsalliansen The Guild. I septembermøtet fikk institusjonene anledning til å spille inn til EU-kommisjonens politikkområde om likestilling og mangfold.

Circle U: I 2024 deltok UiO i strategisk utvikling av alliansens likestillingsarbeid og tilknyttede flere møter, hvorav ett var fysisk. I desember utlyste Circle U prosjektmidler UiOs studenter og ansatte kan søke på til likestillingsrelaterte tiltak.

UiO deltar også i et nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere, hvor likestillingsrådgivere i universitets- og høyskolesektoren møtes og deler erfaringer rundt arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. UiO deltok på 2 møter i dette nettverket i 2024. Det nasjonale samarbeidet er tilknyttet KIF-komiteen som også deltar i nettverket. UiO deltok på tre KIF-komitearrangerte konferanser i 2024.

2.1.3 Bruk av likestillingsmidler og tiltaksplaner ved UiOs enheter

Alle UiOs enheter (fakulteter, museer og sentre) utvikler [egne tiltaksplaner](#) innenfor rammene av UiOs tiltaksplan, som er tilpasset lokale utfordringer og problemstillinger.

Universitetsstyret bevilger årlig 7,1 millioner kroner til arbeidet med oppfølgingen av tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering ved UiO. Av disse overføres 4,15 millioner til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret til deres arbeid lokalt.

Fordelingen i 2024 var som følger:

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

*oppgitt i tusen

Midlene er ment for arbeid med likestilling, inkludering og mangfold, og bruk av midlene rapporteres inn årlig. Tabellen under viser enhetenes rapportering om bruk av midlene i 2024.

Rapportering om likestillingsmidler på enhetsnivå, 2024

HF	-Midlene inngår i en pott på 1,3 millioner til likestillings- og mangfoldsarbeid årlig, hvor HF har en søknadsrunde og dekanatet utdeler ihht. søknad. -Arbeidet går ofte litt på etterskudd, HF starter med rapporterer på fjorårets midler før enheten går i gang med utlysning av årets midler. -Dette foregår både i adm.ledermøtet og i instituttledermøtet. HF opplever tiltaket som vellykket, med stram økonomi hadde de ikke klart å prioritere dette arbeidet.
MN	-Fakultetet har i tillegg til likestillingsmidlene fått eksterne midler gjennom FRONT. Midlene har gått til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling og mangfold, samt en forsker i 20% stilling. Fakultetet har brukt kr 400 000,- til tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder mangfoldsledersamling, 8.mars arrangement, kurs i bias, karrieredag for forskere, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling, samt sertifisering i mangfoldsledelse. Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2024.
UV	- UV ble for 2024 tildelt kroner 276.000. I tillegg setter fakultetet av egne midler rettet mot studentrekruttering hvor likestilling og mangfold inngår som et av flere mål. -I 2024 er midlene brukt på følgende måte: -217 100 på skolebesøk (målet er å fremme kjønnsbalanse og likestilling) -80 850 på VIAS (veiledning i akademisk skrivning for minoritetsspråklige studenter) -I tillegg kommer del av lønn til studentkoordinator (skolebesøk, VIAS mv) tilsvarende 120.000.
SV	- Fakultetet setter hvert år av en pott til likestillingsmidler som fordeles til enhetene. -I 2024 ble det budsjettert med 499.000 kr i likestillingsmidler. -I 2024 er 300.000 kr fordelt til enhetene. 205.000 kr er fordelt til SAI til (delvis) dekning av lønn til en prof. II-stilling og en innstegsstilling -95.000 kr er fordel til delvis dekning av lønn til amanuensis II-stilling -Det resterende beløpet er ikke fordelt, og overføres til 2025. I 2025 er det satt av 518.000 kr av 2024-tildelingen.
NHM	-Kurs om mangfold og mangfoldsledelse -Deltakelse på Nettverkskonferansen 2024 Verdier av mangfold -Økt satsning med interne ressurser til LIM-arbeidet (lønnsmidler) -Alle midlene er brukt opp.
STK	Enhetens likestillingsmidler har inngått i de ressurser som brukes på tiltak som støtter våre målsettinger i strategien, uten at de er nærmere spesifisert. Dette gjelder f.eks. tid og ressurser brukt på å rekruttere studenter, tilby karriereveiledning for dem, motvirke frafall blant studentene, drive karrierefremmende arbeid for stipendiatene, støtte arrangementer som tar for seg tema relevant for mangfold og likestilling, og ansettelse av menn i bistillinger til hovedsakelig undervisning.

TF	Midlene for 2024 ble brukt på forskningsopphold i utlandet for kvinnelig førsteamanuensis.
OD	I 2024 brukte fakultetet likestillingsmidlene til å arrangere to seminarer hvor likestilling og integrering var et gjennomgående tema: -Det ene var et to dagers seminar på Sundvollen for de masterstudenter som begynte i 2024. Fokus er på god integrering og felleskap og bevissthet mtp. kjønnsutfordringer. -Det andre er et to dagers samling på Åsgårdstrand for instruktører og stipendiater som er involvert i klinisk undervisning på OD. Målet er å utvikle de kliniske undervisernes veiledningskompetanse og skape gode "rollemodeller". Klinikken, med et høyt stressnivå, kan være mulige arena for diskriminering og forskjellsbehandling.
JUS	Har brukt totalt om lag 120 000 kr, fordelt på følgende tiltak: -Beverting, juryhonorar og gavekort og blomster til prisvinnerne ved utdeling av LIMU-prisen -Beverting på fakultetets 8. mars-arrangement -Beverting på lunsj for studenter og vitenskapelig ansatte som bruker nynorsk -50 000 viderefordelt til instituttene for skrive støtte til stipendiater med omsorgsoppgaver i sluttfasen.
MED	Disse har i hovedsak blitt benyttet til avvikling av møter/seminarer.
KHM	KHM har ikke brukt likestillingsmidler i 2024.
SUM	Gitt førsteamanuensis tid til å skrive opprykkssøknad
UB	UB mottar ikke likestillingsmidler, men brukte egne midler på et kurs i Rosa kompetanse for alle ansatte.

2.1.4 International Staff Mobility Office (ISMO)

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

2.2 Tiltak for å fremme kjønnsbalanse, inkludering og mangfold ved UiO

Dette underkapitlet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført for ansatte i 2024 i henhold til målene definert i tiltaksplanen. Her beskrives også UiOs retningslinjer og varslingskanaler for diskriminering, trakassering og seksuell trakassering.

2.2.1 Tiltak for kjønnsbalanse og mangfold ved rekruttering av ansatte

Ifølge UiOs generelle [rekrutteringspolitikk](#) skal universitetet «... 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». Stillingsutlysninger utformes med sikte på

å sikre mangfold blant de ansatte ihht. [tilpasningsavtalens](#) § 30 og statens personalpolitikk for inkludering og mangfold³.

UiOs ansatte er allerede en sammensatt gruppe, og det er kjønnsbalanse med en overvekt av kvinner på overordnet nivå (53 % kvinnelige ansatte i 2024). Tallene er samtidig mer kjønnsdelt på enhetsnivå, både blant ansatte og i rekruttering i enkelte stillingsgrupper. (se tabell 2). Det er fortsatt større kjønnsforskjeller innenfor tekniske og administrative stillinger ved UiO, med en hovedvekt av kvinner i disse stillingene. Hvordan UiO skal sikre et kjønnsbalansert rekrutteringsgrunnlag også til disse stillingene er et område som krever oppmerksomhet fremover.

Hovedregel om utlysning i faste vitenskapelige stillinger

For å øke sannsynligheten for å rekruttere kvinner til faste vitenskapelige stillinger, er det ved UiO en hovedregel at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensisstilling. Dette er et svært viktig tiltak for å oppnå kjønnsbalanse - som også gir god effekt ved UiO. Ifølge tall fra Jobbnorge ble det i tråd med regelen om å lyse ut faste stillinger som førsteamanuensis i 2024 lyst ut:

- 34 førsteamanuensisstillinger (av disse 30 på engelsk som «associate professor»)
- 25 stillinger ble utlyst som «professor/førsteamanuensis» (professor/associate professor), hvorav 19 av disse er som bistilling (førsteamanuensis/professor II).

Ved UiO ble det lyst ut 879 stillinger i 2024. Det er ikke nødvendigvis overenstemmelse mellom tiltredelser i SAP og utlysninger i JobbNorge. Å sikre god datakvalitet om rekrutteringer og ansettelser til UiO fremover vil være en forutsetning for å ha konkret oversikt over kjønnsbalanse i ansettelser.

Letekomiteer

Et av UiOs tiltak for å sikre kjønnsbalanse i søkergrunnlaget til utlyste vitenskapelige stillinger ved UiO, er det en generell oppfordring om å benytte letekomiteer ved utlysning. I 2024 oppgir 8 av 15 enheter å bruke letekomiteer i utlyste stillinger. Det er varierende behov og prioritet av dette mellom enhetene.

Moderat kjønnskvoltering

Et annet tiltak for kjønnsbalanse i rekruttering er å benytte moderat kjønnskvoltering når to kandidater er likt eller tilsvarende likt kvalifisert. I 2024 oppgir 4 enheter å bruke dette i stor grad, 11 i liten grad eller vet ikke. De som ikke har brukt det oppgir grunner som at det ikke

³ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statens-personalhandbok/id3081747/?ch=7>

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

Kompetanseopprykk

UiOs enheter rapporterer på andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopprykk, ved å gå gjennom tilsetningsrådenes vedtak om opprykk i rapporteringsåret. I 2024 var det totalt 63 kompetanseopprykk, hvorav 28 var kvinner ([Tabell 6](#)).

Enhetenes arbeid med likestilt rekruttering

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

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

Svaralternativ	Antall svar
Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger	11
Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen	4
Rekruttering av andre underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)	7
Leders ansvar for likestillingsarbeid	7
Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver	4
Diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen	5
Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)	6
Annet: Fokuserte på skjev kjønnsbalanse ved fakultetets studier	1

2.2.2 Tiltak for kompetanseutvikling og karrierestøtte

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

I 2024 har rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktor) fått rettigheter til å få karriereplaner og karriereveiledning iht. ny UH-forskrift.

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

Forskningslederprogrammene

Avdeling for forsknings- og innovasjonsadministrasjon har ansvar for tiltaksplanens ledelsestiltak som gjelder forskningslederprogram- De rapporterer følgende:

- Et viktig aspekt ved forskningsledelse er nettopp å kunne lede mangfoldsmiljøer. LIM-perspektivet har derfor hatt en sentral plass i både forankringen og videreutviklingen av forskningslederprogrammene.
- Kursoppleggets viktigste verktøy i dag er diskusjon av egne og andres case-oppgaver, i større og mindre grupper. Erfaringsmessig er case-oppgaver best egnet til å tydeliggjøre mangfoldsutfordringene en forskningsleder kan møte på, og til å skape refleksjon, læring, og økt trygghet for å håndtere disse. I tillegg trekkes mangfoldsperspektiver inn i ulike deler av plenumsundervisningen.
- Teamlederne har også jevnlig vært oppmerksomme på kjønnsfordelingen i både søker- og deltakerlistene.

Det ble gjennomført to forskningslederprogram i 2024, et på startnivå og et konsolideringsnivå. UiO gjennomfører også Instituttlederprogram og Utdanningslederprogrammet (ULP) for faglige eller administrative utdanningsledere.

Rosa kompetanse

Det ble gjennomført ett kurs for alle ansatte ved UiO i forkant av Pride, [den 15. mai 2024](#). Tre enheter/avdelinger har også gjennomført kurs lokalt. Kursene i Rosa kompetanse er svært godt mottatt av de som deltar.

Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer

For å sikre at flere kvinner søker seg til faste vitenskapelige stillinger, tilbyr UiO et mentorprogram for kvinnelige postdoktorer årlig. I 2024 ble mentorprogrammet gjennomført for 25 mentorpar bestående av 25 kvinnelige postdoktorer fra ulike enheter ved UiO. Programmet administreres av Avdeling for organisasjon og personal i samarbeid med Agenda Kaupang og KMP+ House of Mentoring.

2.2.3 Kompetanseopprykk

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

UiOs enheter rapporterer andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopprykk årlig ved å gå gjennom vedtak om opprykk. I 2024 var det totalt 63 personer, hvorav 28 var kvinner. Det er fortsatt en større andel menn enn kvinner som får innvilget opprykk.

	Kompetanseopprykk		
	Menn	Kvinner	Totalt
SV	4	1	5
HF	6	10	16
MN	9	6	15
UV	2	3	5
KHM	1	0	1
JUS	0	2	2
MED	10	6	16
OD	1	0	1
TF	2	0	2
Total	35	28	63

Figur 2. Antall personer ved UiOs enheter som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2024.

Kvalifiseringsstipend og opprykksseminar for kvinnelige førsteamanuenser

UiO har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2024 var det 36 søkere, og 10 har fått tildelt stipendmidler på 100.000, -. Hensikten med stipendet er å tilrettelegge for at kvinnelige førsteamanuenser kan frigjøre tid fra undervisning og administrative oppgaver, og på den måten få mer sammenhengende tid til å gjennomføre forskningsprosjekter, skrive artikler eller andre aktiviteter som gjenstår for å kvalifisere seg til professor.

Det ble også arrangert opprykksseminar i samarbeid med enhetene 3. juni 2024, med 51 deltakere i målgruppen fra fakulteter og museene ved UiO.

2.2.4 Kommunikasjon og arrangementer

- Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig ved UiO.
 - [I 2024](#) var det et blant annet frokostarrangement i Domus Bibliotheca arrangert av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og UiO, med temaet kvinneperspektiver i krig.
 - NORA – Norwegian Artificial Intelligence Research Consortium var i tillegg ansvarlig for et arrangement med temaet kvinners synlighet innen kunstig intelligens.
- Det er også tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride. I 2024 gikk UiO og Oslomet sammen i paraden under parolen «[Fryktløs kunnskap](#)». UiO markerer Pride i hele juni, gjennom flagging på alle UiOs hovedbygninger, synliggjøring av UiOs

forskning og undervisning om LHBTQ-tematikk, kjønn- og seksualitetsmangfold og podkaster med relevant innhold gjennom nettsidene [Pride på UiO](#).

- Det flagges årlig på samisk nasjonaldag den 6. februar
- Det arrangeres også flere faglige arrangementer gjennom året lokalt med LIM-relevant-tematikk.

2.2.5 Kunnskapsgrunnlag og utvikling av ny tiltaksplan for likestilling inkludering og mangfold 2026-2030

I 2022 mottok UiO rapporten [«Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport»](#) (Bråten, B. og Mikalsen, M.F., 2022). En ressursgruppe ble satt ned samme år for å revidere inneværende tiltaksplan for å inkludere tiltak som gjelder inkludering og mangfold.

Basert på [ressursgruppas anbefalinger](#), ble arbeidet med et kunnskapsgrunnlag satt i gang i 2024. Det skal være basert på registerdata fra SSB som gir tall på under- og overrepresentasjon av ansatte og studenter ved UiO sammenliknet med øvrig befolkning.

Høsten 2024 startet også arbeidet med å utarbeide et mandat og arbeidsgruppe for ny tiltaksplan ved UiO, som skal gjelde fra 2026. Inneværende plan er derfor utvidet til 2025, slik at arbeidsgruppen har tilstrekkelig tid til å utarbeide sitt forslag og legge det frem på høring i organisasjonen. Arbeidsgruppens mandat vil basere seg på anbefalingene fra arbeidet med å revidere inneværende tiltaksplan, som blant annet handler om en helhetlig satsning og økt fokus på studentene, samt aktivitets- og redegjørelsesplikten for offentlige myndigheter.

2.3 Likestillingspolitikk og retningslinjer mot diskriminering og trakassering

Tradisjonelt har UiOs likestillingspolitikk dreid seg om likestilling av kvinner i vitenskapelig karriere og kjønnsbalanse. En bredere forståelse av likestilling, inkludering mangfold har økt ved UiO de senere årene. Dette er mer konkretisert i revidert [tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024](#): «Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder og religion. Faktorer som er viktige hver for seg, men som også samvirker og kan forklare ulikhet på en annen måte enn hvis man bare ser på en faktor av gangen.» Dette innebærer blant annet at UiO har en ambisjon om å kartlegge risiko for diskriminering og utenforskap blant ansatte og studenter på flere grunnlag enn kjønn i fremtidig likestillingsarbeid.

Rammen for dette arbeidet er nedfelt i både UiOs strategimål om trygt og inkluderende arbeidsmiljø nevnt innledningsvis, samt retningslinjer mot trakassering og diskriminering for studenter og ansatte. [UiOs retningslinjer mot trakassering](#) baserer seg på forbud i lovverket

mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. Retningslinjene understreker videre institusjonens forventninger til alle ansatte, studenter og ph.d.-kandidater ved UiO, samt i alle faglige og sosiale situasjoner både på og utenfor UiO, også i studentforeninger.

2.4 Varslingssystemer ved UiO

UiO har ett varslingssystem for studenter, [Si fra-systemet](#), og en egen kanal for [varsling for ansatte](#). Felles for begge kanalene er at disse arbeider på en systematisk og ivaretagende måte overfor både de som varsler og de som blir varslet på. Det er belastende å stå i en varslingsprosess, uavhengig av rollen man har. Studenter får tilbud om prioritert oppfølging av SiO Psykisk helse eller Livssynsåpent samtalesenter. Ansatte kan få oppfølging av BHT.

2.4.1 Varslingssystem og forebygging av trakassering og diskriminering for ansatte

UiO har en egen [varslingskanal for ansatte](#). Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lovverk, hvorav de viktigste bestemmelsene er nedfelt i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Se også [varslingsrutiner ved UiO](#). Varsler som gjelder ansatte innrapportert for 2024, beskrives i kapittel 4.

UiO arbeider kontinuerlig med forebygging av trakassering, deriblant arrangerer Avdeling for organisasjon og personal kurs i håndtering og forebygging av trakassering for ledere hvert år. UiO har også startet planleggingen av E-læringskurs og verktøykasse for ansatte for å øke bevissthet om trakassering og diskriminering blant utsatte, hvorav sistnevnte prioriteres å gjennomføre i 2025.

2.4.2 Si fra-systemet for studenter og kompetanseheving i studentlinja

[Si fra-systemet](#) for studenter ble opprettet i 2013, og baserer seg på studentenes rett til å varsle, forbud mot gjengjeldelse, samt forbud mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering i lov om universiteter og høyskoler. Si fra-systemet for studenter skiller seg fra varsling i ansattlinjen da systemet tar imot et bredt spekter av tilbakemeldinger fra studentene. Utover å varsle kan studentene også sende inn klager på forhold i læringsmiljøet og positive tilbakemeldinger.

I studentlinjen er «Si fra-systemet for studenter» UiOs primære verktøy i det daglige arbeidet for å forhindre diskriminering og trakassering. Innmeldingene til Si fra systemet for studenter viser et bilde av situasjonen ved UiO på institusjonsnivå. I 2024 ble det meldt inn 76 saker som har blitt behandlet som «forstyrrende og/eller uakseptable adferd». Det er en økning på 68.9% fra 2023 (45 stk.). Seksuell trakassering har en egen kategori i innmeldingsskjema. Det er for 2024 rapportert om 6 saker på institusjonsnivå. Nivået er noe lavere enn i 2023 da det var 9 saker som ble kategorisert å gjelde seksuell trakassering eller annen uønsket

seksuell oppmerksomhet. I kategorien *andre kritikkverdige forhold* ble det behandlet 25 saker. Disse sakene kan omhandle diskriminering eller generell trakassering.

I tillegg forventer vi at det er mørketall, situasjoner som aldri blir meldt inn. Det jobbes derfor kontinuerlig å forbedre systemet, med kompetanseheving, erfaringsutveksling på tvers av fakulteter og tiltak for å løfte frem at det nytter å si fra. Studieavdelingen sentralt på UiO tilbyr opplæring for studenttillitsvalgte i samarbeid med Studentparlamentet. Alle studenter som begynner på UiO mottar informasjon om Si fra-systemet gjennom velkomstuken, og gjennom sine faddere. Studieavdelingen tilbyr også ansatte som gjennomfører mange samtaler med studenter ulike kurs og temamøter for å styrke kompetansen på feltene nevnt over.

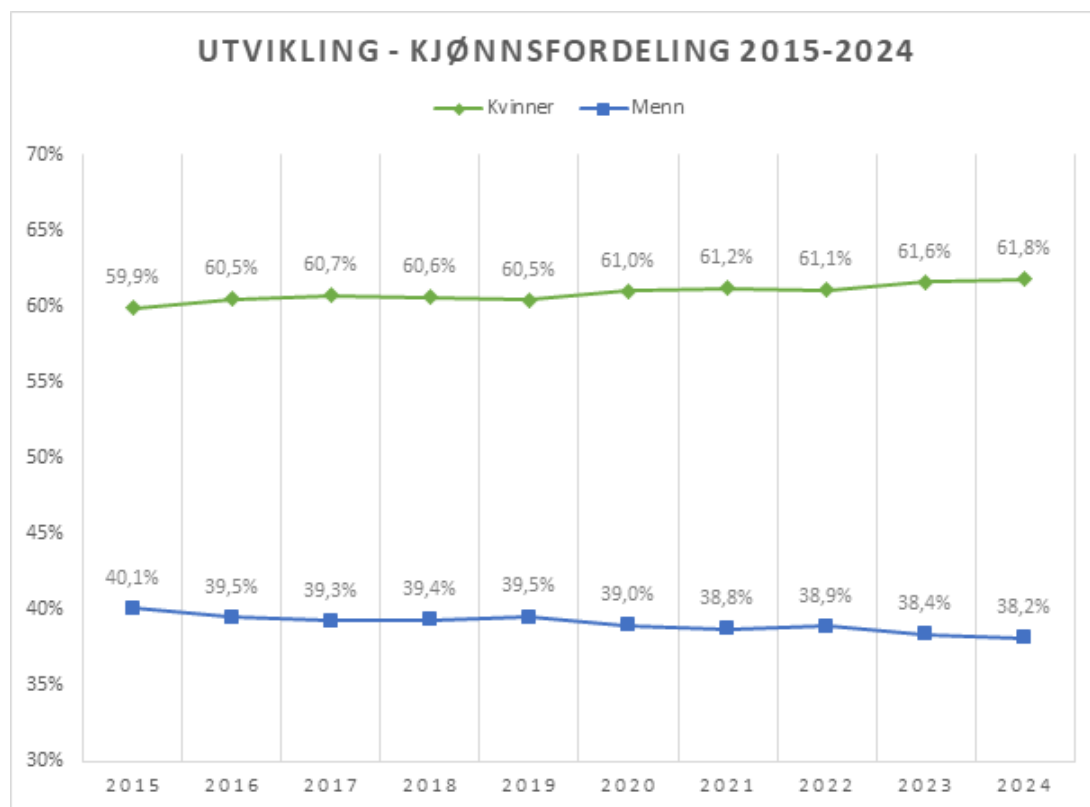
3 Redegjørelse for kjønnsbalanse i virksomheten

Dette kapittelet redegjør for tilstand for kjønnsbalanse blant studenter og ansatte ved UiO.

For ansatte gjennomgås også lønnskartlegging, bruk av deltid og midlertidige stillinger ved UiO, samt foreldrepermisjoner og sykefravær fordelt på kjønn i 2024, i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

3.1 Kjønnsbalanse blant UiOs studenter

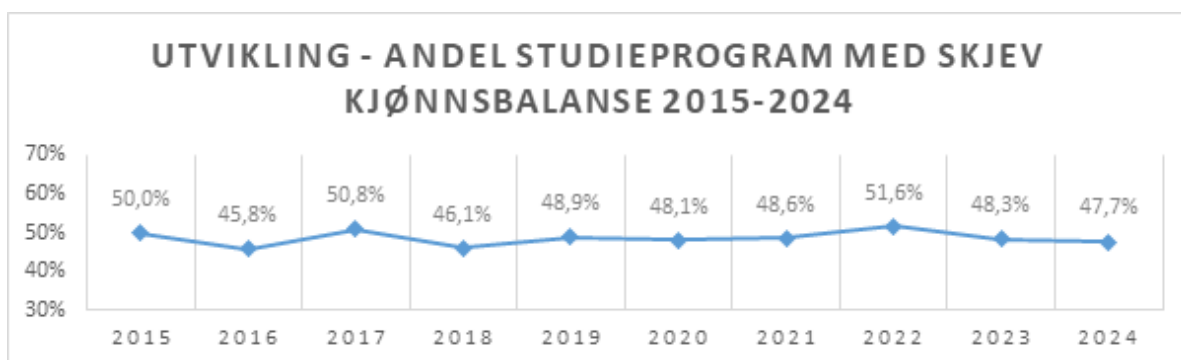
Høsten 2024 besto UiOs registrerte studenter av 61,8 % kvinner og 38,2 % menn. De siste ti årene har andelen kvinner hatt en liten økning, fra snaut 60 % i 2015 til om lag 62 % i 2024.



Figur 3. Utviklingen i andel registrerte kvinner og menn i høstsemesteret fra 2015-2024, DBH

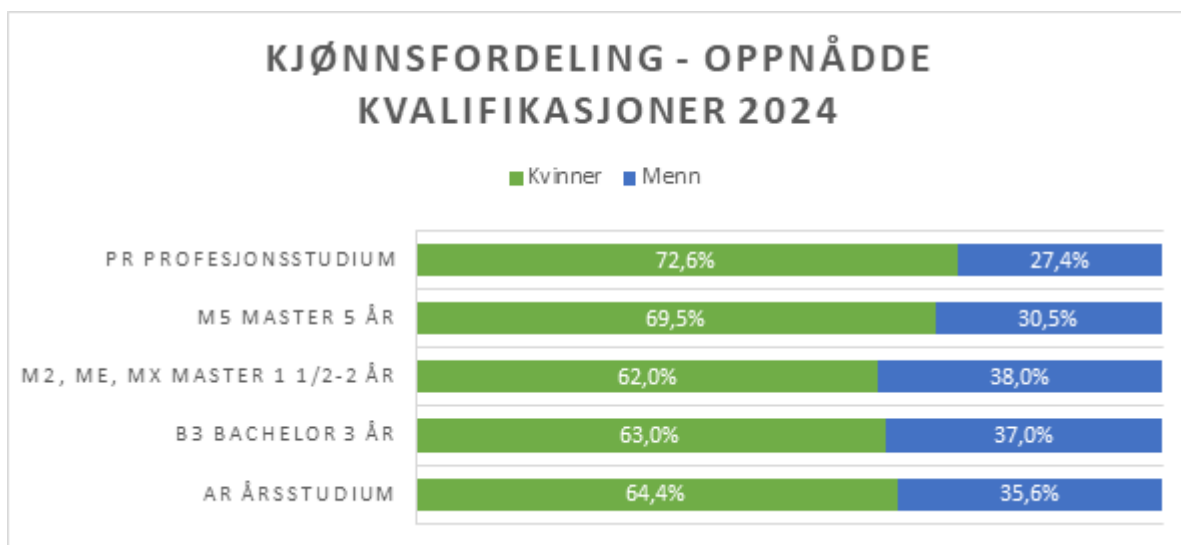
Kjønnsfordelingen varierer mye mellom fakulteter og studieprogram. Mens flere av profesjonsutdanningene har høy kvinneandel, har andre program tilnærmet kjønnsbalanse. Noen enkeltprogram, for eksempel innen realfag og informatikk, har en høy andel menn.

I 2024 hadde rett under halvparten av UiOs studieprogram skjev kjønnsbalanse. I denne sammenhengen er skjev kjønnsbalanse definert som program som har en kvinne- eller mannsandel som utgjør under 30 % av studentmassen. Andelen studieprogram med en skjevere kjønnsbalanse enn 70/30 har ligget på rundt 50 % de siste ti årene, men det har variert fra år til år om andelen har vært over eller under 50 %. Her kan studieprogram som er satt under utfasing kunne ha store utslag, pga. få studenter på programmet



Figur 4. Utviklingen i andel studieprogram med skjev kjønnsbalanse fra 2015-2024, Felles Studentsystem/Tableau

Det er en større andel kvinner enn menn som oppnår kvalifikasjoner ved UiO. I 2024 var 35,5 % av studentene som oppnådde kvalifikasjon på et årsstudium, bachelorprogram, masterprogram eller profesjonsstudium menn. Andelen menn varierer imidlertid mellom studietyper, og andelen menn med oppnådd kvalifikasjon er langt lavere på de femårige masterutdanningene og seksårige profesjonsutdanningene.



Figur 5. Kjønnsfordeling (andel) i oppnådde kvalifikasjoner i 2024, fordelt på NSD-nivå, DBH

Tiltak for rekruttering til og hindring av frafall fra UiOs studieprogrammer

Hvis et studieprogram har særlige utfordringer med skjev kjønnsbalanse og lokale rekrutteringstiltak eller tiltak for å motvirke frafall ikke har tilstrekkelig effekt, kan neste steg være å vurdere søknad til Kunnskapsdepartementet om å strukturelle tiltak i opptaket for å bedre kjønnsbalansen. UiO har ett studieprogram med slikt tiltak: Siden 2019 får mannlige søkere til profesjonsstudiet i psykologi tilleggspoeng for underrepresentert kjønn. Studieprogrammet har hatt en stor positiv utvikling i mannsandel blant registrerte studenter i perioden, fra 23,6 % høsten 2019 til 28,6 % høsten 2024.

UiOs enheter jobber også aktivt med rekruttering av nye studenter til sine studieprogrammer, og spesielt enhetene med studieprogram med særlig skjev kjønnsbalanse setter inn tiltak for å rekruttere bredere. Dette og tiltak for underrepresenterte grupper presenteres i tabellene under.

Oversikt over tiltak for kjønnsbalanse ved studier gjennomført i 2024, rapportert av enhetene:

MN	Spesifikke tiltak: -Egen jentedag før studiestart for nye studenter på bachelor eller årsenheten -Fokus på balansert ansettelse av gruppelærere -Økt fokus på læringsmiljø -Endring av rekrutteringstekstene på programsidene, slik at de forhåpentligvis appellerer bedre til kvinner. -Synliggjort kvinner gjennom å lage saker, eks. karriereintervjuer o.l -Jenter plasseres i samme faddergruppe, slik at de få som begynner ikke skal bli ytterligere spredt. -Representere begge kjønnene så langt det lar seg gjøre i forskjellige sammenhenger. -Aktiv rekruttering av kvinner til ulike oppgaver og roller -Vurdere flere kvinnelige forelesere tidlig i studieprogrammet, og vurdere å få inn flere kvinnelige gruppelærere
MED	Gutter i livsvitenskap, Eget årlig tverrfaglig arrangement drevet av MED i samarbeid med MN, SV og OD. Rettet mot gutter ved vgs. Gjelder for ernæring og medisin ved MED. Går samtidig med Jenter og teknologi. Antall publikum øker, og tiltaket er evaluert å gi effekt ift. rekruttering.
HF	Overordnet fokus på representativitet i all kommunikasjon som kan ha rekrutterende effekt, både i kampanjer, nettsider og bilder, arrangementer, osv. På kunsthistorie kommer det for eksempel en studentvideo i årets kampanje hvor kandidaten er en mann. -HF har i 2024 tildelt 53 millioner kroner til en omfattende og ambisiøs utdanningssatsing, hvor et av hovedmålene er at studentene skal fullføre studiene og trives i studentperioden. Tiltak som bruk av læringsassistenter, innføring av studentmentorer og et generelt sterkt fokus på førsteåret i studieløpet skal sikre en trygg start og en studiehverdag med mer oppfølging for alle studentgrupper. -Institutt for kultur, religion, Asia og Midtøstenstudier en egen "møtesone" for studenter som har diagnoser eller andre forhold som gjør studiehverdagen utfordrende. Det er et lavterskeltilbud hvor erfaringsdeling står sentralt, og som får gode tilbakemeldinger fra deltagerne. -På bachelorstudiene i arabisk, tyrkisk og persisk er det en andel studenter med morsmålskompetanse, som får fritak fra ellers obligatorisk

	språkopplæring. Erfaringsmessig har noen av disse studentene utfordringer med de mer skriveorienterte emnene i studieprogrammet. Studenter som får fritak for språkemer, må derfor i stedet følge et kurs i akademisk skriving.
OD	-Økt synlighet av likestillings -og mangfolds arbeidet til UiO og fakultet på våre nettsider. -via direkte kontakt med mannlige studenter, bla annet på åpen dag-stand og «speed dating». -I samarbeid med studentene nedsette en gruppe som nærmere skal se på eventuelle utfordringer knyttet til den skjeve kjønnsfordeling og hvordan etniske minoriteter bedre kan inkluderes faglig og sosialt. Gruppen rapporterer til fakultetets ledergruppe. Erfaring: Det er vanskelig å snu en samfunnstrend med enkelt tiltak, i en setting hvor en stadig større andel kvinner søker høyere utdanning
JUS	Ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi (IKRS) har studieprogrammene Årsenhet i Kriminologi, Bachelor i Kriminologi, Master i Kriminologi og Master i Rettssosiologi en særskilt skjev kjønnsbalanse. Instituttet mangler verktøy og tiltak som kan gjøre noe med kjønnsbalansen. Det må ses nærmere på mulige endringer i opptaksregelverket. Ønsket er at man skal få en mer mangfoldig studentgruppe ift kjønn. Det er vedtatt i Programrådet ved IKRS at man ønsker å utrede muligheten til å innføre kjønnskvote/kjønnspoeng, slik at flere mannlige søkere kan tilbys studieplass. Fakultetet avventer KDs pågående revidering av opptaksregelverket, og at forslag til ny opptaksforskrift sendes ut til høring (forventet i januar 2025).
UV	UV har gjennom flere år hatt tiltak for å rekruttere menn og minoritetsspråklige studenter. Aktuelle tiltak er: * Skolebesøksordning * Bevissthet rundt mannlige rollemodeller (rekruttering, bilder, nettsider osv). Tiltaket er ikke evaluert da det er vanskelig å evaluere.
STK	Alle emner ved STK har overvekt av studenter som er kvinner. STK har gitt støtte til en MA-oppgave for å undersøke kjønns og mangfoldsutfordringer blant studentene, for å gi mer informasjon om studentmassen. Oppgaven ble levert vinteren 2024, og resultatet er enda ikke vurdert av senteret. Dette skal tas inn i grunnlaget for utforming av fremtidige tiltak.
SV	Egen spisset rekrutteringskampanje rettet mot gutter. Kjønnspoeng i profesjonsstudiet psykologi. Det har blitt litt bedring, men det er fortsatt demografiske utfordringer

Tiltak for å minske frafall av grupper som er underrepresentert i studier i 2024, rapportert av enhetene:

MN	Fakultetet har stort fokus på læringsmiljø, bl.a. gjennom ForVei. (https://www.mn.uio.no/studier/forvei/). Dette er et viktig tiltak for å hindre frafall. Det arrangeres seminarer for alle studenter hvor det er fokus på student- og læringsmiljø. Tilbudene er populære og benyttes i stor grad av studentene. Et av instituttene, FI, opplyser om at de har søkt studiekvalitetsmidler som inneholder søknad med tema «MN1000 – Hvordan bli en student!». Dette er et forsøk på å bidra til å minske frafallet på alle programmene ved fakultetet. Dette tiltaket er foreløpig på planleggingsstadiet.
MED	Bevissthet rundt bilder og film på nett og i sosiale medier som viser mangfold. 2. Team-seminaret ved studiestart på medisin og klinisk ernæring: Seminar på Sundvolden hotell – Medisin – Universitetet i Oslo

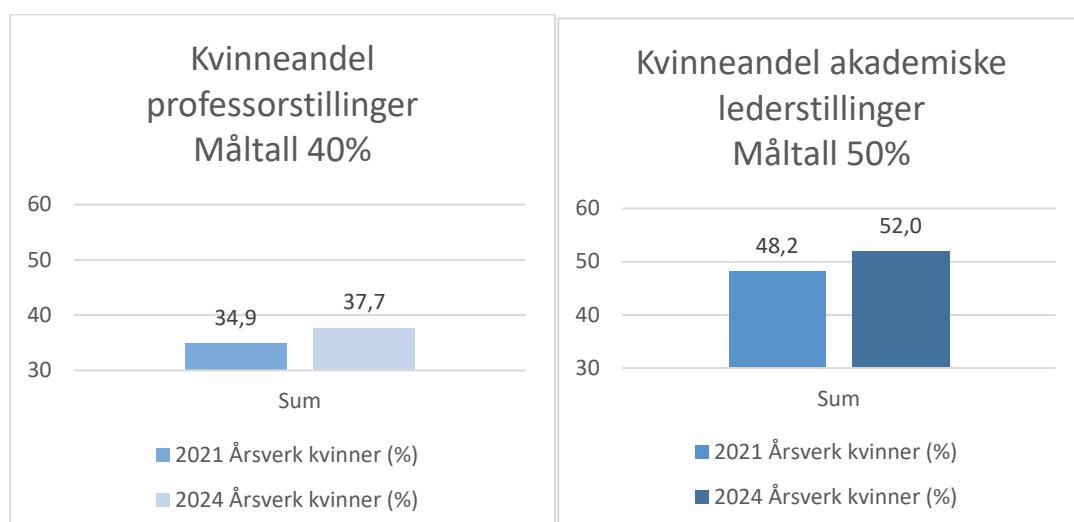
	3. Hvordan skape et inkluderende studiemiljø? Workshop med studenter og ansatte: Hvordan skape et inkluderende studiemiljø? - Det medisinske fakultet 4. Læringsmiljøkartleggingen gjort ved fakultetet november/desember 2024 legger grunnlag for videre arbeid med dette temaet.
HF	Samme tiltak som kjønnsbalanse i studieprogrammer
OD	1) Fakultetet har sammen med studentene gjennomført faglige og sosiale arrangementer. Dette har bidratt til økt inkludering, faglig påfyll og til et bedre fellesskap (er gjort budsjettmessig avsetninger- overføring til OSU) 2) Tiltak for å sette fokus på likestilling og mangfold blant første års stud. og masterstudenter på 5. semester. Avholdes som et to dagers seminar ved semester oppstart, samt før de begynner på klinikken (Budsjettmessig avsetninger.)
JUS	Institutt for kriminologi og rettssosiologi ønsker et større mangfold når det gjelder minoritetsstudenter, selv om tall på dette mangler. Det utvikles nå et pilotprosjekt som skal forbedre skriveferdighetene til denne studentgruppen, og man håper at dette kan føre til bedre rekruttering til masterprogrammene ved instituttet, og til mindre frafall.
STK	Fremhever mannlige studenter der det er mulig på nettsidene og på arrangementer og ellers for å øke gjenkjennelsesverdien. Vi har også hatt innleid undervisningskrefter for å sikre flere mannlige undervisere på våre emner. Det er fortsatt uklart om det har hatt en effekt.
SV	Skolebesøk med fokus på mangfoldsrekruttering og rekruttering av gutter
UV	UV har eget opplegg for veiledning akademisk skrivning minoritetsspråklige studenter (VIAS). VIAS er ikke rettet mot et spesielt studieprogram, men får svært gode tilbakemeldinger fra deltakere.

3.2 Kjønnsbalanse blant ansatte

I 2024 hadde UiO 52,8 % kvinnelige ansatte mot 47,2 % mannlige ansatte i alle stillingsgrupper. [Tabell 1](#) viser fordelingen av kvinner og menn innenfor definerte stillingsgrupper ved UiO. [Tabell 2](#) viser samme fordeling innenfor stillingsgrupper ved de ulike enhetene ved UiO. Det er store forskjeller i kjønnsbalansen mellom de ulike enhetene, og mellom de ulike stillingsgruppene. UiO vil fortsette å ha et bevisst forhold til dette gjennom rekrutteringspraksis.

3.2.1 Andel kvinner i professorstilling, vitenskapelige lederstillinger og professor II

Det har lenge vært et mål å rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå kjønnsbalanse i UH-sektoren. Ved UiO er det i tillegg en målsetting om kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger. Måltallene ble satt i 2021 for inneværende tiltaksplan.



Figur 6. DBHs stillingskategori «faglig-administrative lederstillinger (UN3)». For UiO omfatter dette (SKO1434 Dekan og SKO1475 Instituttleder

I 2024 har det vært en økning i kvinneandelen både i professorstillinger og i vitenskapelige lederstillinger.

På aggregert nivå er det en økning i andel kvinner i professorstilling) fra 34,9 % i 2021 til 37,7 % i 2024. Når man ser utviklingen på enhetene er det en positiv utvikling: 7 enheter har nå over 40 % kvinneandel på professornivå, flere ligger rett under 40%, mens MN og SV ligger rundt 30 %. Sistnevnte har også hatt en nedgang i prosentandelen kvinner fra 35,5 % til 31,5 %, men antall professor-årsverk har økt.

Mål iht. tiltaksplan er også 40 % kvinneandel i professor II-stillinger. Andelen har imidlertid gått noe ned fra 33,3 % for 2023, til 31,1 % i 2024. Antall årsverk i denne gruppa er imidlertid lik som i fjor, men det er en øking med 3,3 % professor-II-årsverk totalt fra 2023 til 2024.

Samlet sett er det positivt at andelen kvinnelige professor fortsetter å øke, og at UiO nærmer seg måltallet 40% for nåværende tiltaksplanperiode. Andelen kvinnelige professorer i ordinær stilling har økt med 3,3 prosentpoeng fra 2021 (34,8 %), til totalt 38,1 % i 2024.

[Tabell 4](#) viser kvinneandelen for førsteamanuensisstillinger ved UiO, brutt ned på fakultets-, museums og enhetsnivå. Det er et mål at førsteamanuensis søker opprykk til professor, og andelen kvinnelige førsteamanuensis kan si noe om utvikling av kjønnsfordeling på professornivå. Andelen kvinnelige førsteamanuensis er nå på over 50 % totalt sett, og med unntak av MN og NHM, har alle over 40 % kvinneandel, flere av disse med en andel langt høyere enn dette (UV med 78,1 %). Det kan derimot forekomme forskjeller mellom ulike fagområder, og at det er viktig å ha et målrettet fokus på kjønnsbalanse for både kvinner og menn ved fremtidig rekruttering til førsteamanuensisstillinger ikke bare overordnet, men også ved de aktuelle enhetene og instituttene.

3.3 Likelønnskartlegging ved UiO

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

Som orientert for de tillitsvalgte ved UiOs organisasjoner, er lønnsoppgjør for 2024 ikke ferdigstilt – som innebærer at oversikten i [tabell 6](#) kun inneholder lønnsglidning siden likelønnskartleggingen i rapporten for 2023. Dette vil legges frem for organisasjonene når lønnsoppgjøret er klart tentativt i mars-april 2025, og publiseres deretter som et vedlegg til denne rapporten.

3.4 Deltid, ufrivillig deltid og midlertidige stillinger fordelt på kjønn

I 2020 ble aktivitets- og redegjørelsesplikten forsterket ved at arbeidsgivere blant annet skal kartlegge deltid og ufrivillig deltid i virksomheten. [Tabell 8a](#) viser distribusjon av stillingsbrøker ved UiO i 2024. Denne viser at 24,5 % av alle ansatte ved UiO jobber i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Dette er en nedgang fra i fjor, da jobbet 26 % av alle ansatte i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Det er verdt å merke seg at dette tallet også inkluderer ansatte som er i en lavere stillingsprosent for en periode av ulike forhold, men som i utgangspunktet er ansatt i fulltidsstilling. Fulltidsstilling er fortsatt det som er vanligst ved UiO, med over 75 % av alle ansatte.

Av deltidsstillingene er det <20 % og 20 %-stilling det mest vanlige ved UiO, med til sammen snaut 16 % av alle ansatte i 2024. Dette omfatter til sammen nesten 1400 personer, mange av disse er de såkalte ekstravervstillingene iht. Universitets- og høyskoleloven. Disse

stillinger på inntil 20 % hvor stillingsinnehaver har fast stilling et annet sted. Av de som er i midlertidige stillinger er fordelingen på hhv 51 % kvinner og 49 % menn.

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

3.4.1 Ufrivillig deltid

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

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

På spørsmål 1 oppgir enhetene at dette foregår ved å melde fra til leder direkte eller gjennom at leder selv tar initiativ gjennom eksempelvis ansattsamtaler. 2 har svart at de ikke har slike rutiner.

På spørsmål 2 oppgir 6 enheter å ha fått henvendelser fra ansatte i deltid som ønsker større stillingsprosent i løpet av 2024. 2 av disse oppgir å ha dette under oppfølging, en oppgir at et institutt har gjort en større kartlegging hvor 2 kvinner og 2 menn har ønsket større stillingsprosent, en prosess som er under oppfølging.

3.4.2 Midlertidighet

En særskilt utfordring i academia er bruken av midlertidige stillinger. UiO har gjennom flere år hatt søkelys på å redusere bruken av midlertidige ansettelser. Rektor nedsatte en [partssammensatt arbeidsgruppe](#) våren 2018 for å identifisere hovedutfordringene i arbeidet med å redusere midlertidighet og foreslå noen sentrale områder å konsentrere det videre arbeidet om. Status for midlertidighet ble orientert om i universitetsstyret [06.02.2024](#) – I-sak 1-24.

Statistikken fra DBH viser at midlertidigheten i vitenskapelige stillinger ved UiO er redusert siden 2013. Nasjonal styringsparameter er den midlertidigheten som måles av Kunnskapsdepartementet og omfatter undervisnings- og forskningsstillinger (UN1), med unntak av UN2-stillingene (rekrutteringsstillingene) samt ekstravervstillinger (iht. UH-loven) og åremål for lederstillinger.

[Tabell 7](#) viser midlertidighet fordelt på kjønn for undervisnings- og forskningsstillinger (UN1) ved UiO. Statistikken viser at prosentandelen kvinner i midlertidige stillinger er redusert

gjennom hele perioden fra 2018 fra 16,4% i 2018 til 13,0 i 2024, som var en nedgang fra 14,4 for 2023.

Når det gjelder midlertidighetstall for teknisk-administrative stillinger i perioden 2019-2024 er det en liten nedgang. I 2018 var denne andelen på 12,3 % og i 2024 10,2 %. Det totale antall årsverk i denne kategorien har samtidig økt fra 2852 årsverk til 3103 årsverk. Antall ansatte i midlertidige stillinger har sunket selv om det har vært en økning i antall ansatte.

3.5 Foreldrepermisjon fordelt på kjønn

[Tabell 9](#) viser uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn ved UiO. Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon omfatter dette hhv. 493 personer i 2024 og 468 personer i 2023. Tall for 2023 tas med som et sammenligningsgrunnlag, ettersom det ikke ble innrapportert foreldrepermisjon for dette året i fjor.

For det samlede foreldrepermisjonsuttaket, altså ulike grader av permisjonsuttak i tabellen, er det tilnærmet likt for de to årene med hhv. 70,2 % i 2023 og 70,3 % i 2024. Antall fravær i dagsverk er på drøyt 36000. Det er langt høyere uttak av permisjon for kvinner som ikke er graderte. Menns representasjon øker når det kommer til graderte uttak. I 2024 utgjorde graderte fravær i dagsverk 4315 og omfattet 108 personer. Det skal understrekes at gradert 80 % permisjoner omfatter kun 11 og 15 personer totalt i hhv. 2023 og 2024. Den gruppa med størst foreldreuttak er stipendiatene, hvor det ble tatt ut snaut 11000 dagsverk i 2024. Når det gjelder uttak av ulønnet permisjon, gjelder det svært få. I 2023 1 person, i 2024 6 personer, som utgjorde til sammen 138 dagsverk.

3.6 Sykefravær fordelt på kjønn

[Tabell 10](#) viser oversikt over sykefravær fordelt på kvinner og menn i 2024. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis. UiOs handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2019-2022 som ble forlenget til 2024, forutsetter at sykefraværet ved UiO skal reduseres med 10 % i forhold til 2018-nivå.

Sykefraværet i prosent regnes ut ved å dele antall sykefraværsdager med antall avtalte dagsverk og gange med 100. Samlet er sykefravær i 2024 økt noe fra 2023, da prosenttall for kvinner og menn hhv. var 5,71 % og 2,63 %. For 2024 har fraværet økt fra 4,27 % til 4,72 % av det samlede tilgjengelige dagsverkene.

Utviklingen av kvinners andel av fraværet er høyt, men har gått ned fra 72,5 % i 2021 til 70,8 % prosent i 2024. Fraværsprosenten har økt for begge grupper, til hhv 6,24 % for kvinner og 2,27 % for menn ([Tabell 10 c](#)). Når det gjelder langtidsfraværet (dvs. fravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager) har dette økt i antall dager fra 2023 til 2024, men både menn og kvinners langtidsfravær økte fra 2023 til 2024.

Tallene for sykefravær skiller ikke mellom teknisk-administrative og vitenskapelige ansatte. Erfaringsmessig forekommer det underrapportering av fravær fra de vitenskapelig ansatte. Disse er ansatt i såkalt særskilt uavhengig stilling, og har en fleksibel arbeidssituasjon uten krav om føring av arbeidstid innenfor kjernetiden slik det er for øvrige ansattgrupper.

Det er imidlertid mulig å skille ut rekrutteringsstillingene i sykefraværsoversiktene fra DFØ. Som gruppe er stipendiatene dem med høyest fravær. Av totalt ca. 79000 fraværsk dager i 2024, sto stipendiatene for ca. 19000 av disse. Stipendiatene fikk rett til forlengelse for fravær innenfor arbeidsgiverperioden pr 1. juli 2023, men fraværet hadde også økt fra 2022 til 2023. Sykefraværsprosenten for stipendiatene har økt fra 4,78 % i 2022 til 6,49 % i 2024, kvinners sykefraværsprosent i denne gruppa har økt til 8,37 %.

4 UiOs arbeid med likestilling og diskriminering i arbeidslivet

Aktivitets- og redegjørelsesplikten del 2 ber arbeidsgivere beskrive hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, strategier, retningslinjer, planer eller andre styrende dokumenter, samt hvordan likestillingsarbeidet er strukturert. UiOs beskrivelse av organisering og aktiviteter er å finne i rapportens kapittel 2.1, oppfølging av tiltaksplanen i 2.2, politikk og retningslinjer beskrives i 2.3.

I følgende kapittel beskrives kunnskapsgrunnlag og mulige risikoområder som hindrer likestilling for flere diskrimineringsgrunnlag, ved hjelp av funn i arbeidsmiljøundersøkelsen ARK, utvikling i varsling, tallgrunnlag fra rekruttering ihht. inkluderende arbeidsliv, UiOs arbeid med tilrettelegging samt andre indikatorer. Samlet vil dette danne grunnlag for UiOs videre arbeid med ARP del 2 og ny tiltaksplan

4.1 Diskriminering og trakassering: ARK-undersøkelsen og varsler

Fra høsten 2023 til våren 2024 ble [ARK-undersøkelsen](#), en felles arbeidsmiljøundersøkelse for UH-sektoren gjennomført. Tall som gjelder uakseptabel oppførsel, herunder diskriminering, mobbing, trakassering og vold ble publisert i mai. Undersøkelsen hadde en høy svarprosent blant UiOs ansatte (70%, som tilsvarer 4867 ansatte).

- Andelen ansatte som oppga å ha opplevd minst en form for akseptabel oppførsel de siste 6 mnd. var 382 personer. Dette utgjør 1 av 13 ansatte ved UiO
- Det var en større andel kvinner (244 svar) enn menn (138 svar) som oppga at de har opplevd uakseptabel oppførsel. Det var størst andel i aldersgruppen over 60 år (47 svar) og lavest andel ansatte under 30 år (32 svar).

- Undersøkelsen ble utført på institusjonsnivå, og viser derfor ikke resultater per enhet. Resultatene med flest svar per stillingskategori viste at flest ansatte med ekstern finansiering, deretter forsknings- og undervisning og formidlingsstillinger, påfulgt av teknisk- administrative stillinger, svarte å ha opplevd uakseptabel oppførsel.

Når det gjelder forekomsttyper av uakseptabel oppførsel, oppga 171 ansatte å ha opplevd trakassering, 169 ansatte å ha opplevd diskriminering, 132 mobbing, 20 ansatte oppga seksuell trakassering, og 20 oppga å ha opplevd vold eller trusler.

De hyppigst oppgitte diskrimineringsgrunnene var etnisitet/rasisme (59 svar), kjønn (37 svar) og alder (28 svar). Faglig uenighet er et sektortilpasset grunnlag i ARK-undersøkelsen, men som ikke er et diskrimineringsgrunnlag i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette fikk også en høy andel svar (52).

Samtidig viser undersøkelsen at en større andel av de som oppga å ha opplevd uakseptabel oppførsel ikke hadde sagt ifra (53,66%, mot 46,34% som hadde sagt ifra). Det er opp til de ansatte om de ønsker å si ifra om det de har blitt utsatt for, men dersom de ønsker oppfølging må de si ifra. Gjennom å rangere på en skala fra 1-5 fant undersøkelsen også at de som ikke har sagt ifra i større grad var uenig i at det er trygt å si ifra om uønskede hendelser, enn de som har sagt ifra. Men den gruppa som har sagt ifra er betydelig mer uenig enn den gruppen som ikke har blitt utsatt for noe uakseptabelt de siste 6 månedene. Det ser altså ut til at de som har blitt utsatt og sagt ifra, har opplevd at det ikke er trygt å si ifra om det de har blitt utsatt for.

4.1.1 Varsling fra UiOs ansatte

UiO ber enhetene innrapportere antall og type varslingsaker de har håndtert gjennom året. Det totale antallet varsler som gjelder ansatte er ca. 17 for 2024. Dette er en oppgang fra 2023, hvor totalt antall var 13.

- For 2024 rapporterer fire enheter at de har mottatt og behandlet til sammen ca. ti enkeltsaker om diskriminering på ulike grunnlag i 2024.
 - To gjelder kjønn, seks etnisitet, og en omsorgsoppgaver, en uviss (helserelatert).
- Fire enheter oppgir å ha mottatt til sammen tre varsler om trakassering, og fire om seksuell trakassering.

Det er som i tidligere år få som varsler ved UiO, men vi ser en økning særlig i varsler som gjelder diskriminering, og en økning i varsler totalt. Sett opp mot resultatene fra ARK-undersøkelsen er det en utvikling som bør følges opp videre.

4.2 Inkluderende arbeidsliv, rekruttering og tilrettelegging

UiO rapporterer årlig om rekruttering av søkere som har huket av for innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse og hull i CV i henhold til statens personalpolitikk for styrket inkludering og mangfold. Statlige virksomheter skal i alle ansettelsesprosesser innkalle minst én søker i disse gruppene dersom søkeren er kvalifisert. Tallene er fra rekrutteringsportalen Jobbnorge.

Grunnlag	Påberopt i søknad	Innkalt til intervju	Ansatt
Funksjonsnedsettelse	458	24	6
Innvandrerbakgrunn	3449	206	59
Hull i CV-en	936	22	6

Figur 7. Antall påberopt funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn og hull i CV ved rekruttering, 2024. Tallene gjelder fra 01.01.2024-12.12.2024.

4.2.1 Ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV

Som statlig arbeidsgiver har UiO i tråd med nye føringer fra Kunnskapsdepartementet, også sammenstilt tall på nyansettelser som har oppgitt funksjonsnedsettelse eller hull i CV i 2024 med tall fra 2020-2021 (inkluderingsdugnaden). I tillegg har enhetene etterrapportert evt. innmeldte tilretteleggingsbehov *etter* ansettelsen for å vurdere om det innebærer endrete tall. Dette har ikke medvirket til høyere forekomst ved UiO.

Ansettelser	2020	2021	Snitt 2020-2021	2024
Nyansettelser ved UiO totalt	932	1073		880
Antall som oppga forhold om hull i CV-en og nedsatt funksjonsevne og ble ansatt	6	9		12
Ansettelser funksjonsnedsettelse og hull i CV i prosent	0,64%	0,9%	0,77%	1,36%

Figur 8. Ansettelse av personer med hull i CV og funksjonsnedsettelse, 2020/2021 og 2024. Tall for 2020-2021 hentet fra UiOs årsrapporter disse år. 2024 (Jobbnorge) gjelder fra 01.01.2024-12.12.2024.

Det er en positiv utvikling i ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV fra 2020-2021 til 2024, samtidig som tallene er lave. Som stor, statlig arbeidsgiver med mange varierte oppgaver vil UiO jobbe videre med å øke den positive utviklingen.

4.2.2 Arbeidspraksis og arbeidstrening ved UiO

UiO har som ambisjon å jobbe målrettet for å bidra til arbeidslivsinkludering og praksisplasser, og får flere henvendelser om dette. Derfor kartlegges dette i rapport for 2024.

7 av 15 enheter har rapportert at personer med hull i CV eller funksjonsnedsettelse har fått praksisplass eller annen mulighet til å utprøve sin arbeidsevne:

Hvordan kom utprøvingen i gang	Antall
Basert på reelle bemannings- og kompetansebehov	1
Etablert utprøving i samarbeid med NAV	6
Forespørsel fra fellesadministrasjonen	0
Direkte henvendelse fra den ansatte	1
Annet	1

Figur 9. Arbeidspraksis ved UiOs enheter 2024 (innrapportert av enhetene)

4.2.3 Tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse

UiO har etablerte rutiner for å tilrettelegge for ansatte som trenger det. Dette følges opp av nærmeste leder, og det er gjerne et samarbeid mellom enheten og Bedriftshelsetjeneste (BHT), lege, NAV og Eiendomsavdelingen i de tilfellene det er relevant. UiO har i 2024 også igangsatt et arbeid for å styrke den systematiske innsatsen for individuell tilrettelegging.

UiO ber enhetene rapportere om sitt arbeid med individuell tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne på arbeidsplassen.:

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

Figur 10. Tilretteleggingstiltak ved UiOs enheter 2024 (innrapportert av enhetene)

Rapportering fra enhetene omfatter ikke universell utforming av fysiske lokaler/uteområder og IKT. UiO rapporterer om status for universell utforming av IKT gjennom [tilgjengelighetserklæringen](#). Som utdanningsinstitusjon kan det være positive synergier ved å sørge for god tilretteleggingspraksis og universell utforming for både studenter og ansatte, en synergieffekt avdeling for studieadministrasjon og organisasjon- og personal vil utforske videre.

4.3 Kjønnssidentitet og kjønnsuttrykk

I 2024 og i tidligere år har UiO sentralt (OPA) mottatt henvendelser fra enhetene som indikerer noen utfordringer for ansatte med annen kjønnssidentitet og uttrykk. Eksempelvis kan det ved ansettelser av ikke-binære oppstå utfordringer med å innhente personalia, skrive kontrakter og registrere nyansatte i personalsystemet SAP.

OPA har også mottatt henvendelser fra ansatte med undervisningsansvar, som opplever utfordringer med at navn ikke er oppdatert for studenter som har endret kjønnsidentitet i UiOs registre, ettersom dette også hentes automatisk fra folkeregisteret.

4.4 Avslutning

Denne rapporten vil inngå som kunnskapsgrunnlag for utvikling av ny tiltaksplan for UiO i 2025. Tiltaksplanen vil gjelde i perioden 2026-2030. Rapporten indikerer fortsatt utfordringer med en synkende andel mannlige studenter, og at UiO er nærmere målet om 40% kvinneandel i professorstillinger. Vi ser også en økning i varsler som kan sees i sammenheng med resultater fra ARK-undersøkelsen, og en positiv utvikling i ansettelse av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV'en.

Del 5 - Tabeller

Tabell 1: Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på stillingsgrupper

	Kjønn - antall ansatte			Kjønn - % pr kategori			Kjønn - % av total		
UiO - lønnsgrupperinger	Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann	Total
Lederstillinger									
1.1 Toppleder- og direktør	54	46	100	54,0 %	46,0 %	100 %	0,6 %	0,5 %	1,1 %
1.2 Mellomleder	174	97	271	64,2 %	35,8 %	100 %	2,0 %	1,1 %	3,1 %
Lederstilling Total	228,0	143,0	371,0	61,5 %	38,5 %	100 %	2,6 %	1,6 %	4,2 %
Undervisnings- og forskningsstillinger									
2.1 Krav utover doktorgrad	445	783	1228	36,2 %	63,8 %	100 %	5,1 %	8,9 %	14,0 %
2.2 Krav om doktorgrad evt spesialisering	965	1047	2012	48,0 %	52,0 %	100 %	11,0 %	12,0 %	23,0 %
2.3 Krav om master/hovedfag	1134	832	1966	57,7 %	42,3 %	100 %	13,0 %	9,5 %	22,5 %
2.4 Lavere krav enn master/hovedfag	63	34	97	64,9 %	35,1 %	100 %	0,7 %	0,4 %	1,1 %
Undervisnings- og forskningsstillinger Total	2607,0	2696,0	5303,0	49,2 %	50,8 %	100 %	29,8 %	30,8 %	60,6 %
Administrative og tekniske stillinger									
3.1 Komplekse stillinger	886	669	1555	57,0 %	43,0 %	100 %	10,1 %	7,6 %	17,8 %
3.2 Saksbehandlings- og forvaltningsstillinger	561	330	891	63,0 %	37,0 %	100 %	6,4 %	3,8 %	10,2 %
3.3 Kontor, drift og teknisk støtte	360	274	634	56,8 %	43,2 %	100 %	4,1 %	3,1 %	7,2 %
Administrative og tekniske stillinger Total	1807	1273	3080	58,7 %	41,3 %	100 %	20,6 %	14,5 %	35,2 %
Grand Total	4642	4112	8754	53,0 %	47,0 %	100 %	53,0 %	47,0 %	100 %

Tabell 1: Kjønnsbalanse for pr Lønnsgrupperinger ved UiO i 2024, SAP. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

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

Enhet*	UiO stillingsgruppe	Kjønnsbalanse i % per stillingskategori		Fordeling i % i forhold til totalen	
		Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
HF	Lederstilling	56,3 %	43,8 %	0,2 %	0,2 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	54,6 %	45,4 %	4,5 %	3,7 %
	Administrative og tekniske stillinger	67,7 %	32,3 %	1,7 %	0,8 %
HF total		57,6 %	42,4 %	6,4 %	4,7 %
Juridisk	Lederstilling	58,3 %	41,7 %	0,2 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	55,9 %	44,1 %	1,7 %	1,4 %
	Administrative og tekniske stillinger	76,0 %	24,0 %	1,1 %	0,4 %
Juridisk Total		62,1 %	37,9 %	3,0 %	1,8 %
KHM	Lederstilling	56,3 %	43,8 %	0,1 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	60,0 %	40,0 %	0,4 %	0,3 %
	Administrative og tekniske stillinger	63,6 %	36,4 %	0,9 %	0,5 %
KHM Total		61,9 %	38,1 %	1,5 %	0,9 %
Med	Lederstilling	75,6 %	24,4 %	0,4 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	51,7 %	48,3 %	8,2 %	7,7 %
	Administrative og tekniske stillinger	72,3 %	27,7 %	3,7 %	1,4 %
Med Total		57,2 %	42,8 %	12,4 %	9,3 %
MN	Lederstilling	70,0 %	30,0 %	0,4 %	0,2 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	36,4 %	63,6 %	6,0 %	10,4 %
	Administrative og tekniske stillinger	50,7 %	49,3 %	2,5 %	2,5 %
MN Total		40,6 %	59,4 %	8,9 %	13,0 %

NHM	Lederstilling	66,7 %	33,3 %	0,1 %	0,0 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	46,1 %	53,9 %	0,4 %	0,5 %
	Administrative og tekniske stillinger	59,6 %	40,4 %	0,6 %	0,4 %
NHM Total		54,2 %	45,8 %	1,1 %	0,9 %
OD	Lederstilling	70,0 %	30,0 %	0,1 %	0,0 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	58,6 %	41,4 %	1,6 %	1,2 %
	Administrative og tekniske stillinger	85,9 %	14,1 %	1,5 %	0,2 %
OD Total		69,0 %	31,0 %	3,2 %	1,4 %
SV	Lederstilling	70,4 %	29,6 %	0,2 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	48,5 %	51,5 %	3,7 %	4,0 %
	Administrative og tekniske stillinger	67,0 %	33,0 %	1,6 %	0,8 %
SV Total		53,4 %	46,6 %	5,6 %	4,9 %
TF	Lederstilling	33,3 %	66,7 %	0,0 %	0,0 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	51,9 %	48,1 %	0,3 %	0,3 %
	Administrative og tekniske stillinger	54,2 %	45,8 %	0,1 %	0,1 %
TF Total		51,9 %	48,1 %	0,5 %	0,4 %
UB	Lederstilling	86,7 %	13,3 %	0,1 %	0,0 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	63,0 %	37,0 %	0,3 %	0,2 %
	Administrative og tekniske stillinger	65,5 %	34,5 %	1,1 %	0,6 %
UB Total		66,5 %	33,5 %	1,6 %	0,8 %
UV	Lederstilling	71,4 %	28,6 %	0,2 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	66,9 %	33,1 %	1,9 %	1,0 %
	Administrative og tekniske stillinger	68,1 %	31,9 %	1,1 %	0,5 %
UV Total		67,6 %	32,4 %	3,2 %	1,5 %

LOS - sentraladm	Lederstilling	71,1 %	28,9 %	0,3 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	66,7 %	33,3 %	0,1 %	0,0 %
	Administrative og tekniske stillinger	65,3 %	34,7 %	2,5 %	1,3 %
LOS - sentraladm Total		65,9 %	34,1 %	2,9 %	1,5 %
LOS - annet	Lederstilling	100,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
	Administrative og tekniske stillinger	74,2 %	25,8 %	0,3 %	0,1 %
LOS - annet Total		75,0 %	25,0 %	0,3 %	0,1 %
LOS - sentere	Lederstilling	60,0 %	40,0 %	0,1 %	0,1 %
	Undervisnings- og forskningsstillinger	66,7 %	33,3 %	0,5 %	0,2 %
	Administrative og tekniske stillinger	63,9 %	36,1 %	0,3 %	0,1 %
LOS - sentere Total		64,9 %	35,1 %	0,8 %	0,4 %
EA	Lederstilling	46,9 %	53,1 %	0,2 %	0,2 %
	Administrative og tekniske stillinger	33,3 %	66,7 %	0,8 %	1,5 %
EA Total		35,2 %	64,8 %	0,9 %	1,7 %
IT	Lederstilling	15,6 %	84,4 %	0,1 %	0,3 %
	Administrative og tekniske stillinger	21,3 %	78,7 %	0,9 %	3,2 %
IT Total		20,9 %	79,1 %	0,9 %	3,5 %
Rektor	Lederstilling	0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Rektor Total		0,0 %	100,0 %	0,0 %	0,0 %
Grand Total		53,0 %	47,0 %	53,0 %	47,0 %

Kjønnsbalanse innenfor overordnede stillingsgrupper ved UiO i 2024 fordelt på enhet, SAP. Se vedlegg 1 for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper.

*Følgende forkortelses benyttes i tabellene der enhetene omtales:

Det humanistiske fakultet (HF), Det juridiske fakultet (Juridisk), Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det medisinske fakultet (MED), Det odontologiske fakultet (OD), Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV), Det teologiske fakultet (TF), Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV), Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo (KHM),

Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo (NHM), Universitetsstyret (Styrets sentre), UiO: Ledelse og støttefunksjoner (UiO-LOS), Eiendomsavdelingen (EA), Universitetsbiblioteket (UB).

Tabell 3: Kjønnsbalanse i professorstillinger

Enhetssnavn	2018		2021		2024	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
HF	151,5	37,2	162,3	38,5	167,0	45,6
Juridisk	68,5	31,7	71,9	36,3	68,4	39,4
MN	236,7	20,5	237,6	23,9	236,0	27,9
MED	116,4	36,5	141,3	36,8	154,2	37,2
OD	31,5	51,4	23,1	52,0	18,9	52,9
SV	115,1	35,4	129,3	36,4	138,7	31,9
TF	15,3	19,7	12,6	33,3	11,4	43,9
UV	53,0	51,9	62,8	47,9	64,3	53,5
KHM	8,0	37,5	11,4	52,6	13,2	45,5
NHM	11,0	9,1	14,5	13,8	19,0	26,3
UiO-LOS	3,0	66,7	3,6	44,4	4,3	41,9
Styret	4,6	65,2	7,2	86,1	10,4	88,5
Sum	814,4	32,6	877,6	34,9	905,6	37,7

Tabell 3: Årsverk og prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013 og SKO1404) i 2018-2021-2024 DBH.

Tabell 4: Kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger

Enhet	2018		2021		2024	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Det humanistiske fakultet	110,9	50,1	81,9	52,1	79,3	55,3
Det juridiske fakultet	15,9	57,9	16,0	63,8	20,0	50,0
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	108,7	37,4	122,6	40,8	109,6	36,3
Det medisinske fakultet	73,3	48,0	84,0	44,9	71,2	41,4
Det odontologiske fakultet	23,6	53,5	21,6	61,8	25,9	64,8
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	62,1	42,2	64,7	38,1	52,0	51,6
Det teologiske fakultet	8,2	61,4	7,7	64,9	9,5	73,7
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	59,2	70,1	47,5	75,8	41,0	78,1
Kulturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	18,0	44,4	21,2	37,7	21,6	55,6
Naturhistorisk museum, Universitetet i Oslo	10,2	21,6	9,4	25,5	6,0	16,7
Universitetsstyret	4,0	100,0	3,5	85,7	2,9	42,1
Sum	493,9	48,6	479,9	48,5	438,9	50,1

Årsverk og prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) i 2018, 2021 og 2024, DBH.

Tabell 5: Kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved UiO

	2018		2021		2024	
Enhet	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
HF	10,0	30,0	10,0	50,0	7,5	33,3
JUS	6,0	33,3	6,0	50,0	5,0	60,0
MN	11,0	27,3	11,0	45,5	8,0	37,5
MED	4,0	50,0	4,0	25,0	4,0	75,0
OD	3,0	0,0	3,0	33,3	3,0	33,3
SV	7,0	28,6	7,8	25,6	7,8	64,1
TF	1,0	100,0	1,0	100,0	1,0	0,0
UV	4,0	50,0	4,0	100,0	5,0	80,0
UiO - rektor			1,0	0,0	1,0	0,0
Styrets sentre	3,0	66,7	2,0	100,0	1,0	100,0
Sum	49,0	34,7	49,8	48,2	43,3	52,0

Tabell 5a: Andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2024, DBH.

	2018		2021		2024	
Stillingsbenevnelse	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Dekan	8,0	12,5	8,0	75,0	8,0	75,0
Instituttleder	40,0	40,0	40,8	44,1	34,3	48,1
Rektor	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0
Sum	49,0	34,7	49,8	48,2	43,3	52,0

Tabell 5b: Andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per stilling i 2024, DBH.

Tabell 6: Likelønnskartlegging ved UiO – 2024

		Kvinne		Mann		Alle		Kvinners andel av menns lønn
UiO hovedgruppe lønn	UiO lønns- gruppering	Gj.snitt Årslønn	Antall Ansatte	Gj.snitt Årslønn	Antall Ansatte	Total Gj.snitt Årslønn	Total Antall Ansatte	
Lederstilling	1.1	kr 1 205 820	54	kr 1 190 169	46	kr 1 198 621	100	101 %
	1.2	kr 874 966	174	kr 889 277	97	kr 880 089	271	98 %
Lederstilling Total		kr 953 327	228	kr 986 068	143	kr 965 947	371	
Undervisnings- og forskningsstillinger	2.1	kr 988 523	445	kr 989 106	783	kr 988 895	1228	100 %
	2.2	kr 719 432	965	kr 721 014	1047	kr 720 255	2012	100 %
	2.3	kr 595 153	1134	kr 594 176	832	kr 594 739	1966	100 %
	2.4	kr 438 618	63	kr 438 049	34	kr 438 419	97	100 %
Undervisnings- og forskningsstillinger Total		kr 704 519	2607	kr 756 164	2696	kr 730 775	5303	
Administrative og tekniske stillinger	3.1	kr 711 229	886	kr 748 414	669	kr 727 227	1555	95 %
	3.2	kr 603 315	561	kr 622 109	330	kr 610 276	891	97 %
	3.3	kr 497 386	360	kr 504 738	274	kr 500 563	634	99 %
Administrative og tekniske stillinger Total		kr 635 123	1807	kr 663 223	1273	kr 646 737	3080	
Total		kr 689 726	4642	kr 735 387	4112	kr 711 174	8754	

Tabell 6: Lønnsoppgjøret for 2024 er pt. ikke ferdig. Oversikten viser derfor bare lønnsinnplassering med den lønnsglidningen som forekom i 2024.

Tabell 7: Kjønnsbalanse i midlertidige stillinger i undervisnings- og forskningsstillinger (UN1)

Enhet	2018				2024			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (nasjonal styringsindikator)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (nasjonal styringsindikator)
MN	983,1	22,7	24,5	30,1	1011,1	11,9	13,4	14,8
MED	787,4	24,5	27,4	39,2	851,1	19,4	16,9	27,6
UiO:LOS	756,2	5,5	5,9	0,0	932,4	8,6	4,8	41,9
HF	560,4	12,8	9,8	11,4	561,7	9,2	11,8	10,2
SV	368,3	16,5	10,9	15,4	433,3	17,8	19,0	17,5
UV	279,8	14,3	12,8	15,6	267,9	9,5	13,2	9,9
OD	267,5	11,0	11,5	4,0	231,4	10,7	11,4	9,6
Juridisk	194,6	11,6	9,1	7,2	199,1	16,3	10,3	3,5
UB	174,8	5,6	14,3		156,3	1,2	1,9	
KHM	165,6	32,1	26,8	7,6	180,4	17,2	16,6	2,3
NHM	115,3	20,6	12,0	14,6	133,0	14,1	5,4	6,4
Styrets sentere	59,1	22,5	26,4	24,6	85,7	16,8	9,8	21,5
TF	44,1	14,0	10,1	14,1	46,0	10,7	16,9	10,2
UiO - andre enheter *	26,0	6,1	0,0		30,1	13,5	0,0	
UiO -rektor					1,0	0,0	0,0	
Sum	4782,1	16,4	16,4	22,6	5120,4	13,0	11,6	15,7

Tabell 7: Andel midlertidige (%) fordelt på enhet, DBH. Nasjonal Styringsindikator er DBHs definisjon av midlertidighet som brukes i sektoren. Denne omfatter ikke ekstravervstillinger og åremålsstillinger (UN2)

*UiO andre enheter omfatter: Hovedtillitsvalgte, personvernombud og barnehagen (totalt 30,1 årsverk)

Tabell 8: Kjønnsbalanse i deltidsstillinger - 2024

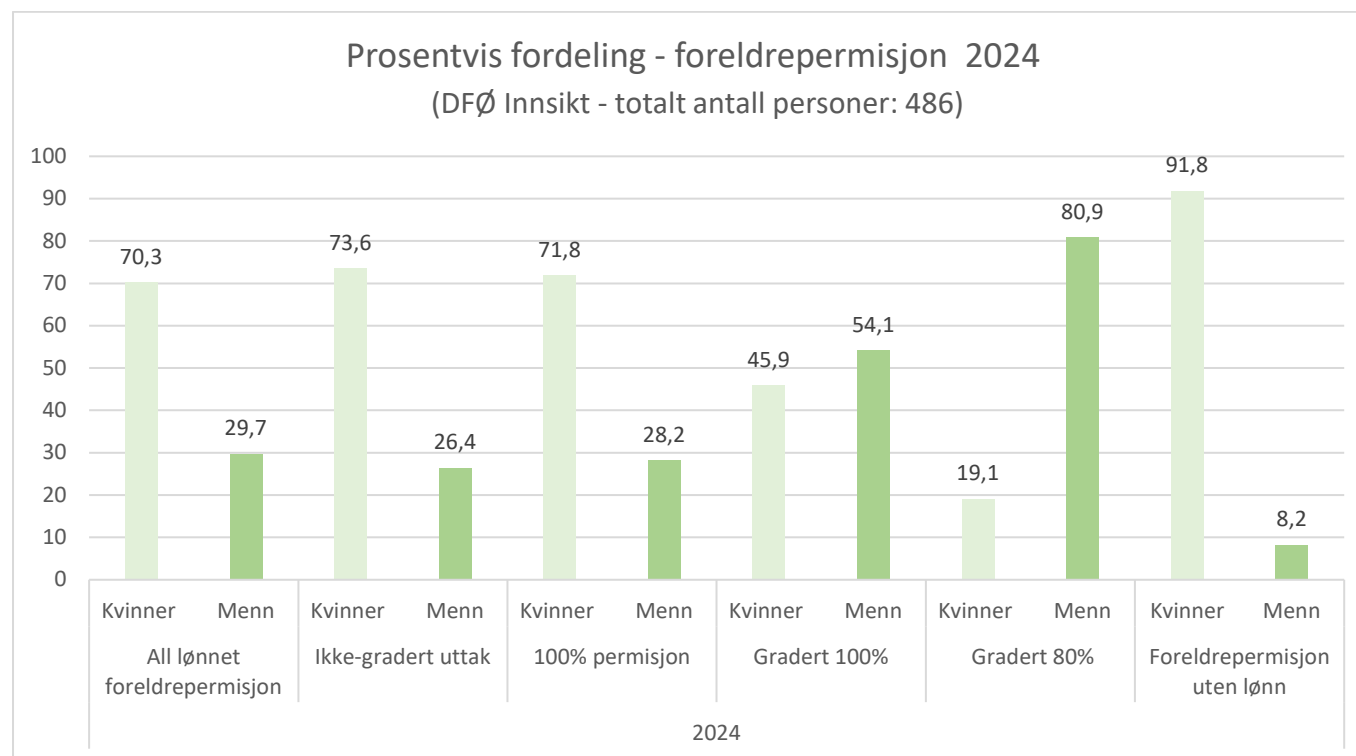
Fordeling alle stillingsbrøker	Kvinne	Mann	Total
<20	2,3 %	2,3 %	4,6 %
20	5,0 %	6,3 %	11,3 %
21-49	2,1 %	1,4 %	3,4 %
50	1,7 %	1,2 %	2,9 %
60	0,5 %	0,3 %	0,7 %
70	0,4 %	0,2 %	0,5 %
80	0,5 %	0,4 %	0,9 %
90	0,1 %	0,0 %	0,1 %
100	40,5 %	35,0 %	75,5 %
Total	53,0 %	47,0 %	100,0 %

Tabell 8a: Antall ansatte - kjønnsfordeling per stillingsprosent ved UiO, SAP 2024.

Fordeling kun deltidsbrøker	Kvinne	Mann	Total
<20	49,5 %	50,5 %	100 %
20	44,2 %	55,8 %	100 %
21-49	60,1 %	39,9 %	100 %
50	59,8 %	40,2 %	100 %
60	63,5 %	36,5 %	100 %
70	64,6 %	35,4 %	100 %
80	60,8 %	39,2 %	100 %
90	100,0 %	0,0 %	100 %
Total	51,1 %	48,9 %	100 %

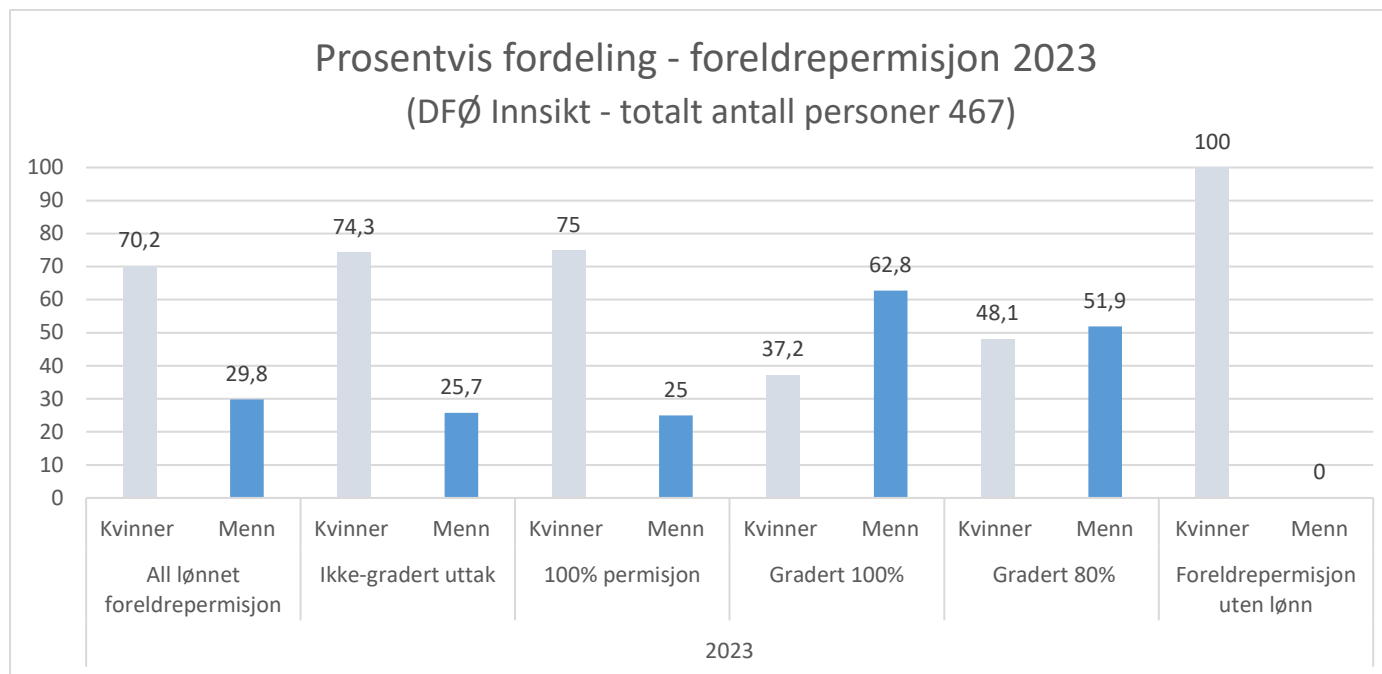
Tabell 8b: Antall ansatte - kjønnsfordeling i deltidsstillinger UiO, SAP 2024.

Tabell 9: Foreldrepermisjoner 2024/2023



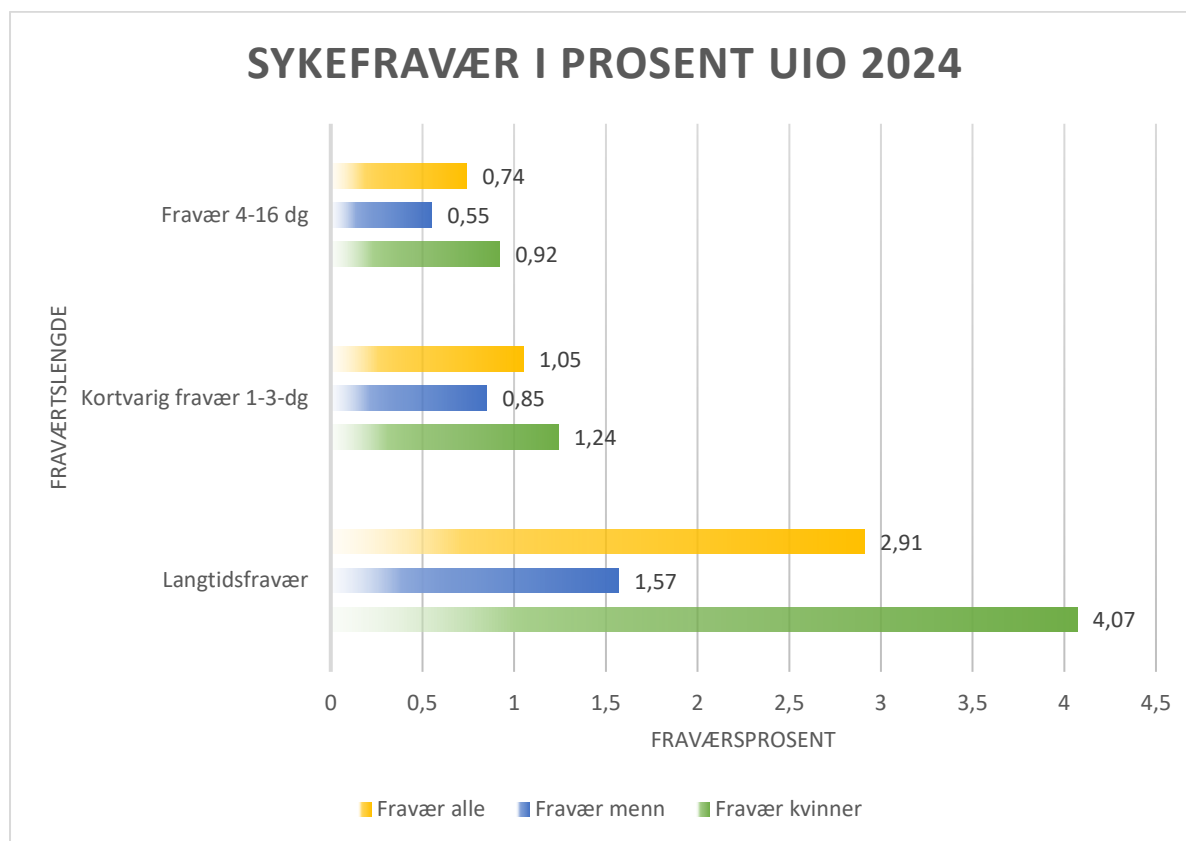
Tabell 9 a) Foreldrepermisjon ved UiO i %, 2024, DFØ-Innsikt.

Antall personer i kategoriene gradert 80% og permisjon uten lønn er lav, hhv. 6 personer (1 kvinne og 5 menn, totalt 211 dagsverk) og 7 personer (6 kvinner og 1 mann, totalt 197 dagsverk). All permisjon omfatter 242 personer med totalt 18.307 dagsverk i fravær.

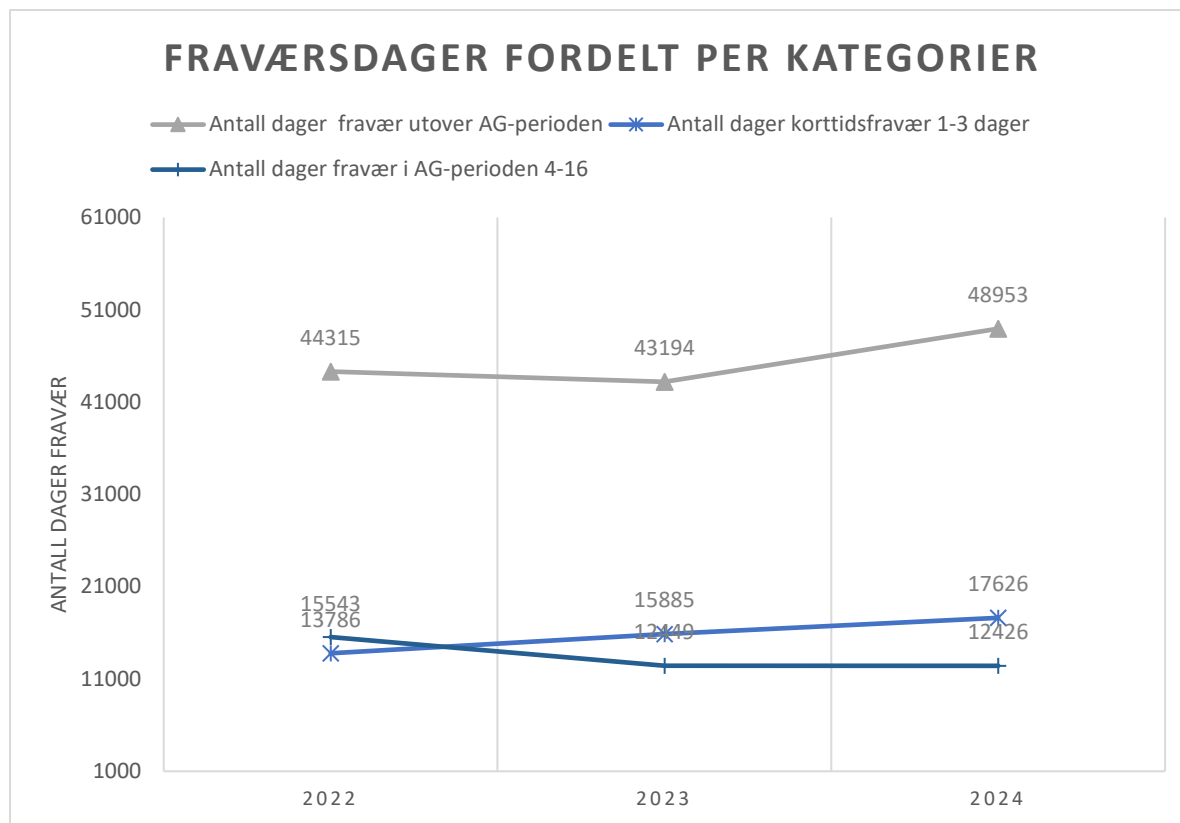


Tabell 9 b) Foreldrepermisjon ved UiO i %, 2024, DFØ-Innsikt.

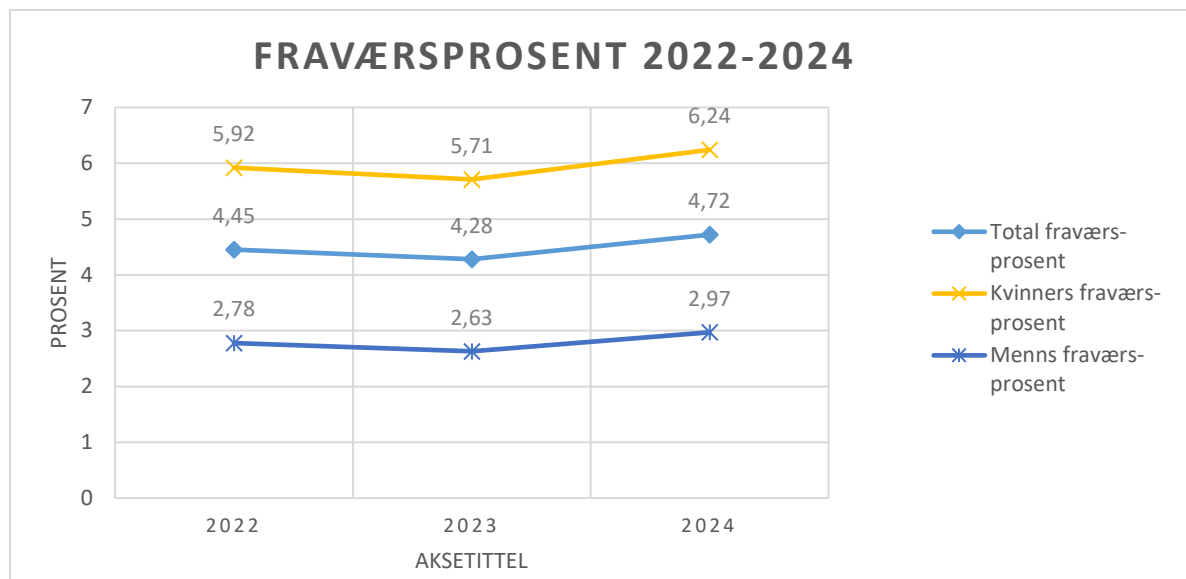
Tabell 10: Sykefravær



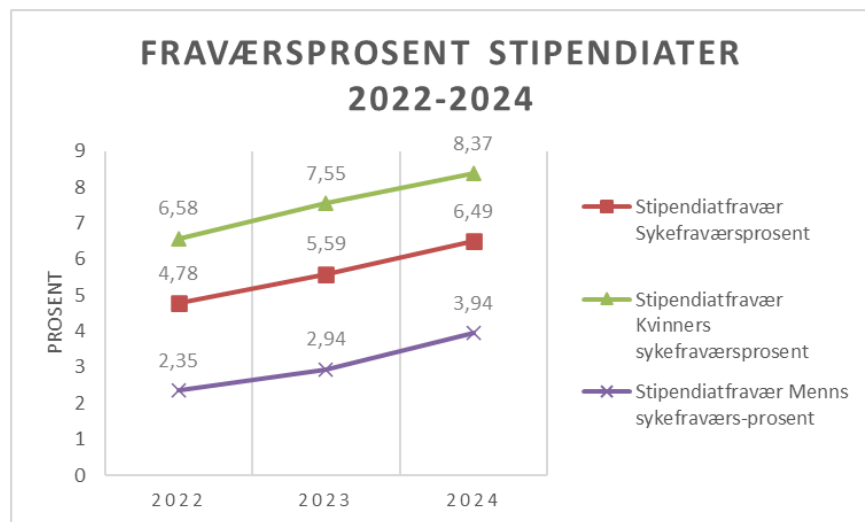
Tabell 10a): Sykefravær i prosent, totalt og fordelt på DFØ-kategorier, DFØ-innsikt



Tabell 10 b) Fraværsdager fordelt pr kategori. AG-perioden = arbeidsgiverperioden.



Tabell 10c): Sykefraværspersent 2021-2024, totalt og for menn/kvinner (DFØ-innsikt)



Tabell 10 d): Utvikling i fraværspersent for stipendiater. Antall sykefraværsgenerasjoner har økt fra 13695 dager i 2022 til 19041 dager i 2024. I 2023 ble stipendiatene gitt rett til forlengelse for alt fravær, også det innenfor arbeidsgiverperioden.