UNIVERSITETET
I OSLO

Til: Universitetsstyret
Fra: Universitetsdirektøren

Sakstype: Vedtakssak
Møtesaksnr: V-sak 7-2026
Møtenr: 2/2026
Møtedato: 10.03.2026
Notatdato: 26/02/2026
Arkivsaksnr: 2026/4074
Saksbehandler:Silje Rørtveit Mundal

UiOs årsrapport 2025 inkl. avlagt årsregnskap

Bakgrunn

UiO skal i henhold til tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet (KD) levere årsrapport for 2025 til departementet innen 15. mars 2025.

Årsrapporten skal følge Finansdepartementets standard for årsrapport og årsregnskap i statlige virksomheter og KDs rapporteringskrav. Som følge av etablering av utviklingsavtaler med alle statlige universiteter og høyskoler, skal rapportering på utviklingsavtalen utgjøre hoveddelen av rapporten. Det skal gis en samlet analyse av styringsinformasjon som overordnet belyser måloppnåelse for utviklingsavtalen.

Styrets beretning og årsregnskapet inkl. ledelseskommentar skal signeres av hele universitetsstyret.

Hovedproblemstillinger

Utviklingsavtalen er UiOs gjeldende styringsdokument, og avtalen er innrettet slik at den understøtter Strategi 2030 og KDs sektormål. Avtalen består av tre hovedmål med tretten tilhørende styringsparametere. 2025 har vært det tredje året i avtaleperioden, som løper til 2026.

UiO jobber godt med å realisere ambisjoner og mål i utviklingsavtalen. For målet knyttet til forskning har UiO langt på vei nådd ambisjonene i avtalen. Når det gjelder utdanning så ser vi gode resultater, og vurderer å være i rute med tre av fire styringsparametere. Det arbeides også godt med målene for bærekraftig samfunnsutvikling. Under følger en beskrivelse av resultater innen hver av de tre målene.

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

De siste årene har UiO befestet sin posisjon som et ledende europeisk forskningsuniversitet. UiO er blant annet nest best av universitetene i Norden når det gjelder antall prosjekter fra Det europeiske forskningsrådet (ERC), og har en rekke forskningsmiljøer som er fremragende i internasjonal sammenheng.

UiO innehar en ledende posisjon i Norge på tildelinger til fremragende forskning fra Forskningsrådet (FRIPRO og Senter for fremragende forskning, SFF), og ligger i front i Norden når det gjelder ERC-tildelinger fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, der vitenskapelig kvalitet er det viktigste kriteriet.

Mål 2 – Utvikle fremragende utdanningstilbud og utdanningsmiljøer ved alle fakulteter

UiOs resultater på utdanningssiden styrker seg i 2025. Antall studenter og total studiepoengproduksjon øker. Andelen studenter som gjennomfører utdanningen på normert tid øker betraktelig både for bachelorutdanninger (13%) og masterutdanninger (7%). UiOs samlede søkertall er gode, og den gjennomsnittlige oppfyllingsgraden er god for grunnutdanningene og økende for masterutdanningene. Antallet avlagte doktorgrader synker fra 512 i 2024 til 476 i 2025, et antall som er på nivå med årene før koronapandemien.

Vi ser gode resultater på de prioriterte områdene i utviklingsavtalen. UiO utvikler nye tiltak for forskningsnærhet og praksiskoblinger i studietilbudene, i tråd med fagmiljøenes faglige behov og utviklingsarbeid. Arbeidet med erfaringsdeling og samarbeid på tvers av lokale støttemiljøer for kvalitetsutvikling styrkes, og interessen for pedagogisk utviklingsarbeid er økende, med stor vekt på kollegialt samarbeid. Aktiviteten innen etter- og videreutdanning øker, men det er fortsatt behov for strategiske avklaringer og bedre konsolidering av støttetjenestene. Circle U.-alliansen fortsetter arbeidet med nye måter å samarbeide internasjonalt på, men koordineringsbehovet i alliansen er stort. Samarbeidet er genuint nytt både for UiO og sektoren, og UiO søker å ligge i forkant av utviklingen.

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

UiO arbeider langs ulike dimensjoner for å styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn. Sentrale elementer i arbeidet er å jobbe for en styrking av akademisk frihet og demokrati, tilrettelegge for en campusutvikling som styrker faglig samarbeid og samspill med andre sektorer, realisering av UiOs helhetlige klima- og miljøstrategi, innovasjon og videreutvikling av europeisk og globalt forskningssamarbeid. Det jobbes godt med å realisere ambisjonene innen de ulike

styringsparameterne, men gitt det store spennet i styringsparameterne er det krevende å gi en kortfattet samlet vurdering av måloppnåelse for mål 3.

UiOs årsregnskap 2025

Den økonomiske situasjonen ved UiO er noe forbedret i 2025. Etter et betydelig merforbruk i 2024 på 260 mill. kroner, hadde universitetet et mindreforbruk på 134 mill. kroner i 2025. Akkumulert saldo var pr. 31. desember 2025 et mindreforbruk på 421 mill. kroner.

UiO har fortsatt økonomisk usikkerhet knyttet til ferdigstilling og senere drift av Livsvitenskapsbygget. Det er først etter at bygget har vært i ordinær drift i noen år at de samlede økonomiske konsekvensene vil være fullt ut kjent. Optimalisering og fortsatt utnyttelse av universitetets selvforvaltede eiendommer, særlig videre bruk av Nedre Blindern etter innflytting i Livsvitenskapsbygget, vil være avgjørende for UiOs videre økonomiske utvikling.

Det er betydelige investeringsbehov både innenfor IT og eiendom de kommende årene som bidrar til at kostnader og aktivitet må kostnadsoptimaliseres for å unngå å gå i et akkumulert merforbruk fram i tid og det jobbes derfor kontinuerlig med handlingsplaner for å opprettholde økonomisk balanse på kort, mellomlang og lang sikt.

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. UiOs Årsrapport for 2025, inkl. årsregnskap for UiO, vedtas med de endringer som kom fram under møtet.
2. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å ferdigstille dokumentet.

Med hilsen

Arne Benjaminsen

universitetsdirektør

Gaute Frøisland

Fungerende direktør for Avdeling for økonomi- og virksomhetsstyring

Vedlegg: UiOs årsrapport for 2025

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen underskrifter.

UNIVERSITETET
I OSLO

Årsrapport 2025

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..... 10
Mål 3 Styrke innsatsen i utviklingen av et bærekraftig samfunn, nasjonalt og globalt 17
IV. Rapportering om styring og kontroll 29
V. Vurdering av framtidsutsikter 37
VI. Årsregnskap 42

Vedlegg: UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldsrapport 2025

I. Styrets beretning

Resultater og høydepunkter fra 2025

Universitetsstyret er UiOs øverste organ og har ansvar for at UiO holder høy kvalitet og drives effektivt og i samsvar med lover og regler. UiO har i 2025 fått nye medlemmer til universitetsstyret og et nytt rektorat. Det nye styret og rektoratet tiltrådte 1. august 2025. Det ble avholdt totalt sju styremøter i 2025, hvor det avtroppende styret deltok på fire og det nye styret deltok på tre møter.

Universitetsstyret behandler årlig faste saker. Til disse hører vedtak om studieporteføljen, fordeling av økonomiske midler, mottak og oppfølging av tertialvise virksomhetsrapporter og UiOs årsrapport, samt godkjenning av kallelser til midlertidige vitenskapelige stillinger. Styret mottar også jevnlig informasjon fra internrevisjonen og andre ombud- og kontrollfunksjoner, og følger opp disse rapportene som en del av institusjonens styring og kontroll.

I 2025 har universitetsstyret vedtatt en ny språkpolitikk som skal ivareta norsk språk samtidig som UiO styrker sin rolle som et internasjonalt, forskningsintensivt breddeuniversitet. Styret vedtok også regler for ansettelser og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger ved UiO, samt UiOs praksis for bærekraftige anskaffelser. Under behandlingene ble det gitt en grundig redegjørelse for tiltak som er iverksatt for å innføre etiske retningslinjer for anskaffelser og for å gjennomføre anskaffelsesstrategien. Høsten 2025 behandlet styret to større diskusjonssaker om utdanning og forskning. Disse sakene har gitt nye styremedlemmer viktig innsikt i UiOs kjernevirksomhet.

Resultater og utvikling knyttet til UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet (KD) gjennomgås i årsrapporten. Vi vil derfor her kun knytte noen overordnede betraktninger til de samlede resultatene for 2025.

UiO har et stort antall forskningsmiljøer som er fremragende i internasjonal sammenheng, og i 2025 har universitetet lykkes svært godt innenfor en bredde av forskningsområder. UiO er nummer én i Norge når det gjelder tildelinger fra Forskningsrådet (FRIPRO og Senter for fremragende forskning), og hører også til i fronten i Norden når det gjelder ERC-tildelinger fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, hvor kvalitet er det viktigste kriteriet. Universitetet har fått tildelt viktige faglige satsinger i 2025. Innen kunstig intelligens fikk UiO to av landets seks nye nasjonale sentre, og innen kvanteteknologi fikk UiO to av fire nasjonale sentre sammen med SINTEF. I 2025 har UiO også åpnet sitt tverrfaglige Senter for global bærekraft.

Geopolitisk ustabilitet preger verdensbildet, og den sikkerhetspolitiske situasjonen påvirker vilkårene for akademisk frihet og forskning. I 2025 har både det avtroppende og det nye styret drøftet saker knyttet til krigen i Gaza, forskningssamarbeid med Israel og spørsmål om akademisk boikott. UiO har iverksatt tydeligere rutiner for internasjonalt samarbeid, men er samtidig opptatt av å unngå nedkjøling av internasjonalt samarbeid. UiO arbeider med å styrke ansattes bevissthet om forskningssikkerhet og videreutvikle interne støtteverktøy som bidrar til trygge og ansvarlige vurderinger.

UiOs utdanningsvirksomhet svarer godt på samfunnsoppdraget som er gitt et breddeuniversitet, og universitetet spiller en viktig rolle for kunnskapsberedskapen i det norske samfunnet. Samtidig er det behov for at UiO i enda større grad ser utdanningsporteføljen og den økonomiske situasjonen i tett

sammenheng, og det er behov for åpne og konstruktive diskusjoner om aktivitetsnivå og dimensjonering. UiO har samlet god søkning, men med store variasjoner mellom studietilbudene. Oppfyllingsgraden er god for grunnutdanningene, og de siste årene har den også bedret seg for masternivået. Antall studiepoeng per student og andel gjennomføring på normert tid har økt de siste årene, og det samme har andelen studenter innen realfag og helsefag. UiOs utdanninger kan vise til gode resultater på både egne og eksterne evalueringer.

UiO skal i løpet av 2026 utarbeide en ny utviklingsavtale i dialog med Kunnskapsdepartementet. Avtalen vil fastsette rammer og retning for UiOs arbeid i perioden 2027–2030, og i vårt forslag har vi lagt inn prioriteringer som både styrker kjernevirksomheten og svarer på departementets forventninger.

Vi vil styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig, grunnleggende og banebrytende forskning. Vi vil videreutvikle utdanningstilbud av høy kvalitet og relevans som ivaretar UiOs samfunnsansvar som forskningsdrevet breddeuniversitet, og formidle forskning og kunnskap til et bredt mangfold av befolkningen for å bidra til at kunnskap tas i bruk som løsninger på dagens og fremtidens utfordringer.

Strammere økonomiske tider gjør det enda viktigere å lykkes i konkurranse om forskningsmidler og å sikre stabil studiepoengproduksjon. UiO arbeider kontinuerlig for å få mest mulig forskning og utdanning igjen for bevilgningene, samtidig som vi legger til rette for en forutsigbar og bærekraftig økonomi. Avklaringen av størrelsen på husleiekompensasjon knyttet til Livsvitenskapsbygget har redusert den økonomiske usikkerheten, og vi jobber videre med å utnytte ressursene best mulig gjennom mer effektiv arealbruk og forbedrede administrative prosesser.

Studenter og ansatte skal få gode muligheter til å tilegne seg kunnskap om og erfaring med kunstig intelligens, slik at KI-verktøy kan tas i bruk effektivt og forsvarlig i studie- og arbeidshverdagen. I de kommende årene skal UiO overta Livsvitenskapsbygget og det nye Vikingtidsmuseet, og vi må sørge for at innflytting går etter planen og at bygget blir tatt i bruk på en god måte.

Styrets medlemmer:

Ragnhild Hennum (styreleder)

Finn-Eirik Johansen

Ingrid Lossius Falkum

Emma Joanna Lengle

Anne Kolberg Buverud

Daniel Fjell Riisnæs

Anna Bergum Furset

Berit Reiss-Andersen

Agneta Holmäng

Sturla Henriksen

Knut Olav Åmås

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

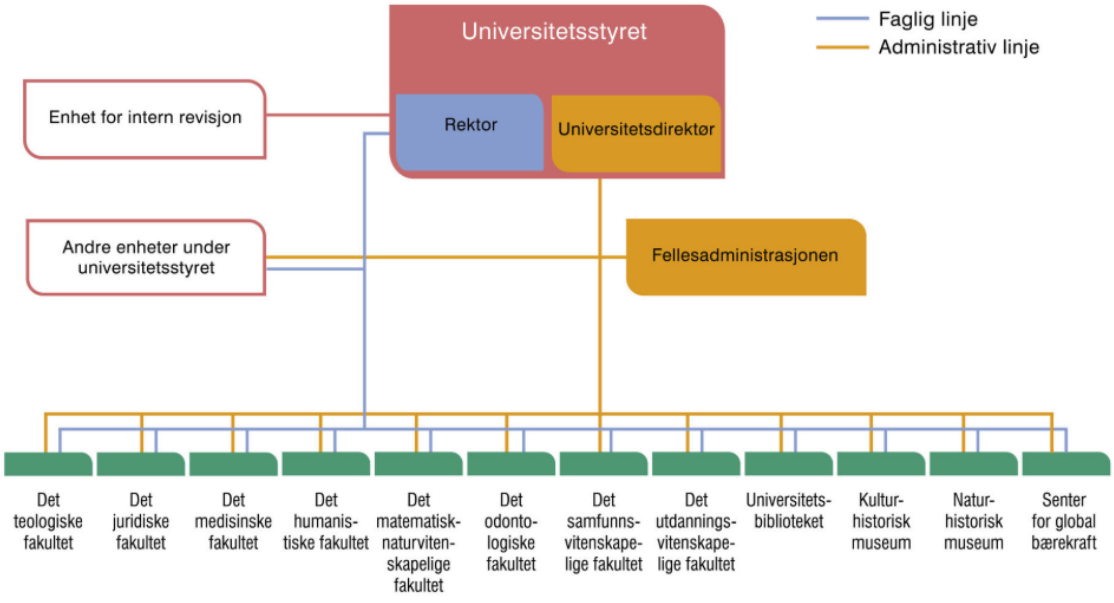
Universitetet i Oslo (UiO) har i over to hundre år undersøkt, utfordret og formet det norske samfunnet og utviklet kunnskap av verdi for hele verden. Kvaliteten og bredden i forskning og utdanning plasserer UiO i en nasjonal særstilling og utgjør grunnlaget for UiOs posisjon som et europeisk ledende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

Kjernevirksomheten er konsentrert rundt åtte fakulteter, to universitetsmuseer, Universitetsbiblioteket og flere sentre[1]. 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. UiO har et høyt antall kvalifiserte førstevalgssøkere, et stabilt studenttall over tid, og om lag 5000 uteksaminerte kandidater årlig. En fjerdedel av alle norske doktorgrader blir avlagt ved UiO.

Tabell 1 – Utvalgte hovedtall

FORSKNING	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
EU-midler (beløp i mill. kroner)	233	286	315	396	425
Forskningsrådsmidler (beløp i mill. kroner)	1 049	1 215	1 235	1 124	1026
Publiseringspoeng per vitenskapelige årsverk	1,86	1,73	1,69	1,64	*
Doktorgrader	428	424	427	512	476
Sentre for fremragende forskning	Vertsinstitusjon 10 Partner: 1				
UTDANNING	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Studenttall	25 958	25 386	25 341	25 754	26 699
Kvalifiserte førstevalgssøkere	17 796	15 913	16 897	17 489	16 744
Studiepoeng	17 973	17 065	17 248	17 756	18 226
Studiepoeng per student	45,4	43,9	44,5	45,2	45,1
Uteksaminerte kandidater	5 120	5 195	4 912	4 885	5 255
Sentre for fremragende utdanning	Vertsinstitusjon 4 (av totalt 10) Partner: 1				
KUNNSKAP I BRUK	**2025**				
Innovasjonsaktivitet (via selskapet Inven2)	45 DOFIer, 37 patentsøknader, 8 lisensavtaler og 3 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	107 098 besøkende/ undervisningsoppplegg for 709 skoleklasser				
Naturhistorisk museum	208 630 besøkende / undervisningsopplegg for 700 skoleklasser				
Universitetsbiblioteket	1 118 680 besøkende				
ÅRSVERK OG INNTEKTER	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Totalt antall årsverk	6 969	7 093	7 210	7 106	6 937
herav vitenskapelige årsverk	4 054	4 141	4 194	4 109	3 914
herav faste vitenskapelige årsverk (uten rek. stillinger)	1 788	1 808	1 848	1 849	1 814
herav rekrutteringsstillinger	1 836	1 910	1 931	1 852	1 671
herav øvrige midlertidige årsverk	431	423	415	408	429
herav adm/tekniske årserk	2 915	2 951	3 015	2 998	3 023
Totale inntekter (beløp i mill. kroner)	8 711	8 987	9 530	9 475	9 749
herav bevilgning	6 284	6 080	6 421	6 459	6 688
herav bidrags- og oppdragsinntekter	2 029	2 502	2 652	2 532	2 524
herav øvrige inntekter	398	405	457	483	537

Kilde: DBH, Forskningsrådet, DIKU og UiO
*Data for denne indikatoren foreligger først 1. april 2026

[1] Senter for global bærekraft, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Den internasjonale sommerskole, LINK – Senter for læring og utdanning

III. Årets aktiviteter og resultater

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

Rapportering på utviklingsavtalen

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

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. For å sikre Norges konkurransekraft inn i fremtiden, er det viktig at det investeres i fremragende universiteter og forskningsmiljøer og at nasjonale, konkurransebaserte arenaer for fordeling av midler hvor kvalitet legges til grunn, styrkes.

UiO lykkes godt innenfor en betydelig bredde av forskningsområder. Universitetet har et stort antall forskningsmiljøer som er fremragende i internasjonal sammenheng. UiO er i en ledende posisjon i Norge når det gjelder tildelinger for fremragende forskning fra Forskningsrådet (FRIPRO og Senter for fremragende forskning (SFF)) og i fronten i Norden på ERC-tildelinger fra EUs rammeprogram for forskning og innovasjon, 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. Rundt 60% av UiOs publikasjoner i 2024 var internasjonale sampublikasjoner.

1. Verdensledende forskermiljøer innen alle større fakultet og enheter

Fagfellevurdering av vitenskapelig arbeid og publikasjoner er det nærmeste vi kommer en helhetlig forståelse av kvalitet i forskningen. I vurdering av kvalitet tar vi derfor 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 medisin (2025), matematikk og IKT (2025), naturvitenskap (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. I tillegg får ofte samme miljøer tildelt Senter for fremragende

forskning av Forskningsrådet og/eller konkurransebaserte midler for fremragende grunnforskning fra FRIPRO og/eller ERC.[2] Bak de store tildelingene kan det også finnes forskergrupper og enkeltforskere som er fremragende i internasjonal sammenheng.[3]

Rangeringer er et annet verktøy for å vurdere kvalitet i forskningen, og til tross for begrensninger kan de gi nyttig innsikt. Shanghai-rangeringen bruker relativt objektive kriterier for å måle forskningskvalitet. I 2025-utgaven har UiO fire fagdisipliner på topp 50-listen i verden, offentlig administrasjon/statsvitenskap (19) sosiologi (36), juss (44) og utdanningsvitenskap (50).

Å bygge fremragende forskningsmiljøer tar tid, og krever langsiktige og forutsigbare økonomiske rammer og forskningspolitiske prioriteringer. Arbeidet omfatter tilgang til ressurser inkludert arenaer for eksterne konkurransebaserte midler, fasiliteter og støtteapparat, rekruttering av talenter og karrierestøtte, integritet i forskningen, og god ledelse og kultur som fremmer banebrytende forskning.

UiO har i dag en stor bredde av forskermiljøer og forskere som hevder seg på et høyt internasjonalt nivå. ERC-aktiviteten er både høy og stabil. UiO fikk 46 FRIPRO-tildelinger i 2025, en økning på 50% fra året før, og som utgjorde over 40% av den nasjonale tildelingen. UiO gjør det relativt bedre innenfor FRIPRO tidlig karriere versus FRIPRO erfarne forskere. I 2024 var det stor forskjell med tilslagsprosent for FRIPRO tidlig karriere på 34,4% og FRIPRO erfarne forskere på 26%, mens forskjellen er noe mindre i 2025, med tilslagsprosent på FRIPRO tidlig karriere på 57% og FRIPRO erfarne forskere på 48,6%.

UiO har 10 av 19 SFFer, og er i gang med å konkurrere i den sjette SFF-runden med 55 søknader til første trinn.[4] UiO vurderer at Forskningsrådets nye ordninger for å styrke allerede fremragende forskningsmiljøer er svært verdifulle, og her lykkes UiO godt. UiO har mottatt 100% av den nasjonale tildelingen til kvalifiserte ERC-søkere, over 50% av den nasjonale tildelingen til rekruttering av talentfulle forskere til Norge, samt 25% av den nasjonale tildelingen til toppforsker for å utvikle verdensledende forskning. Vi er fornøyde med status og utvikling på denne styringsparameteren, og fremover vil det være viktig å befeste og bygge videre på denne posisjonen.

2. Nordens tre beste universiteter på ERC-tildelinger

Det europeiske forskningsrådet (ERC) prioriteres svært høyt, og 31% av UiOs søknader til Horisont Europa går til ERC. Måloppnåelsen for ERC-tildelinger er god, og aktiviteten øker noe i 2025. ERC er et av de mest attraktive virkemidlene for forskermiljøene ved universitetet. Ved utgangen av 2025 er UiO nummer to i Norden målt i både bevilgninger og antall prosjekter, kun forbigått av Københavns Universitet selv om tallene er små, øker avstanden mellom UiO og de neste universitetene på listen siden i fjor.

[2] Se oversikt over SFF ved UiO: https://www.uio.no/forskning/toppforskning/sff/. I 2023 fikk UiO tildelt fem av ni norske SFF-er, sammenlignet med fem av ti i forrige runde (2017), og fire av 13 i runden før det (2013).
[3] Clarivate publiserer årlig en oversikt over de 1% mest siterte enkeltforskerne i verden: https://clarivate.com/highly-cited-researchers/
[4] I tillegg til de 10, leder UiO ett SFF sammen med NTNU.

Tabell 2: ERC-tildelinger til Norden i Horisont Europa (2021-2025)

Universitet	Antall ERC	Bevilgning €
Københavns Universitet	72	139 496 948
Universitetet i Oslo	**46**	**84 634 244**
Lunds Universitet	40	79 073 630
Universitetet i Helsinki	38	71 386 912
Karolinska Institutet	35	64 932 400
Århus Universitet	31	56 146 421
Stockholms Universitet	26	49 064 892
Danmarks Tekniske Universitet	25	56 518 466
NTNU	19	40 574 589
Universitetet i Bergen	19	39 247 151

Samfunnsvitenskap og humaniora står for over 60% av ERC-prosjektene, mens de medisinske og naturvitenskapelige fagene er omtrent jevnstore med i underkant av 20% hver. I 2025 hadde UiO 13 ERC-vinnere; hvorav tre var Synergy Grants, av totalt 66 tildelte i Europa. Sammenlignet med tidligere år ser vi også økende aktivitet innen virkemidler for etablerte forskere, men aktiviteten er fortsatt høyest blant Starting Grant og Consolidator Grant søkerne.

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 har UiO lykkes godt og fått tildelt om lag 40% av de nasjonale midlene. UiO gjør det i år relativt bedre innenfor erfarne forskere enn i fjor, og fortsatt godt innenfor tidlig karriere. UiO har oppdatert veikart for forskningsinfrastruktur og gjennomført en grundig prioriteringsprosess, inkludert koordinering med de øvrige BOTT-universitetene, i forkant av utlysningen av nasjonal infrastruktur. Midlene fra denne utlysningen er viktige for UiO, og det er store forventinger til resultatet.

Etter en nedgang i søknader og bevilgninger i FRIPRO og tematiske utlysninger fra 2022 til 2023 snudde trenden i 2024 og oppgangen vil øke ytterligere i 2025. Tilslagsprosenten er nå høyere enn noen gang – om lag 35% mot for under 20% tidligere år. I 2024 og så langt i 2025 hadde UiO størst suksess innenfor temaområdet "Muliggjørende teknologier" der tildeling til Senter for kunstig intelligens utgjør 80%. Ser vi på de andre temaområdene gjør UiO det best innenfor "Demokrati og global utvikling", "Velferd og utdanning", og gjør det nesten like bra på områdene "Helse" og "Klima og miljø". UiO lykkes generelt mye bedre på Forskerprosjekter enn Kompetanse- og samarbeidsprosjekter og Innovasjonsprosjekter. Av tematiske senterordninger har UiO fått tilslag på ett Senter for norsk som fagspråk og to Sentre for kunstig intelligens, alle som koordinator, og er med som partner i de resterende fire Sentre for kunstig intelligens og ett av de åtte tildelte Sentrene

for forskningsbasert innovasjon. UiO ønsker å lykkes bedre på tematiske utlysninger, og vil fremover arbeide med å øke informasjon og tilrettelegging for at flere av UiOs forskere skal søke og lykkes på disse.

Tabell3: UiOs deltagelse i Forskningsrådets tematiske utlysninger 2023-2025 fordelt på porteføljeområder/temaområde[5]

Forskningsrådets portefølje-områder m.m.	2023			2024			2025*		
	Ant. Søkn.	Tilslag (%)	Bevilgn. (1000 kr)	Ant. Søkn.	Tilslag (%)	Bevilgn. (1000 kr)	Ant. Søkn.	Tilslag (%)	Bevilgn. (1000 kr)
Fri prosjektstøtte**	**183**	**5,5**	**79 992**	**175**	23,4	**487 600**	**232**	**9,1**	**183 700**
Demokrati og global utvikling	3	33.3	12 000	7	85,7	15 700	19	10,5	72 000
Energi og transport	3	66,7	15 993	1	100	10 000	3	75	12 100
Klima og miljø	14	71,4	15 356	27	44,4	32 300	13	69,2	23 500
Helse	2	50	3 057	17	70,5	23 000	7	100	40 300
Velferd og utdanning	4	75	25 609	5	100	60 000	4	75	35 300
Muliggjørende teknologier	5	100	33 255	7	100	51 200	26	38,5	412 300
Mat og bioressurser	2	50	9 722	1	100	12 000	0	0	0
Samisk samfunn og kultur	1	100	10 000	0	0	0	0	0	0
Innovasjon	7	57,1	6 500	18	33,3	33 500	29	27.6	7 700
Sum tematisk	**48**	**62,5**	**131 492**	**89**	**51,7**	**237 700**	**101**	**40,6**	**603 200**
Sum fri prosjektstøtte og tematiske	**235**	**17,0**	**211 484**	**264**	**33,0**	**725 300**	**333**	**26,1**	**786 900**

Kilde: UiO Tableau

**Tallene er foreløpige. Etter hvert som signerte kontrakter registreres hos Forskningsrådet, vil både tilslagsprosent og beløp endre seg.*

***Fri prosjektstøtte er hovedsakelig FRIPRO.*

Horisont Europa: Pilar II Samfunnsutfordringer

To tredjedeler av UiOs bevilgninger fra Horisont Europa kommer fra Pilar I, men Pilar II er også viktig for mange fagmiljøer og viser en økning sammenlignet med tidligere år. Satsingen på Pilar II er en sentral del av UiOs handlingsplan for Horisont Europa, og flere enheter følger opp denne delen av Horisont blant annet ved at støtteapparatet identifiserer relevante utlysninger.

I 2025 ble det sendt 70% flere søknader til Pilar II sammenlignet med gjennomsnittet for de tre første årene av Horisont Europa Veksten sees i alle klyngene, men særlig i klynge 2 *Culture, Creativity and Inclusive Society*, klynge 5 *Climate, Energy and Mobility* og klynge 1 *Health*. UiO har prosjekter

[5] Oppdatert i desember 2025. Oversikten er ikke uttømmende, og det må tas høyde for upresisheter i kategorisering. Det har vært endringer i porteføljeinndelingen til Forskningsrådet, og inndelingen er laget med tanke på å følge utviklingen framover.

innen alle klyngene i Pilar II, og det er en økning i antall samarbeidsprosjekter som ledes fra universitetet.

Tilslagsprosenten i Pilar II er noe lavere enn tidligere, men fortsatt god, selv om den ligger under det norske gjennomsnittet på 24%. Det ligger derfor et potensial for UiO til å hente ut flere midler. Måloppnåelsen vurderes som god, særlig fordi det i 2025 ble sendt betydelig flere søknader enn tidligere. Mange enkeltforskere søker flere ganger, og det er derfor færre enkeltsøkere enn totalantallet søknader antyder. En viktig prioritering fremover vil være å mobilisere både flere og bredere søkergrupper.

Tabell 4: UiOs deltakelse i Pilar II fordelt på klynge/temaområde[6]

	2023		2024		2025	
Klynge	**Søknader**	**Tilslag**	**Søknader**	**Tilslag**	**Søknader**	**Tilslag**
1. Helse	33	1	13	4	36	
2. Culture, Creativity and Inclusive Society	6	2	22	5	26	
3. Civil Security for Society	5	1	1	0	3	
4. Digital, Industry and Space	15	4	17	1	22	
5. Climate, Energy and Mobility	0	1	10	2	17	
6. Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture and Environment	0	0	8	0	14	
Sum	**66**	**9**	**71**	**12**	**118**	

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.

Helthetlig 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 sakkyndig komite og søkere vurdering av akademiske karriereløp (NOR-CAM). Et viktig mål med matrisen og veilederen har vært å stille forventninger til kvalitet og verdsette ulike kompetanser, samt å gjøre vurderingsprosessene enda mer transparente og forutsigbare. 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» Resultater er vanskelig å måle på dette området, særlig i en tid med store endringer i overordnet regelverk samtidig.

[6] Oppdatert i desember 2025– Resultatet av søknader med søknadsfrist i 2025 foreligger ikke.

Karriereutvikling og støtte

Arbeidet med karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase og implementeringen av UiOs standarder for karrierestøtte har i 2025 resultert i et utvidet tilbud om karrierelæringsaktiviteter for målgruppene og større bevissthet om behovet for karriereutvikling for disse gruppene i hele organisasjonen. Det er gjennomført et opplæringsprogram i veiledning for administrativt ansatte som har gitt økt kompetanse og satt flere personer i stand til å planlegge og gjennomføre ulike karriereaktiviteter. Gjennom et samarbeid i Circle U.s plattform for forskere i tidlig karrierefase er UiO i gang med å utvikle et e-læringsverktøy i karriereveiledning for vitenskapelig ansatte, sammen med Universitetet i Wien og King's College i London.

Kravene i ny forskrift til UH-loven følges opp ved at det er utarbeidet maler for karriereplaner for postdoktorer og ph.d.-kandidater, og at det er publisert nettsider om karriereutvikling for målgruppene på norsk og engelsk. Det er fortsatt behov for opplæring i karriereveiledning for både administrativt og vitenskapelig ansatte for at kravet om tilgang til veiledning skal kunne realiseres.

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.

Forskningslederprogrammet «FLP-Consolidating level», for erfarne forskningsledere, arrangeres annet hvert år, og neste gang i 2026. Programmet «RLP-Starting level», for forskere som er nye i lederrollen, ble i 2025 arrangert for 11. gang.

UiO er fornøyd med at tilbudet om karriererelaterte aktiviteter til målgruppene er blitt tydeligere og mer omfattende. Det videre arbeidet vil styrke feltet ytterligere, særlig gjennom bedre samarbeid og ressursutnyttelse på tvers av 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:

- UiO utvikler nye tiltak for forskningsnærhet og praksiskoblinger i studietilbudene i tråd med fagmiljøenes faglige behov og utviklingsarbeid. UiO er godt i rute med tiltaket.
- UiO arbeider for å legge bedre til rette for erfaringsdeling og samarbeid på tvers av de lokale støttemiljøene for kvalitetsutvikling. Det er en stor og økende interesse for pedagogisk utviklingsarbeid, og det kollegiale aspektet har stor vekt. UiO er godt i rute med tiltaket.
- Det er økende aktivitet i fagmiljøene knyttet til etter- og videreutdanning, men det er behov for strategiske avklaringer og ytterligere konsolidering av støttetjenestene for disse studietilbudene. UiO er ikke i rute med tiltaket sammenlignet med målsetningene for 2026.

- Circle U.-alliansen fortsetter arbeidet med nye måter å samarbeide internasjonalt på, men koordineringsbehovet i alliansen er stort. Samarbeidet er genuint nytt både for UiO og sektoren, og UiO søker å ligge i forkant av utviklingen. UiO er i rute med tiltaket.

UiO blir møtt av sterke og tydelige forventninger fra samfunnet og myndighetene knyttet til hvordan vi innretter utdanningene våre med hensyn til faglig kvalitet, arbeidslivsrelevans, internasjonalisering og bærekraft. Studentene viser sine interesser og ønsker både gjennom hvilke utdanninger de søker seg til og hvilke veier de tar gjennom utdanningsporteføljen vår. 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 UiO jobber aktivt med å forbedre både rekruttering og gjennomføring.

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, og alliansens samarbeid går langt utover det tradisjonelle internasjonaliseringsarbeidet.

Oppsummering av UiOs resultater for 2025 innen utdanningsområdet:

- Antall registrerte studenter øker fra 25 754 høsten 2024 til 26 699 høsten 2025 (4%).
- Antall studiepoeng (heltidsekvivalenter) per student (registrert i høstsemesteret) på 45,1 og antall avlagte, egenfinansierte 60-studiepoengsenheter på 18 226 er tilnærmet uendret.
- Andelen studenter som gjennomfører utdanningen på normert tid øker betraktelig både for bachelorutdanninger (13%) og for masterutdanninger (7%). Antall kandidater som fullførte vitnemålsgivende studieprogram øker med 8%.
- UiOs samlede søkertall er gode, men utviklingen fra 2024 til 2025 er ulik for grunnstudier og masterutdanninger. Søkertallet til grunnutdanninger går ned med 4%. Søkertallet til master-utdanninger øker med 6%. UiO har i 2025 i snitt 2,8 førstevalgssøkere per studieplass til grunnutdanninger og 3,7 til masterutdanninger.
- Den gjennomsnittlige oppfyllingsgraden for grunnutdanningene er god; antall studenter som møter er om lag like høyt som antall utlyste studieplasser. For masternivået er oppfyllings-graden lavere (88%), men det er bedring fra 2023 og 2024.
- UiO kan vise til en stabil økning i antall Erasmus+-mobiliteter i 2025 gjennom godt forankrede samarbeidsavtaler og mobilitetsavtaler i Europa, en økning i andel studenter på korttidsmobilitet og økt aktivitet i universitetsalliansen Circle U. UiO fortsetter å søke om og få tildelt midler til utdanningssamarbeid i Erasmus+.
- Antallet avlagte doktorgrader synker fra 512 i 2024 til 476 i 2025, et antall som er på nivå med årene før koronapandemien. Antallet nye ph.d.-avtaler i vårsemesteret, som er det siste tilgjengelige sammenligningsgrunnlaget, synker fra 2024 til 2025.

Resultatene viser at UiO svarer godt på samfunnsoppdraget som er gitt et breddeuniversitet som UiO. Samtidig er det noen utfordringer knyttet til bærekraften i utdanningsporteføljen. Det er behov

for at UiO i enda større grad ser utdanningsporteføljen og den økonomiske situasjonen i tett sammenheng, og at vi har åpne og konstruktive diskusjoner om aktivitetsnivå og dimensjonering. Bevilgningsutviklingen tilsier at det er viktig å jobbe for å øke studiepoengproduksjonen. Gjennomganger av utdanningsporteføljen, både studieprogram og emner, innebærer faglig baserte prioriteringer som kan ha økonomiske konsekvenser. Disse diskusjonene foregår først og fremst på fakultetene og i fagmiljøene, men også universitetsstyret og universitetsledelsen deltar.

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

Fakultetene og fagmiljøene gjør mye godt utviklingsarbeid knyttet til praksiskoblinger i utdannings-tilbudet, og arbeidet blir mer systematisk og når større studentgrupper. Vi ser også nye eksempler på arbeidslivspaneler og andre måter å involvere arbeidslivet i utdannings-utviklingen på. Det gjøres et bredt og kontinuerlig arbeid ved UiO med å utvikle nye praksiskoblinger, og vi gir noen eksempler på arbeidet i det følgende:

- Det humanistiske fakultet (HF) har gjennomført sin første årlige case-konkurranse hvor tverrfaglige studentgrupper løste reelle utfordringer for eksterne bedrifter. HF har også etablert fagnære alumni-nettverk for å styrke samfunnskontakten.
- Det juridiske fakultet har arbeidet med å systematisere godkjenning av traineeopphold hos både offentlige og private arbeidsgivere, slik at disse kan gi uttelling i studiepoeng uten å forsinke studieløpet.
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) har videreutviklet skaperverkstedet Ignite UiO, som fungerer som en arena for studentdrevne prosjekter i samarbeid med partnere i arbeidslivet. MN tilbyr også spesifikke praksisemner innen geofag, biovitenskap, matematikk og fysikk der studentene får 10 studiepoeng for utplassering i bedrifter.
- Det medisinske fakultet har i mange år tilbudt gode digitale læringsressurser samlet i en felles nasjonal e-læringsportal. I løpet av 2026 skal det gjennomføres et stort utviklingsprosjekt innen e-læring. Ressursene skal oppdateres, bli teknisk mer standardiserte og mer synlige, i tillegg til at ressursene skal knyttes tettere til undervisningen og læringsutbyttene.
- Det odontologiske fakultet har et veletablert opplegg for intern klinisk praksis ved studentklinikkene og klinisk ekstern praksis i den offentlige tannhelsetjenesten, både for odontologi- og tannpleie-studenter. Her veiledes de av ansatte tilknyttet de ulike fagmiljøene ved fakultetet, som sikrer forskningsnærhet, og av eksterne veiledere som sikrer nærheten til praksisfeltet.
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet anbefaler studentene sine å ta et praksisemne for å få mer relevant arbeidserfaring i studietiden. Stadig flere av fakultetets studieprogram har slike tilbud som en integrert del av emneporteføljen sin.
- Det teologiske fakultet har gjennom prosjektet ADAPT, et pedagogisk utviklingsprosjekt i samarbeid med Nidaros' biskop, lagt til rette for at studenter i desentraliserte løp kan

gjennomføre teologisk praksis nær sitt eget bosted, støttet av digital veiledning fra fakultetet.

- Det utdanningsvitenskapelige fakultet viderefører tiltaket «Uke 42» som en godt etablert årlig begivenhet. Dette er en uke med ulike karrierebyggende tiltak, særlig rettet mot yngre forskere ved fakultetet (blant annet ph.d.-kandidater og postdoktorer), men åpne for alle.
- Profesjonsutdanningene forsterker det tverrfaglige samarbeidet Sampraks, hvor studentene lærer å samarbeide på tvers av helseprofesjoner. Nå gis også teologi- og spesialpedagogikkstudenter erfaring med å jobbe sammen i tverrfaglig praksis med studenter fra medisin, klinisk ernæring, odontologi, sykepleie, farmasi og psykologi.

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

UiO har de siste årene lagt stor vekt på å styrke støttetjenestene for utdanningsutvikling for å nå ut til flest mulig ansatte og studenter med kompetanse og veiledning. På UiO-nivået er LINK – Senter for læring og utdanning et tverrfaglig senter som støtter fakultetene, fagmiljøene og underviserne. I tillegg 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, IT-avdelingen og Studieavdelingen. 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 av dyktige utdannere fra alle fakulteter. Akademiet er en 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 fakultetene.

For at UiO skal klare å møte de mange og ulike behovene og forventningene som stilles til oss både utenfra og innenfra, må vi ta i bruk hele bredden av ressurser og kompetanse. Det store antallet 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 støttetjenestene for utdanning kan samarbeide mer og bedre. Oppfølgingen innebærer å styrke etablerte arenaer for kollegialt samarbeid, styrke samarbeidet om programmet for universitetspedagogisk basiskompetanse ved å opprette et fagråd og lyse ut såkornmidler til undervisnings- og kvalitetsutvikling.

UiO jobber kontinuerlig med strategisk og praktisk videreutvikling av det digitale læringsmiljøet. Arbeidet er forankret i masterplan for universitetets IT og prosjektet Digitalt læringsmiljø 2030. Prosjektrapporten inneholder en rekke anbefalinger for å forenkle og forbedre det digitale læringsmiljøet og for å øke læringsutbyttet ved å sikre at digitale verktøy støtter pedagogisk bruk og fremmer studentenes læring. Kunstig intelligens er ett av de mest aktuelle temaene nå. Utkastet til ny masterplan legger til grunn at kunnskap, kompetanse og ferdigheter innen kunstig intelligens er avgjørende for å lykkes. Spesielt skal studenter og ansatte gis gode muligheter til å tilegne seg kunnskap om og erfaring med kunstig intelligens slik at KI-verktøy kan utnyttes godt og effektivt i studie- og arbeidshverdagen innenfor de rammer som gjelder.

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 positive studieerfaringer. Prosjektet skal bygge kunnskap og kapasitet innen læringsanalyse, og er del av et bredere arbeid ved UiO for å utnytte potensialet som ligger i digitale spor for å forbedre studentoppfølging og utdanningsutvikling. Prosjektet avsluttes våren 2026, og resultatene vil følges opp videre i UiOs kvalitets- og utviklingsarbeid.

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

UiOs svarer på regjeringens forventninger og samfunnets kompetansebehov både ved å videreutvikle disiplinfagene og ved å legge til rette for nye fler- og tverrfaglige studietilbud. 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. Tallmaterialet vårt viser at den høyeste andelen studenter de siste tjue årene har vært innen fagkategoriene «Humaniora og teologi» og «Jus og samfunnsfag», men andelen studenter innen «Realfag» og «Helsefag og psykologi» har økt i perioden.

Arbeidet med å ivareta faglig bredde er et sentralt hensyn i arbeidet med utdanningsporteføljen. UiO er ikke gitt et nasjonalt ansvar for bestemte fagområder fra myndighetenes side, men fakultetene og fagmiljøene opplever likevel at UiO har et særskilt ansvar for å forvalte de fagområdene som er små og sårbare i et nasjonalt perspektiv. I dette inngår også vurderinger av hvilken kunnskapsberedskap UiO som institusjon og det norske samfunnet har behov for. Arbeidet med å ivareta faglig bredde er særlig aktuelt innenfor humaniora. UiOs humaniorastrategi, som følger Strategi 2030, skal bidra til å styrke humanioras plass ved UiO og legger vekt på å synliggjøre humanioras bidrag til å løse vår tids store samfunnsutfordringer. Strategien slår fast at dagens betydelige faglige bredde og høye kvalitet innen humaniora ved UiO skal forvaltes i tråd med faglige og samfunnsmessige behov, blant annet ved å styrke fagenes samfunnsrelevans og utvikle tverrfaglige utdanninger.

Medisinstudiet tar i dag opp 275 studenter hvert år fordelt på høst- og vårkull, og rammen øker til drøyt 300 i 2026. Av disse tas om lag 50 studenter opp til desentraliserte studieløp som innebærer at de tre siste studieårene enten gjennomføres på Sørlandet eller i Innlandet. De resterende studentene gjennomfører studiet i Oslo og omegn, med hoveddelen av klinisk undervisning på Akershus universitetssykehus (omkring 1/3) og Oslo universitetssykehus (omkring 2/3), bortsett fra lengre praksisperioder. I 2025 har fakultetet utredet om Ahus rolle i medisinutdanningen kan økes, slik at utdanningskapasiteten kan økes ytterligere.

UiO har en mangfoldig etter- og videreutdanningsportefølje (EVU) i dag, men den kan framstå fragmentert. Feltet oppleves som krevende, både fordi det forholder seg til et dynamisk marked, fordi finansieringen kan være mindre stabil og fordi det krever andre administrative løsninger. Både i fagmiljøene og på institusjonsnivået er det økende aktivitet knyttet til EVU. Flere fakulteter, blant annet HF og UV, jobber nå mer strategisk med sin egen EVU-profil. EVU får en stadig viktigere plass i

de strategiske diskusjonene om hvordan UiOs utdanningstilbud skal innrettes, og de administrative støttetjenestene for EVU-tilbud er forbedret. Fakultetene ønsker å styrke arbeidet med EVU ytterligere, men har ulike strategier og utgangspunkt avhengig av fagområde, tradisjon og kontakt med sine respektive sektorer i samfunns- og arbeidslivet. Det er stor variasjon både med tanke på målgrupper for EVU-tilbudet, og konkurransesituasjonen de ulike fagene møter i «sitt» marked. Det er trolig ulikt potensiale for økning av EVU-tilbudet innen UiOs ulike fagområder, særlig mot betaling. UiO har derfor satt ned en arbeidsgruppe som med basis i dagens EVU-tilbud og fakultetenes og fagmiljøenes planer og ambisjoner for videre satsing skal vurdere hvordan UiO best ivaretar sitt samfunnsansvar for livslang læring.

Omleggingen av finansieringen av videreutdanningstilbud rettet mot barnehage og grunnopplæring fra anbudskonkurranser 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.

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.

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. En viktig målsetning er å styrke utdanningstilbudet for internasjonale studenter på bachelornivå. MN og SV har i 2025 arbeidet med å utvikle hvert sitt engelskspråklig bachelorprogram. Arbeidet fortsetter i 2026, og programmene forventes å starte opp høsten 2027.

Pilotprosjekt for internasjonal studentrekruttering

Etter innføringen av studieavgifter i 2023, ble antallet studenter fra utenfor EU/EØS og Sveits redusert med rundt 70 % ved UiO. Tilsvarende nedgang skjedde også i de andre nordiske landene da

studieavgifter ble innført. Flere av de store nordiske universitetene har imidlertid 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 i gang en rekrutteringspilot, med mål om å øke antallet kvalifiserte, betalende gradsstudenter fra utenfor EU/EØS og Sveits. Rekrutteringspiloten skal også 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. Hovedpunktene i rekrutteringspiloten handler om å forbedre søknadsprosessen, øke synligheten internasjonalt, styrke kommunikasjonen med søkerne, tilby en attraktiv studieportefølje og studiemiljø samt organisere og videreutvikle arbeidet med internasjonal rekruttering.

Det vil ta tid å øke antallet internasjonale søkere. Sverige innførte studieavgifter i 2011, og først i 2020 nærmet antallet tredjelandsstudenter seg hva det var før 2011. Det vil også ta tid å posisjonere seg i et marked der UiO hittil har hatt svært lav synlighet. Prosjektet har satt i gang en rekke tiltak for å rekruttere og beholde søkerne, og det forventes at disse gir effekt framover.

Europeisk utdanningssamarbeid innenfor Circle U.

UiO koordinerer Circle U., en europeisk universitetsallianse med ni forskningsintensive bredde-universiteter. Alliansen utvikler innovative undervisnings- og læringsformer med vekt på forskningsbasert og tverrfaglig kunnskap. Etter pilotprosjektet 2020–2023 har Circle U. fått ny Erasmus+-finansiering for 2023–2027. UiO leder også utviklingen av Circle U. Open Campus, plattformen for all felles utdanning i alliansen.

Circle U. muliggjør nye mobilitetsformater, læringsformer og felles undervisningstilbud. I 2025 har Open Campus hatt god økning til sommerskoler, tverrfaglige bacheloremner om bærekraft og seminarrekken «Open Conversations» om akademisk frihet, flerspråklighet, global helse og demokrati. I 2025 ble det tilbudt 56 aktiviteter (32 med studiepoeng); for 2026 er planen 46 aktiviteter (26 med studiepoeng). Alliansens første felles mastergrad, «Master in European Public Governance», starter høsten 2026.

I 2025 har seks fakulteter utviklet elleve tverrfaglige emner for Open Campus, både digitale og hybride. Gode søkertall og høy gjennomføring viser at UiO tilbyr attraktive og nyskapende emner, og det ligger et stort potensial for økt rekruttering til småfag. Særlig kan nevnes «The Anthropocene: Ecology and Democracy across the Disciplines» ved Teologisk fakultet, med over 200 søkere og mottak av 64 studenter i Oslo. Bacheloremnet «Bridging Humanities and Medicine for Sustainable Impact – An Introduction to Translational Medical Humanities» testet forhåndsinnspilte forelesninger, digitale samlinger og studentpresentasjoner som eksamen.

UiO-miljøer har også deltatt i utviklingsprosjekter finansiert av Circle U.-såkornsmidler. Prosjektet «Collaborative Hybrid Circle U. – for inclusion, flexibility and internationalization» (HybridCU), initiert av lærings- og undervisningssentrene under Circle U. Teaching and Innovation Lab, har utarbeidet en felles veileder for hybrid undervisning. LINK har bidratt i utviklingen av en læringsressurs, som nå brukes i hele alliansen, i utviklingen av hybride emner.

Circle U. har etablert tverrfaglig faggruppe for flerspråklighet og interkulturell kompetanse (CU.mil), som tilbyr opplæring for ansatte og studenter. I tillegg til å tilby et emne i Open Campus har Institutt for lingvistiske og nordiske studier medvirket til «Circle U. Language Compass», en faglig og administrativ ressurs som skal styrke bevisstheten om flerkulturelle og flerspråklige læringsmiljøer på vers i alliansen.

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

UiO bidrar til et bærekraftig samfunn i hovedsak ved å utdanne kandidater for samfunns- og arbeidsliv, samt forskning av høy kvalitet som sikrer en bred kunnskapsberedskap og som kan tas i bruk i møte med ulike samfunnsutfordringer.

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. Tilliten til forskning er høy, men 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. Akademisk frihet og autonomi for universitetene må kontinuerlig ivaretas for å sikre uavhengig kunnskapsutvikling.

Innovasjonsvirksomheten ved UiO er tett knyttet til fremragende grunnforskning, og vi samarbeider med offentlig sektor, instituttsektor og næringsliv i hele innovasjonsløpet, fra grunnleggende forskning til direkte bruk av ny kunnskap.

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

Akademisk frihet

Å verne om rammebetingelsene for 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.

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 i 2025 arrangert mange arrangementer om akademisk frihet og demokrati.

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». Gjennom vår deltakelse i The Guild og Circle U. jobber vi for å fremme akademisk frihet i Europa.

Kunnskapens betydning for demokrati og samfunn

En verden med store geopolitiske endringer, kriger og konflikter, og særlig en ny politisk administrasjon i USA, har preget internasjonalt forskningssamarbeid og også samfunnsdebatten i

Norge i 2025. UiOs forskere har bidratt sterkt i samfunnsdebatten, i mediene og på ulike arenaer, med ulike perspektiver og fag. UiOs bredde og dybde i fag og perspektiver, og forskernes formidling og bidrag til en kunnskapsbasert samfunnsdebatt, er med på å styrke demokratiske verdier. Forskerne er aktive deltakere i mediene og i kontakt med ulike målgrupper i offentlig og privat sektor.

UiO har styrket formidlingsaktivitetene ved å utvikle dialog- og formidlingsarenaen Scene Domus Bibliotheca i tillegg til Klimahuset, Scene Humsam og Realfagsbiblioteket. På Scene Domus Bibliotheca har det vært avholdt 170 arrangementer for 12 000 publikummere. Det er stor interesse for samtaler og diskusjoner i bredden av UiOs fag for mange ulike målgrupper. Særlig har serier med temaer som kunstig intelligens, demokrati, kvante og rettsstaten vært populære. Innen UiOs satsingsområder demokrati, energi og miljø og livsvitenskap, er det i samarbeidet med aktører gjennom foreningen Kunnskapsbyen i Oslo (Oslo Science City), gjennomført store konferanser der forskerne møter nye målgrupper og styrker samspillet med et bredt spekter av offentlig og private samfunnsaktører.

I 2025 har UiO videreutviklet den digitale forskningsformidlingen ved å samle forskningsnyheter fra alle universitetets enheter, samt Apollon på UiO. I tillegg benyttes Forskning.no og 186 UiO-forskere er aktive på Store norske leksikon med artikler som ble lest 13,5 millioner ganger i 2025. Universitetet i Oslo har den høyeste produksjonen blant forskning.nos medlemmer (256 artikler) og oppnår også de høyeste samlede lesertallene. UiO leverte det største antallet artikler innen samfunn, fulgt av helse, naturvitenskap, teknologi, kultur (humaniora), og miljø.

Universitetsmuseene

Kulturhistorisk museum (KHM) og Naturhistorisk museums (NHM) interaksjon med byens befolkning og tilreisende er viktig for Oslo og Norge. Særlig er deres formidling til barn og unge viktig. Publikumstilstrømningen har vært god med 107 000 besøkende på utstillingene på KHM og 208 600 på NHM. I tillegg var Botanisk hage besøkt av om lag 760 000. Universitetsmuseene har gjennomført undervisningsopplegg for om lag 1575 skoleklasser og barnehagegrupper i 2025.

Det nye Vikingtidsmuseet på Bygdøy har fått stor oppmerksomhet. Flyttingen av Oseberg- og Gokstad-skipene vakte stort engasjement og fikk bred medieomtale både nasjonalt og internasjonalt.

Både KHM og NHM lykkes med å tiltrekke seg ekstern finansiering. Stiftelsen UNI tildelte Vikingtidsmuseet Skadevernprisen på 70 mill. kroner, noe som gjør at gjenstandshåndteringsareal, laboratorier og verksteder nå er i ferd med å ferdigstilles. NHM mottok 19 mill. kroner fra Sparebankstiftelsen DNB til en ny utstilling for barn og unge om dyreliv, planlagt åpnet våren 2027. I NHM var i 2025 nominert til EMYA (European Museum of the Year) og Botanisk hage fikk fornyet akkreditering fra Botanic Gardens Conservation International. Akkrediteringen er en internasjonal anerkjennelse av hagens arbeid med plantebevaring, formidling, forskning og drift. KHM mottok den europeiske kulturminneprisen Europa Nostra Award 2025 for sitt banebrytende forskning- og formidlingsprogram, for samarbeidsprojsektet «Secrets of the Ice».

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

Campusutvikling er et strategisk virkemiddel for å styrke faglige samarbeid og sikre bedre samspill mellom universitetet og andre samfunnsaktører nasjonalt og internasjonalt. Masterplan for UiOs eiendommer skal bidra til å sette overordnede føringer fra offentlige myndigheter, UiOs Strategi 2030 og samarbeidet med foreningen Kunnskapsbyen Oslo ut i livet.

Livsvitenskapsbygget

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. Det overordnede samfunnsmålet 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 eksterne aktører.

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 bidra til å styrke fremtidig undervisning og rekruttering til UiOs studieprogrammer. I 2025 har UiO, gjennom mottaksprosjektet og i samarbeid med prosjektorganisasjonene i Statsbygg og OUS, forberedt bruk og innflytting av utstyr, ansatte og studenter i 2026. Det kommende året vil kreve mye av UiO og den faglige virksomheten som må opprettholde forsknings- og undervisningsaktiveten samtidig som de flytter inn i anlegget.

Vikingtidsmuseet

Vikingtidsmuseet ferdigstilles av Statsbygg for UiO sommeren 2027. Sentralt for måloppnåelsen er å bevare samlingene, etablere et verdensledende museum med aktuelle og attraktive utstillinger og et fleksibelt bygg som sikrer mulighet for god drift og utvikling av formidlingen. I 2025 har UiO samarbeidet med Statsbygg for å sikre skip og sleder, bevare samlingene og forberede full bruk av Vikingtidsmuseet. UiO har også skaffet betydelige eksterne midler for å gjeninnføre kvaliteter som ble tatt ut av prosjektet i kuttprosessene i 2022.

Statsbygg og UiO samarbeider tett for å gjennomføre tiltakene sammen med investeringsprosjektet. Vikingtidsmuseet skiller seg fra et ordinært byggeprosjekt fordi bygningen ble tatt i bruk før ferdigstillelse for å trygt kunne flytte skipene. Driftspersonell fra UiO deltar aktivt i testing og daglig drift, og museet ansatte er ed for å sikre samlingene og integrere UiOs utstillingsprosjekt i sluttfasen. UiO rapporterer jevnlig på måloppnåelse gjennom møter i prosjektrådet.

Campus Blindern

UiO står foran en rekke store endringer på Campus Blindern. UiO har arbeidet med planlegging for etterbruk av de arealene som fristilles ved innflyttingen til Livsvitenskapsbygningen. Overordnede målsettinger er å samle enheter og fag på et mer kompakt campus for å tilrettelegge for mer faglig

samarbeid, bedre arealutnyttelse, lavere energiforbruk og reduserte leiekostnader til eksterne gårdeiere.

UiO samarbeider tett med øvrige medlemmer i Kunnskapsbyen Oslo om fremtidig utvikling av området fra Gaustad via Blindern og til Majorstua. Samarbeidet består i felles dialog med Oslo kommune om rammebetingelser i kommunens planverk, diskusjoner om potensial og samarbeid i utviklingsprosjekter og forsterkning av opplevelsen av området som ett felles innovasjonsdistrikt.

Campus i sentrum

Campus i sentrum er videreutviklet for å forsterke Scene Domus Bibliotheca og Universitetets aula som arena for kulturformidling og samfunnsdebatt. Scene Domus Bibliotheca, har vært en stor suksess med til sammen 12 000 besøkende.

Campus sør og campus Innlandet

UiO, ved Det medisinske fakultet, har i 2025 arbeidet videre med utviklingen av siste studieår ved Campus Sør, som starter opp høsten 2027. Fakultetet har også arbeidet aktivt med etableringen av Campus Innlandet, hvor første kull ble tatt opp høsten 2025. Fordi det er nytt at to universiteter skal ha medisinutdanning i det samme helseforetaket, ble det vinteren 2024 nedsatt et prosjekt som skulle forberede og koordinere etableringen mellom UiO, NTNU og Sykehuset Innlandet. Prosjektet vurderte utdanningenes lokalisering på Innlandet, fordelte undervisning mellom ulike sykehus, kartla studieplanene for å koordinere utdanningene og kartla kompetanse og kapasitet i fagmiljøene.

Lillehammer er valgt som UiOs lokalisasjon inntil Mjøssykehuset står ferdig. Deler av UiOs undervisning og praksis vil også foregå ved somatiske sykehus i Hamar og Elverum samt psykiatriske sykehus på Reinsvoll og Sanderud. Prosjektgruppen leverte sin rapport i desember 2025. Videre vil UiO og NTNU arbeide i egne prosjekter, men en felles styringsgruppe videreføres for å sikre fortsatt koordinering og samordning av de to medisinutdanningene.

11. Ambisjonen i helhetlig klima- og miljøstrategi er realisert

Universitetet i Oslo vedtok *Helhetlig klima- og miljøstrategi*[1] i 2022. Strategien operasjonaliseres gjennom UiOs tiltaksplan for klima- miljø og bærekraft[2], som justeres årlig.

Forskning og innovasjon

UiO har internasjonalt ledende forskere på klima, miljø og bærekraft innen alle fagfelt. I 2025 ble Senter for global bærekraft etablert for å styrke tverrfaglig forskning og samarbeid innen klima, miljø og bærekraft. Senteret skal fungere som en møteplass for forskning og utdanning på tvers av fag og disipliner, og samle innsats innen tematiske områder som helse, miljø og klima, og energi, mat og ressurser.

UiO mottok også i 2025 betydelige eksterne midler til klima- og miljørettet forskning, blant annet flere tildelinger fra EUs prestisjefylte Consolidator og Synergy Grants (ERC). Midlene støtter blant annet forskning som belyser sentrale samfunnsutfordringer, herunder spenningen mellom behovet for langsiktig klimahandling og offentlige institusjoners ofte kortsiktige handlingsrom, samt studier av samspillet mellom menneskelig aktivitet, klima, landskap og biologisk mangfold.

Videre har UiOs strategiske satsing UiO:Energi og miljø i 2025 styrket tverrfaglig forskning gjennom støtte til nye konvergensmiljøer. Gjennom tverrfaglige tilnærminger vil disse belyse hvordan samfunnet kan håndtere fremtidige klimatiske sjokk, hvordan man kan utvikle bærekraftige og

sirkulære løsninger, forbrukerprodukter og drivstoff, og hvordan ulovlig aktivitet og miljøkriminalitet i maritim transport kan undergrave den grønne omstillingen.

Utdanning

Studenter ved UiO tilbys et bredt spekter av emner med perspektiver innen klima, miljø og bærekraft, enten integrert i egen grad, eller via tilbud som de tverrfaglige bachelortilleggene Bærekraftsertifikatet, Digitaliseringssertifikatet og Innovasjonssertifikatet. I 2025 ble bachelorprogrammet *Klima, miljø og menneske* opprettet, hvor studentene får en kombinasjon av naturvitenskapelige, humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Det teologiske fakultet har det tverrfaglige emnet *The Anthropocene: Ecology and Democracy across the Disciplines* på bachelor- og masternivå. Emnet har også vært en del av studietilbudet i den europeiske universitetsalliansen Circle U.

Bærekraftdidaktikk er et viktig element for å bidra til samfunnsendring. UiOs senter for senter for læring og utdanning, LINK, har etablert to moduler innen universitetspedagogikk, *Sustainability in my teaching*.

UiO:Energi og miljø finansierte i 2025 19 ulike sommerprosjekter med til sammen 39 studenter. Disse forskningsprosjektene har meget stor faglig bredde innenfor for hele temaområdet bærekraftig energi, klima og miljø. Mange av prosjektene er tverrfaglige, i tillegg til at de generelt er anvendte og arbeidslivsrelevante.

Grønn campus

UiOs klimagassutslipp skal reduseres med minst 50% innen 2030 sammenliknet med 2018-nivå, og campus skal gjenspeile en bærekraftig institusjon. UiO utarbeider årlig klimagassregnskap[3] for å følge progresjonen. Klimagassregnskapet for 2024 viser at det totalet utslippet er på vei ned, men at omstillingstakten må økes om vi skal nå ambisjonene for 2030. I perioden 2018-2024 har UiO redusert de totale klimagassutslippene med omtrent 19%. Sammenlignet med året før ser man en nedgang i utslipp på ett prosent.

Tabell 5 – UiOs klimagassregnskap for 2024 (tall for 2025 blir tilgjengelig i mai 2026)

Mål for 2030 Sammenlignet med data fra 2018	**Andel av UiOs utslipp i 2024**	**Endring 2023**	**Endring 2018**
Reduksjon av totalt klimagassutslipp: Minimum 50 % reduksjon	--	-1 %	-19 %
Reiser: 50 % kutt i utslipp fra tjenestereiser	22 %	+5 %	-22 %
Energi: 30 % lavere energibruk på campus	30 %	-0 %	-15 %
Bygg: Bærekraftig vedlikehold og klimavennlig nybygg	16 %	+38 %*	-22 %
Avfall: Kaste mindre, kildesortere mer	1 %	+0 %	-46 %
Tjenestekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	8 %	-1 %	-42 %
Varekjøp: Lavere og mer bærekraftig forbruk	23 %	-24 %	-22 %

**Endringene i utslipp tilknyttet bygg er som følge av økning i regnskapsførte utgifter for utsatte prosjekter og grunnet etablering av Senter for fremragende forskning og Senter for fremragende utdanning.*

Det systematiske energiarbeidet har gitt en samlet reduksjon i energibruk på 15% i perioden 2018–2024. I 2025 ble det installert solcellepaneler på Ole Johan Dahls hus (forventet produksjon 180 000

kWh per år), etablert solskjerming på flere bygg og gjennomført løpende tiltak for energioptimalisering.

Universitetet innførte i 2025 betalt parkering for studenter og ansatte og styrket tilbudet til syklister. Reisevaneundersøkelse, innmelding i statlig fellesavtale for reisebyrå og nye retningslinjer for reiser med vekt på klimahensyn skal redusere utslipp fra transport. Ansvarlige innkjøp er prioritert, og UiOs bærekraftige cateringavtale har bidratt til utslippskutt og påvirket leverandørenes arbeid med bærekraft.

Avfallsmengden ble i 2025 redusert med 13%, restavfall med 10%, og mengden sortert plast økte med 40%. Det er igangsatt arbeid med prosjektanvisning for klima og miljø i byggeprosjekter, og bærekraft integreres i ny Masterplan for eiendom. UiO har etablert flere tiltak for sirkulærøkonomi, blant annet gjenbrukskontor for møbler, samt ordninger som «Gratishjørnet» og frø- og utstyrsbibliotek. Satsingen på ombruk har redusert metall- og treavfall betydelig.

For å styrke naturmangfoldet er omfanget av blomsterenger og høyt gress økt, blant annet ved at 60% av plenarealene på Blindern er sluppet til blomstereng og høyt gress. Det er satt opp fuglekasser og informasjonsskilt om naturverdier og miljøvennlig parkskjøtsel på flere campuser.

UiO har i 2025 satt ned en arbeidsgruppe som undersøker hvordan universitetet kan forbedre sin bærekraftsrapportering, med mål om et bredere perspektiv på bærekraft som omfatter klima og miljø, sosial bærekraft og bærekraft innen virksomhetsstyring. Dette vil kunne føre til sterkere samhandling, økt bevissthet og på sikt kunne bidra med å identifisere flere tiltak som kan føre til vesentlige utslippskutt de kommende årene.

Kommunikasjon og samfunnskontakt

I 2025 ble det gjennomført et stort antall åpne arrangementer med tema bærekraft. I podcasten Universitetspodden har forskere omtalt tematikk som ekstremvær, Norges klimamål og økosentrisk tenking. Apollon, Forskningsmagasinet til Universitetet i Oslo, publiserte i mars utgaven «Dyrene og oss», med fokus på dyreliv, natur og artsmangfold. Samtidig er UiOs forskere synlige i media, blant annet innen temaer som vippepunkter, issmelting på Svalbard, og vindkraft.

Konferansen «The Future of Energy is Green and Digital» ble gjennomført for andre gang som en del av Oslo Science City Arena, og har etablert seg som en sentral møteplass mellom akademia og industri. Klimahuset er en viktig formidlingsarena for klima, miljø og bærekraft gjennom utstillinger, undervisningstilbud og arrangementer, blant annet frokostserien «Frokost i Klimahuset» og miniutstillingen «Den lille istiden: Hvordan taklet vi forrige klimakrise?», som åpnet for publikum i januar 2025.

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

UiO har i 2025 arbeidet med å styrke kulturen for innovasjon og entreprenørskap med utgangpunkt i universitetets handlingsplan for innovasjon (2024-2030). Handlingsplanens skal bidra til å styrke innovasjonskompetansen og -aktiviteten til ansatte og studenter, slik at de kan bruke kunnskapen sin til å løse viktige samfunnsutfordringer og bidra til verdiskaping i privat og offentlig sektor.

I 2025 ble arbeidet med å forbedre tjenesten for innmelding og evaluering av DOFIer ved UiO igangsatt. Arbeidet kommer som oppfølging av universitetets reviderte IPR-politikk fra 2024, som

skal bidra til økt kommersialisering gjennom sterkere insentiver, større fleksibilitet og tydeligere institusjonelt ansvar for tilrettelegging og støtte.

Veksthuset for verdiskaping − UiOs innovasjonsenhet for livsvitenskap, helse og teknolog − ble evaluert av en ekstern ekspertgruppe og fikk svært gode skussmål for sine innovasjonstjenester. Veksthuset har i 2025 arrangert flere møteplasser for akademia og næringsliv med god deltakelse, lansert nye innovasjonskurs som er åpne for hele UiO, og åpnet utekontor på flere institutter.

Det har vært økning i søkertall til UiOs støtteordninger for interne innovasjonsprosjekter i 2025, og god faglig bredde i søknadene. Ordningene skal bidra til å utvikle forskningsbaserte ideer til innovative løsninger, og en ekstern evaluering av ordningene fra 2025 viser at de har gode effekter. Evalueringen peker på forbedringspunkter knyttet til bedre samspill mellom ordningene og økt deltakelse fra flere fakulteter, og anbefalingene følges nå opp.

UiO deltar i en rekke eksterne finansieringsordninger som skal fremme innovasjon, verdiskapning og økt konkurransekraft. I 2025 var det en betydelig økning i innsendte søknader til European Innovation Council (EIC) i Horisont Europa i 2025, med 18 søknader mot 9 i 2024. Av 30 millioner kroner som Forskningsrådet øremerket til å ta banebrytende forskning i bruk, fikk UiO tildelt 7 millioner kroner fordelt på fem prosjekter. UiO er gradsgivende institusjon i 14 av de innvilgede prosjektene i Forskningsrådets ordninger for nærings- og offentlig sektor-ph.d. i 2025 (8 nærings-ph.d. og 6 offentlig sektor-ph.d.), og blant universitetene med flest nye prosjekter. Av fem søknader UiO sendte inn som prosjekteier til SFI V-utlysningen, gikk én videre til trinn 2. Søknaden nådde ikke opp i konkurransen, men UiO er partner i ett av de nye SFIene som har fått tildelt støtte.

Studentinnovasjon

Veksthuset for verdiskaping koordinerer flere studentinnovasjonsaktiviteter gjennom ansatte studentassistenter. Innovasjonslokalet UiO iHub huser 10 student-start-ups, og studentinnovasjonsprogrammet Co-Create som UiO driver sammen med andre universiteter i Osloregionen, har nylig fått fornyet støtte fra Innovasjon Norge. UiO tilrettelegger for søknader til StudentEntreprenørskap (STUD-ENT) i Innovasjon Norge og fikk innvilget to søknader i 2025.

UiO deltar også i utviklingen av studietilbud innen innovasjon og entreprenørskap gjennom den europeiske universitetsalliansen Circle U, og har et 20 studiepoengs studietilbud for alle bachelorstudenter ved UiO, kalt innovasjonssertifikatet. Innføringsemnet hadde ca. 20 uteksaminerte studenter i fjor og ca. 40 uteksaminerte studenter inneværende høst.

Innovasjons- og entreprenørskapskulturen ved UiO er styrket, men potensialet for å involvere flere forskere og studenter fra alle fakulteter er fortsatt stort. Handlingsplanen har økt bevissthet og forankring ved fakultetene, og støttetilbud for ansatte og studenter er systematisk videreutviklet. Økt deltakelse i kompetansehevende tiltak og støtteordninger tyder på økt engasjement. Fremover vil UiO jobbe systematisk med oppfølging av handlingsplanen og den reviderte IPR-politikken for å omsette dette i mer tverrfakultær innovasjonsaktivitet.

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 å styrke grunnforskningens vilkår i Europa, for universiteter som frie og inkluderende institusjoner, og for utvikling og formidling av kunnskap som bidrar til å løse samfunnsutfordringer. Guild sitt påvirkningsarbeid i 2025 var i hovedsak rettet mot Europakommisjonens forslag til EUs langtidsbudsjett og nytt rammeprogram for forskning og innovasjon (FP10). Bakteppet er Europas manglende økonomiske konkurransekraft og behovet for å styrke Europas sikkerhet og forsvar. I forslaget legges det stor vekt på sammenhengen mellom banebrytende grunnforskning, innovasjon, teknologi og økonomisk utvikling.

I diskusjonene og innspillene til forslaget har Guild og UiO lagt vekt på at rammeprogrammet skal forbli frittstående og selvstendig fra politisk styring, styrket budsjett, og betydningen av langsiktighet og fremragende grunnleggende forskning for å løse de store utfordringene Europa står overfor.

I 2025 har The Guild videreført sitt engasjement og samarbeid innenfor felles forskningsklynger mellom universitetene i The Guild og det afrikanske universitetsnettverket ARUA. UiO leder og/eller deltar som partner i syv av de 23 ARUA-Guild klyngene. Sammen med afrikanske universiteter leder UiO klyngene *Health, Gender and Sexualities*, *Politics of Sustainable Development* og *Conservation Biology Research and Training*. I tillegg er UiO partner i fire klynger på områdene fornybar energi, pandemi-beredskap, fredsforskning og matematikk. Arbeidet videre blir å utvikle den faglige aktiviteten og sikre finansering.

Globalt samarbeid

UiO har styrket sitt globale engasjement samtidig som det er arbeidet målrettet med å øke bevissthet og kompetanse om ansvarlighet og sikkerhet i internasjonalt forskningssamarbeid. Målet er at forskningssikkerhet ikke skal føre til nedkjøling av samarbeid, men støtte videreutviklingen av partnerskap som ivaretar både akademiske verdier og nasjonal sikkerhet. Gjennom året har UiO arbeidet med utvikling av praksis i tråd med nasjonale retningslinjer, blant annet gjennom revisjon av nettsidene for Ansvarlig internasjonalt samarbeid og utvikling av verktøy og rutiner som støtter ansatte i vurderinger av aktuelle problemstillinger. UiO deltar aktivt i BOTT-samarbeidet på feltet, og i tråd med regjeringens forventning om at universiteter skal være aktive deltakere i globale kunnskapsnettverk, bidrar UiO inn i EUs arbeid med forskningssikkerhet gjennom faglige arrangementer og deltakelse i relevante fora i regi av The Guild.

Kina er et prioritert samarbeidsland for Norge, samtidig som landet er definert som en «trusselaktør» av norske sikkerhetsmyndigheter, noe som skaper usikkerhet rundt forskningssamarbeid. UiO er en aktiv deltaker i Rundebord Kina og anser det som viktig å videreutvikle samarbeidet med kinesiske institusjoner med økt bevissthet om sikkerhet, uten at dette går på bekostning av akademiske verdier og faglig uavhengighet.

Årets INTPART-utlysning fikk stor oppmerksomhet blant UiOs fagmiljøer og var preget av høy konkurranse nasjonalt. Forskningsrådet mottok 144 søknader og innvilget 20, hvorav fire gikk til UiO. Dette er et svært godt resultat som styrker UiOs internasjonale samarbeid. INTPART-prosjektene omfatter partnerskap med Panoramalandene Japan, Kina og Sør-Korea. UiO fikk også tildeling til

prosjekter med afrikanske samarbeidspartnere i Etiopia, Uganda, Mosambik og Rwanda. Prosjektene vil bidra til forskning og utdanning innen bevaringsbiologi, kreft, biomaterialer i odontologi og digital helseinfrastruktur.

I 2025 har UiO engasjert seg som en av fire norske partnere i North Sea University Partnership (NSUP), et samarbeid med britiske universiteter innen energi og grønn omstilling, kulturarv, Arktis og helse. Partnerskapet skal styrke relasjonene mellom norske og britiske universiteter og stimulere til forskningssamarbeid for å møte felles utfordringer. NSUP gjennomførte sitt første arrangement i Brussel i november, konferansen Working together on Energy, Green Transition & Security, og en utlysning av såkornmidler planlegges i 2026.

Det er blitt gjennomført en evaluering av The Norwegian Centennial Chair Program, som er et samarbeid mellom UiO, NMBU og University of Minnesota. UiO bidrar også aktivt med prosjektsøknader til Peder Sather-senteret, som omfatter et flertall norske universiteter og UC Berkeley. Eksisterende samarbeid og langvarige relasjoner med partnere i USA er viktig å verne om, særlig i en mer usikker situasjon for amerikanske universiteter. Gjennom aktivt engasjement i disse partnerskap bidrar UiO til å videreutvikle sentrale internasjonale samarbeid som har pågått over lengre tid.

Global University Academy (GUA) ble lansert i 2024. Dette er et UiO-ledet initiativ som skal tilby internasjonalt anerkjente utdanningstilbud til flyktninger og internt fordrevne der de befinner seg. I løpet av 2025 har alliansen arbeidet for å utvikle en ny og innovativ utdanningsmodell for høyere utdanning i krise- og konfliktkontekster. Alliansen er blitt utvidet med flere nye medlemmer, tre pilotprosjekter er i god framdrift, og en samlet «Model of Action» er ferdigstilt. Under GUA-paraplyen er det allerede etablert studietilbud i Azraq flyktningleir i Jordan, i tett samarbeid med lokale partnere. Initiativet får betydelig internasjonal oppmerksomhet, og ble presentert blant annet på UNESCOs generalkonferanse og UNHCRs Global Refugee Forum Progress Review. UiO har sekretariatsansvaret for GUA og leder arbeidet i alliansen. Høsten 2025 startet utviklingen av et kurs innen mental helse og psykososial støtte ved Psykologisk institutt og UiO bidrar også aktivt, gjennom Det utdanningsvitenskapelig fakultet, til utviklingen av alliansens pedagogiske modell. Prosjektet mottok i 2025 økonomisk støtte fra UD/Norad.

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

Øvrig rapportering

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

Omtale av UiOs arbeid med samfunns- og effektmål for Livsvitenskapsbygget og Vikingtidsmuseet står under mål 3, styringsparameter 10.

Rapportering på midler tildelt over andre budsjettkapitler

Tildeling over kap. 206 post 50 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. Om lag 50 studenter tas årlig opp til desentraliserte studieløp som

innebærer at de tre siste studieårene enten gjennomføres på Sørlandet eller i Innlandet. De resterende studentene gjennomfører studiet i Oslo og omegn. For utvikling av Campus Sør og Campus Innlandet viser vi til omtalen under utviklingsavtalens styringsparameter 10.

Tildeling over kap. 226, post 21 Naturfagsenteret

UiO er tildelt 10 mill. kroner til satsingen Naturfagløftet, som skal styrke elevenes kompetanse i naturfag i tråd med Meld. St. 34 En mer praktisk skole. Satsingen omfatter utvikling av naturfagdidaktiske ressurser, etablering av nasjonale nettverk og forskning på utviklingsarbeidet. I 2025 er det arbeidet med kartlegging av eksisterende ressurser og utvikling av nye undervisningsopplegg og kompetansemoduler som gjøres gratis tilgjengelig på naturfag.no.

For å sikre nasjonal spredning er det etablert tre nettverk: et UH-nettverk med lærerutdannere i naturfag fra 13 universiteter og høyskoler over hele landet, et nettverk med de 13 regionale vitensentrene og et nettverk med om lag 20 kontorer tilknyttet Friluftsrådenes Landsforbund. Disse skal bidra til videreutvikling og implementering av ressursene. UiO bekrefter at midlene er benyttet i tråd med føringene i tildelingsbrevet. I 2025 er ca. 5,8 mill. kroner brukt, hovedsakelig til lønn samt nettverksaktivitet. Ubrukte midler overføres til 2026, hvor det blant annet startes et større arbeid med ny struktur for naturfag.no. Naturfagløftet er tildelt tilsvarende ramme for 2026, og Naturfagsenteret forventer at satsingen vil motta videre finansiering over flere år.

Tildeling over kap. 226, post 21, kap. 846, post 22 (BFD) og kap. 325, post 21 (KUD) Undersøkelsen EU Kids Online

UiO har ved Institutt for medier og kommunikasjon (IMK) og deres Senter for studier av barn, unge og medier, i 2025 mottatt 500 000 kr i bevilgning fra Kunnskapsdepartementet til gjennomføring av den norske delen av undersøkelsen EU Kids Online. Dette er en internasjonal undersøkelse om barn, unge og mediebruk. IMK er koordinator for hele undersøkelsen og det europeiske forskernettverket, bestående av 138 forskere fra 28 europeiske land. UiO bekrefter at midlene er benyttet i tråd med føringene i tildelingsbrevet. I 2025 er midlene brukt til å dekke deler av kostnadene knyttet til gjennomføring av spørreundersøkelsen via et eksternt firma engasjert gjennom en anskaffelsesprosess, samt deler av kostnadene til utvikling av en designprofil for formidlingen av undersøkelsen. Utover midlene fra Kunnskapsdepartementet er det også tildelt midler fra Barne- og familiedepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet i statsbudsjettet for 2025, og det søkes om midler for videre arbeid med undersøkelsen frem til minst 2028. UiO har i innspill til statsbudsjettet for 2026 prioritert midler til opprettelse av et nasjonalt senter for barn og digitale medier med utgangspunkt i dette eksisterende arbeidet.

Tildeling over kap. 226, post 22 Videreutdanning for lærere

I 2025 er Universitetet i Oslo (UiO) tildelt 2 248 000 kroner for utvikling og gjennomføring av videreutdanning for lærere i grunnopplæringen. Aktiviteten har foregått ved Institutt for lærerutdanning (ILS) og skoleforskning og ved Naturfagsenteret. UiO bekrefter at midlene er benyttet i tråd med føringene i tildelingsbrevet. Udisponerte midler avsettes til bruk i påfølgende regnskapsår.

ILS har gjennomført en samlingsbasert videreutdanningsmodul i veiledning rettet mot skoleansatte. Modulens mål er å styrke deltakernes veiledningskompetanse og profesjonelle rolleforståelse, samt å bidra til økt kvalitet i veiledningen i skolen. Modulen er organisert over ett semester og

kombinerer fysiske samlinger med strukturert mellomarbeid, og legger til rette for praksisnær læring gjennom refleksjon, erfaringsdeling og arbeid med egne veiledningssituasjoner. Høsten 2025 ble 45 studenter uteksaminert, noe som indikerer høy gjennomføringsgrad og etterspørsel. Erfaringene så langt tyder på at tiltaket gir relevant kompetanseheving i tråd med målsettingene.

Naturfagsenteret og de naturfagdidaktiske miljøene ved Institutt for biovitenskap, Kjemisk institutt og Fysisk institutt har gjennomført videreutdanningskursene Naturfag 1 og Naturfag 2 for lærere, begge på 30 stp. Kursene er samlingsbaserte med strukturert mellomarbeid. Kursene kombinerer fag og fagdidaktikk i en klasseromsnær tilnærming og har en innovativ tilnærming til vurdering. Varierte vurderingsformer modelleres eksplisitt gjennom seks mindre deleksamener hvert semester. I studieåret 24/25 ble til sammen 17 studenter uteksaminert (100 % fullføring). Begge kursene gjennomføres også studieåret 2025/2026, med til sammen 27 studenter (100 % fullføring høst 25). Erfaringer og tilbakemeldinger tyder på at kursene gir relevant kompetanseheving i tråd med målsettingene.

Tildeling over kap. 275, post 21 Helsedata

I 2025 er UiO tildelt 5 000 000 kroner til å utvikle infrastrukturløsningene for behandling av sensitive data ved UiO, NTNU og UiB. I 2025 har UiO ledet arbeidet med å tilrettelegge for etableringen av NORTRE med oppstart 1. januar 2026 og konsortieavtalen er signert. Arbeidet i 2025 har særlig vært rettet mot tilpasninger av NORTRE-plattformen for å møte kravene i EHDS (forordningen om europeisk helsedataområde), med spesielt fokus på håndtering av registerdata fra Folkehelseinstituttet (FHI). Det har vært et nært samarbeid med FHI gjennom året, og FHIs midler til NORTRE har inngått i dette arbeidssporet.

NORTRE har deltatt aktivt i SPUHiN (FAIR Secure provision and use of health data in Norway) sammen med Helsedirektoratet, og prosjektet har vært bredt representert både nasjonalt og internasjonalt. Hovedprioriteringene har vært tett dialog med helsesektoren og spesialisthelsetjenesten. I tillegg har NORTRE hatt tett dialog med prosjektet for Nasjonalt genomsenter, med særlig fokus på å styrke stabilitet, tjenestetilbud og arbeidet med ISO-sertifisering. NORTRE-midlene for 2025 ble fordelt med en liten sum til sekretariatet, deretter delt likt mellom de tre partene i NORTRE.

Rapportering på gjennomføring av forsøksordning: PPU-master

Departementet har tildelt midler til UiO til evaluering av ordningen. Midlene finansierer et evaluerings- og følgeforskningsprosjekt som gjennomføres i samarbeid mellom undervisnings-ledelsen 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. Det vil gjennomføres en ny data-innsamling blant studentene ved avslutningen av programmet og etter to år i arbeid som lærere.

Det pedagogiske forsøket med en toårig profesjonsrettet master med integrert praktisk-pedagogisk utdanning omfatter to kull med studenter. Det første kullet begynte høsten 2024. Det var 168 søkere, hvorav 64 fikk tilbud om opptak, og 28 studenter møtte til studiestart. Det er nå 22 aktive

studenter i kullet, og 20 av disse planlegger å fullføre studiet på normert tid våren 2026. Det andre kullet begynte høsten 2025. Det var 234 søkere, hvorav 70 fikk tilbud om opptak, og 43 møtte til studiestart. Det er nå 34 aktive studenter i kullet. Erfaringene med det pedagogiske forsøket er så positive at UiO vil tilby masterprogrammet som et ordinært studietilbud fra høsten 2026.

Statsbudsjettet 2022, kap 260. Supplerende tildelingsbrev som følge av krigen i Ukraina

UiO har også i 2025 tilbudt studietilbud for flyktninger fra krigen i Ukraina. Tilbudet har i 2025 bestått av digitale norskkurs for nyankomne flyktninger i regi av Den internasjonale sommerskolen samt engelskspråklige årsstudier på bachelor- og masternivå. Studentene går sammen med andre UiO-studenter på eksisterende emnetilbud og blir på den måten integrert i studie- og læringsmiljøet.

Supplerende tildelingsbrev 2024 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 bekrefter at midlene er benyttet i tråd med føringene i tildelingsbrevet. Udisponerte midler avsettes til bruk i påfølgende regnskapsår. Nedenfor beskrives resultater for 2025.

1.Oppgradering av infrastrukturen

NIX1 og oppgradering at kapasitet til 400Gb/s-ring: UiO har oppgradert to av tre hovedlinker til 400Gb, og planlegger den neste oppgraderingen i januar 2026. Arbeidet ble forsinket med nesten tre måneder på grunn av feil i modulene tilkoblet fiberoptikken, og produsenten brukte lang tid på å rette feilen.

Samtrafikkpunktet i Tromsø (TIX) og oppgradering av infrastrukturen: En ny switch er installert og i produksjon, og kundene flyttes over til den nye løsningen. De resterende komponentene i det nye designet for regionale samtrafikkpunkter er også etablert.

2.Samtrafikkpunkt og navnetjenere

Navnetjener i Tromsø (TIX): En ny root-navnetjener og navnetjener for blant annet .no er på plass og i produksjon. Flytting av navnetjenere på de øvrige samtrafikkpunktene er utsatt til 2026 ifm. systematisk gjennomgang av disse etter modell fra Tromsø. Oppgradert hovedverktøy for administrasjon, kundebehandling og selvbetjening/innsikt for kunder er på plass på NIX1 og TIX. De resterende samtrafikkpunktene får denne oppgraderingen samtidig med den planlagte infrastrukturoppgraderingen i 2026.

3.Nye verktøy og ny funksjonalitet på plass på NIX1 (første versjon)

NIX1 fjerde site: UiO har klargjort den fjerde siten for oppgradering til 400Gb, ettersom det har kommet inn to store kunder hvor det er sannsynlig at dagens 100Gb-forbindelse kan bli en flaskehals. Vi overvåker trafikkmengden, men er klare til rask omkobling ved behov.

4.Markedsmessige tiltak og lokale NIX-møter

UiO har arrangert følgende møter i 2025:

- Medlemsmøte for NIX-kunder i Oslo i mai 2025. Deltakelsen var lavere enn forventet, og vi tar med oss erfaringer videre for tilsvarende møte i 2026.
- Møte nr. 2 i Tromsø (oppfølging til møtet desember 2024) i august 2025, med 39 deltakere fra både offentlige og private aktører.

5.Arrangere NIX-møte(r), gjerne i samarbeid med NONOG
NIX/NONOG-møte ble arrangert i samarbeid med NONOG september 2025, og var fullbooket med over 100 deltakere https://nonog.net/nonog-7-nix-2025-summary/ Det opprinnelig planlagte møtet i Trondheim (desember 2025) er flyttet til januar 2026. Mer informasjon finnes her: https://nonog.net/events/nonog-6/

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 Kunnskapsdepartement.

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 Økonomireglement. 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. Samfunnsendringene gjør det nødvendig å sette sikkerhet og beredskap høyere på agendaen. Universitetet i Oslo arbeider kontinuerlig med å finne en balanse mellom våre kjerneverdier som en åpen, tilgjengelig og tillitsbasert institusjon samtidig som vi skal sørge for tilstrekkelig sikkerhet.

Tilliten til forskning er under press, og et informasjons- og medielandskap i endring gjør det vanskelig å skille informasjon av høy kvalitet fra falske nyheter og desinformasjon. Tilgang til forskningsresultater og kunnskap av høy kvalitet er avgjørende for samfunnsutvikling og en bærebjelke i det norske demokratiet. UiO må arbeide aktivt for styrke forskningens posisjon og formidle hvorfor forskning i et bredt spekter av fagområder er viktig for samfunnet.

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. Oppfyllingsgraden 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.

UiO er i en økonomisk situasjon som krever at aktiviteten må tas 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 vil med overtakelsen av Livsvitenskapsbygget stå overfor en økt årlig kostnad knyttet til drift og vedlikehold, estimert til 100 mill. kroner. Byggene på Nedre Blindern står overfor en helt nødvendig ombygging for at UiO skal kunne komme ut av leide leiekontrakter og inn i de ledige lokalene etter utflytting til Livsvitenskapsbygget. Videre står vi overfor fullføring og overtakelse av Vikingtidsmuseet, samt økt husleie i sykehus i forbindelse med nye sykehusutbygginger på Gaustad og Aker.

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.

Demografiske framskrivninger viser at ungdomskullene blir mindre, og dette vil øke konkurransen om studenter. Strammere økonomisk handlingsrom gjør raskere omstilling og prioritering nødvendig, og det kan bli behov for å nedprioritere noen oppgaver. 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. UiO vil ha økt fokus på omstillingsevne fremover. For å lykkes med vårt samfunnsoppdrag har UiO oppmerksomhet 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.

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 vi videre med et kompetanseløft for kontinuerlig prosessforbedring. Ved å utvikle helthetlige 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.

Det arbeides målrettet for å bedre utnytte UiOs egne arealer. I perioden 2018–2023 er arealbruk målt i kvadratmeter per årsverk redusert med 11%. Innflyttingen i Livsvitenskapsbygget frigjør betydelige arealer på Nedre Blindern, og målet framover er i størst mulig grad å fase ut ekstern leie og flytte virksomhet inn i egne lokaler. Å ta lokalene på Nedre Blindern i bruk vil kreve omfattende rehabilitering, og dette arbeidet vil pågå over flere år.

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 rettvisende bilde av regnskapet for 2025 for UiO. I 2025 har vi fortsatt å jobbe systematisk med forvaltningen av økonomiprosessene med vekt på det vi kan gjøre noe med internt på UiO. 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. 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 funksjonsnedsettelser og hull i CV i perioden 2020-2021 til 2025. Som en stor, statlig arbeidsgiver med vesentlig spenn i arbeidsoppgaver vurderer vi hvilke grep som kan gjøres for å øke denne typen ansettelser. Tiltak og måltall på 2,5% er foreslått i kommende IA-avtale. UiO har bl.a. igangsatt et arbeid for å styrke den systematiske innsatsen for

individuell tilrettelegging, undersøke hvordan UiO kan være en attraktiv arbeidsplass med tanke på arbeidslivsinkludering og praksisplasser, samt hvordan det i større grad kan jobbes med inkluderende rekruttering. Som utdanningsinstitusjon kan det også være positive synergier ved å sørge for god tilretteleggingspraksis og universell utforming for både studenter og ansatte.

Tabell 6: Ansettelser ved UiO for personer med funksjonsnedsettelse

Ansettelser	Snitt 2020-2021	2024	2025
Nyansettelser ved UiO totalt	1002	880	828
Andel nyansatte som oppga forhold om hull i CV-en i prosent	0,77%	1,36%	0,5%
Antall nyansatte som oppga forhold om hull i CV-en og nedsatt funksjonsevne	7,5	12	4

Kilde: JobbNorge[7]

Redusere konsulentbruken

UiOs kjøp av konsulenttjenester innen ulike fagområder varierer over tid, og avhenger av aktivitetsnivå og særskilte satsinger. For perioden 2023-2025 fordeler regnskapsregistrerte kostnader seg slik:

Tabell 7: UiOs regnskapsregistrerte kostnader til konsulenttjenester 2023-2026

Regnskap			
Konto	**Sum totalt 2025**	**Sum total 2024**	**Sum total 2023**
6701 - Konsulenttjenester økonomi, revisjon og juss	16 201 608	17 696 336	22 905 555
6710 - Konsulenttjenester til utvikling av programvare, IKT-løsninger, mv.	25 200 851	37 824 559	45 396 119
6720 - Konsulenttjenester til organisasjonsutvikling	4 436 181	10 317 927	19 091 052
6721 - Konsulenttjenester til rekruttering	2 180 594	6 033 892	4 395 293
6722 - Konsulenttjenester til kommunikasjonsrådgivning, design mv.	10 781 336	7 084 936	
6730 - Andre konsulenttjenester	46 017 973	57 839 276	52 910 259
6731 - Konsulenttjenester analyser, planverk, utvikling (strategisk utvikling)	6 623 015	6 928 088	8 418 495
	111 441 558	**143 725 014**	**153 116 772**

Kilde: UiOs regnskap

UiO har redusert kostnadene til konsulenttjenester for andre år på rad, med en nedgang på vel 30 mill. kroner i 2025. På den nye kontoen for konsulenttjenester knyttet til kommunikasjonsrådgivning (konto 6722), tatt i bruk i mai 2024, er det i 2025 registrert 10,7 mill. kroner. Midlene er benyttet til rekrutteringskampanje, forskningsformidling, filmproduksjon, design og trykk, samt markedsføringstiltak.

[7] UiO anser datakvaliteten fra JobbNorge som 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.

Større byggeprosjekter under utvikling

Universitetsstyret behandlet i september 2025 et satsningsforslag til Kunnskapsdepartementet for statsbudsjettet for 2027. I satsingsforslaget er det to større byggeprosjekter med forventet ramme ut over 300 mill. kr; ombygging av Nedre Blindern 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 kjemibygningen er det igangsatt en KVU, mens UiO har i sin egen investeringsplan lagt inn 265 mill. kr. til oppgradering av Farmasibygningen. Når det gjelder Kristine Bonnevies hus er det også et stort oppgraderingsbehov som ikke p.t. er finansiert. I arbeidet med ny masterplan for Eiendom blir både behov og mulig finansiering analysert. Historisk museum har påvist store setningsskader som krever refundamentering i løpet av 5-10 års periode. UiO har fått godkjenning til å starte konseptvalgsutredninger for refundamentering av Historisk museum og oppgraderingen av Kjemibygningen på Nedre Blindern.

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 arbeidet med å utvikle infrastrukturløsningene for behandling av sensitive data ved Universitetet i Oslo, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet og Universitetet i Bergen (NORTRE). Formålet med NORTRE er å bidra til sikker bruk av og bedre tilgang til helsedata for alle relevante brukergrupper i Norge. Etableringen innebærer bl.a. samordning mellom infrastrukturene NORTRE-samarbeidet, med Helsedataservice og dataforvaltere, tilpasning av sikkerhetsnivå og dokumentasjon, og videreutvikling av funksjoner og verktøy til nytte for brukere. Se for øvrig rapportering på midler tildelt over andre budsjettkapitler.

Sikkerhet og beredskap

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

1. UiO har gjennomført verdikartlegging på overordnet nivå for større kjente verdier som en første del av kartleggingen. Vi er i gang med pilot for fase 2 der vi har plukket ut områder som vi antar kan ha betydning for nasjonal sikkerhet. Basert på erfaringene vi får i fase 2 vil vi eventuelt justere tilnærming og metode før vi går bredere ut i organisasjonen. 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

I 2026 skal vi gjennomgå analysen med utgangspunkt i Kunnskapsdepartementets reviderte analyse, nye trusselvurderinger og erfaringer fra egen organisasjon.

3. UiO legger opp til at alle lokale enheter øver årlig, og øvelsene gjennomføres som diskusjonsøvelser, skrivebordsøvelser og fullskalaøvelser. Tema for øvelsene tar utgangspunkt i overordnet ROS-analyse, men med lokale tilpasninger, eventuelt scenarioer fra lokale ros-analyser. De viktigste læringspunktene for øvelser i 2025 var:

- nyttig å videreutvikle observatørrollen for gjensidig læring
- oppfriskningskurs i krisehåndteringsverktøy før øvelser
- oppdatering og tydeliggjøring av rollekort i staben har fungert bra
- kurs med Oslo politidistrikt er nyttig og gir verdifulle bidrag

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.

Avsetninger

UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser per 31.12.2025 en akkumulert avsetning på 423 mill. kroner. Hensyntatt mottatt ikke inntektsført bevilgning på 89 mill. kroner, utgjør mindreforbruk 7,7% av årets bevilgning. Av ikke inntektsført bevilgning gjelder 47 mill. kroner drift og 42 mill. kroner investeringer. Av den totale avsetningen av KD-midler på 512 mill. kroner, er til sammen 306,9 mill. kroner knyttet til investeringer. Det innebærer at avsetningen med fratrekk av investeringer er 205 mill.kr. eller ca. 3% av et års bevilgning.

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 246 mill. kroner til vedlikehold av bygningsmassen og ca. 50 mill. kroner til større forskningsinfrastruktur.

Den anstrengte økonomiske situasjon i 2024 ble noe forbedret i 2025, men UiOs økonomiske situasjon er fortsatt slik at kostnader og aktivitet må ned for å unngå å gå i et akkumulert merforbruk fram i tid. Det jobbes med handlingsplaner for å opprettholde økonomisk balanse på kort, mellomlang og lang sikt.

Tilstandsvurdering av bygg

God eiendomsforvaltning krever god oversikt over bygningsmassens behov og muligheter. Gjennom kartlegging og analyser av bygningsmassen vurderer UiO tilstanden på bygningene. Dette er et viktig kunnskapsgrunnlag for planlegging av vedlikehold, rehabilitering og oppgradering. Universitetet kartlegger ca. 125 000 kvm av eiendommene årlig.

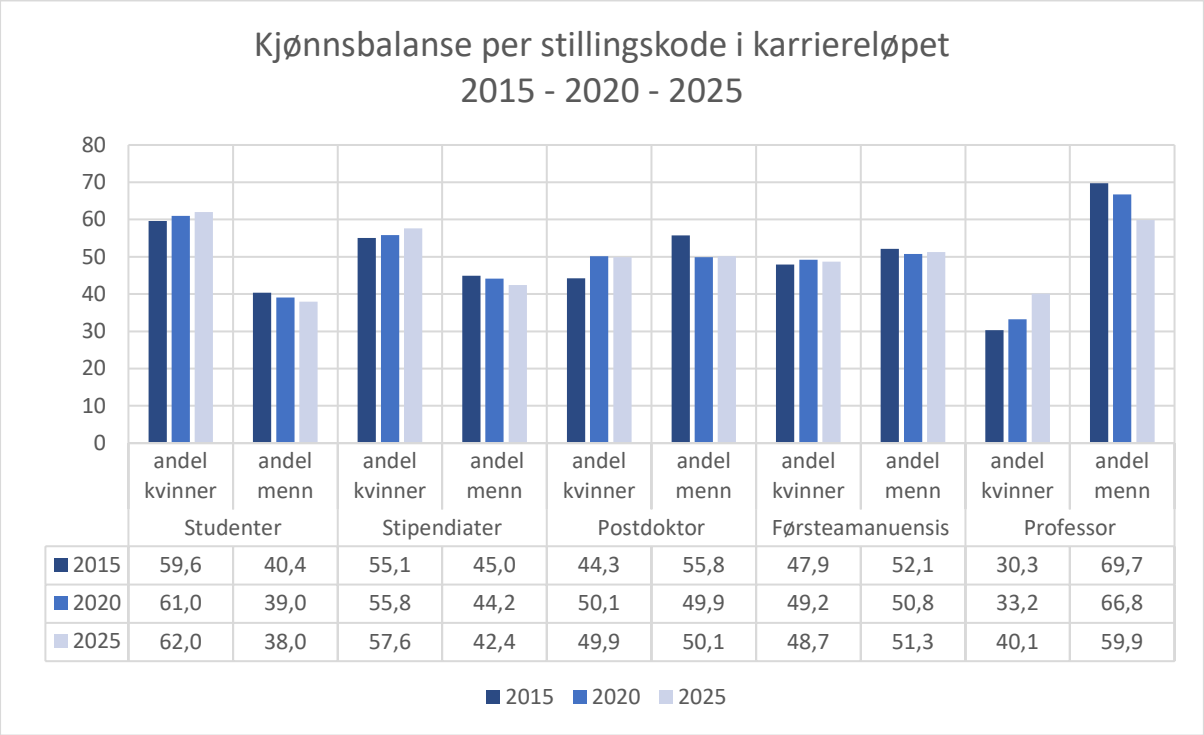
Oppdatert tilstandsvurdering for UiOs eiendomsportefølje viser at tilstandsgraden (TG) for bygningsmassen aggregert har forbedret seg fra TG 1,52 i 2024 til TG 1,48 i 2025. UiO har

gjennomført mange større og mindre vedlikeholdsprosjekter som har bidratt til å opprettholde og øke verdien av eiendommene UiO forvalter på vegne av staten. Sammen med de øvrige selvforvaltende universitetene leverer UiO årlig en samlet rapport til Kunnskapsdepartementet over utvikling av tilstandsgrad for eiendomsporteføljene.

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 (utvidet til også å gjelde 2025). I 2025 stod arbeidet med ny tiltaksplan for likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet sentralt. Målet med den nye tiltaksplanen er å sørge for en mer helhetlig tilnærming til LIM-arbeidet ved UiO, fra studenter til ansatte og på tvers av diskrimineringsgrunnlag/mangfold.

Figur 2. Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2025.



	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn
	Studenter		Stipendiater		Postdoktor		Førsteamanuensis		Professor	
2015	59,6	40,4	55,1	45,0	44,3	55,8	47,9	52,1	30,3	69,7
2020	61,0	39,0	55,8	44,2	50,1	49,9	49,2	50,8	33,2	66,8
2025	62,0	38,0	57,6	42,4	49,9	50,1	48,7	51,3	40,1	59,9

Kilde: DBH Professor 1013 omfatter alle brøker inkl. ekstravervstillinger.

Figur 2 viser utviklingen i 2015, 2020 og 2025, for sentrale stillingskoder i det vitenskapelige karriereløpet.Andelen kvinnelig professorer i stillingskategori 1013 ved UiO har økt til fra 37,7% i 2024 til 40,1 i 2025. Måltallet er 40%. Andelen mannlige studenter har sunket marginalt, til 38,0% høsten 2025.

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 2026 vil det arbeides videre med å realisere målene i avtalen.

UiO skal i løpet av 2026 utarbeide en ny utviklingsavtale i dialog med Kunnskapsdepartementet. Avtalen vil fastsette rammer og retning for UiOs arbeid i perioden 2027–2030, og i vårt forslag har vi lagt inn prioriteringer som både styrker kjernevirksomheten og svarer på departementets forventninger. Vi vil styrke og videreutvikle UiO som et ledende europeisk universitet basert på langsiktig, grunnleggende og banebrytende forskning. Vi vil videreutvikle utdanningstilbud av høy kvalitet og relevans som ivaretar UiOs samfunnsansvar som forskningsdrevet breddeuniversitet, og formidle forskning og kunnskap til et bredt mangfold av befolkningen for å bidra til at kunnskap tas i bruk som løsninger på dagens og fremtidens utfordringer.

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 tok i 2024 i bruk en ny prosess for arbeidet med utdanningsporteføljen. Prosessen styrker samarbeidet mellom fakultetene og med universitetsledelsen om utviklingen av UiOs utdannings-portefølje, og involverer universitetsstyret på strategisk nivå. Ambisjonen er å legge bedre til rette for en samlet utvikling av utdanningsporteføljen som tar hensyn til strategiske mål, faglig utvikling, vurderinger av samfunnets kompetansebehov og myndighetenes signaler, søkergrunnlag og studentenes gjennomføring, med mer.

Prosessen skal gi en ramme for å diskutere strategiske, faglige og politiske spørsmål som er relevante for utviklingen og dimensjoneringen av utdanningsporteføljen. Den skal gi rom og tid for faglige utviklingsprosesser, være transparent og sikre at både fakulteter, universitetsledelsen og universitetsstyret har innsikt i og påvirkningsmuligheter på utviklingen av utdanningsporteføljen. Prosessen tar hensyn til at behovet for stabilitet er betydelig og at faglige vurderinger må ligge til grunn for arbeidet. Samtidig skal prosessen gjøre det lettere å utvikle nyskapende og tverrfaglige initiativer, samt legge til rette for å videreutvikle UiOs internasjonale profil.

UiOs opplegg for å fastsette kapasiteten til å ta opp studenter har i stor grad vært et nullsumspill, med unntak av tilfeller hvor det har vært tildelt midler til studieplasser fra Kunnskapsdepartementet. Fakultetene har signalisert at de ønsker større frihet til å gjøre egne vurderinger av kapasiteten, ut fra lokale forhold. Universitetsledelsen har derfor foreslått å gå bort fra føringen om at opptakskapasiteten skal være et nullsumspill. Dette innebærer at UiO har tre hovedmåter å finansiere nye og endrede studietilbud på framover, avhengig av kapasiteten på det enkelte fakultetet og i det enkelte fagmiljøet:

1. Tilførsel av midler i statsbudsjettet: Dette er aktuelt dersom KD tildeler midler til studieplasser.

2. Omdisponering av ressurser: Dette er aktuelt dersom man vil flytte kapasitet mellom programmer. Det kan gjøres både gjennom flytting av ressurser på samme enhet eller mellom enheter på det samme fakultetet og gjennom ulike former for tverrfakultære samarbeid.
3. Kapasitetsøkning innenfor eksisterende ressurser: Dette er aktuelt dersom det er kapasitet i et fagmiljø til å gi noe mer undervisning og veiledning enn i dag, samt kapasitet i de administrative støttetjenestene. Dermed kan kapasiteten økes uten tilførsel av friske midler og uten omdisponering av ressurser.

Dette gir fakultetene anledning til å gjøre egne vurderinger av muligheten til å ta opp flere studenter, dersom de har kapasitet til det uten at det går på bekostning av utdanningskvaliteten.

Campusutviklingsplaner

Omtale av UiOs campusutviklingsplaner står under mål 3, styringsparameter 10.

Fordeling 2026

UiOs fordeling av bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet 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:

- 68 % er en direktebevilgning (basis) fra KD
- 23 % er eksternfinansiert bidragsforskning (Forskningsrådet 12%, EU 5% og sum øvrige 6%)
- Resterende 9 % er oppdragsprosjekter av ulik art (4%) og øvrige inntekter 5% (diverse salg av tjenester, inntekter fra studenter, museer, pasienter, leieinntekter, gaver osv.)

UiO har de siste årene hatt en svak reell nedgang i bevilgningene fra KD. Den nasjonale og internasjonale konkurransen om eksterne midler har også økt. 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.

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 enn tidligere skal ta ansvar for å prioritere satsinger og gjøre endringer og eventuelle omdisponeringer innenfor institusjonenes samlede rammer, også på tvers av enheter, fag og fakulteter.

UiO må fortsette å omstille seg til en tid med stram økonomi og begrensede budsjetter. Det vil være behov for å lykkes med å innhente midler fra konkurransearenaer på forskning og produsere studiepoeng. Det er behov for tett oppfølging av fakulteter og underliggende enheter, en restriktiv ansettelsespolitikk og en vesentlig bedre utnyttelse av eiendomsmassen.

Som en av fem selvforvaltende institusjoner forutsettes det at UiO håndterer bygningsmessig oppgradering og rehabilitering innenfor de økonomiske rammene som stilles til disposisjon i

statsbudsjettet. I løpet av den kommende tiårsperioden er det særlig to forhold som vil bidra til økte eiendomskostnader for UiO: (1) Nytt livsvitenskapsbygg (LVB) og (2) Sykehusarealer som trolig ikke blir fullt ut kompensert fremover.

UiO flytter inn i LVB i 2026 og 2027, og bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet er økt for å dekke kapitalkostnaden i leiekontrakten med Statsbygg. Det er imidlertid fortsatt usikkerhet knyttet til hvor store midler som vil kreves til drift av bygget I mellomperioden, fram til flere av byggene på Nedre Blindern er klargjort for andre enheter ved UiO, vil universitetet ha økte kostnader. Kostnadene forventes å gå ned når leide lokaler kan sies opp. Denne mellomperioden er anslått til minst fem år, før samtlige arealer på Nedre Blindern igjen er i aktiv bruk.

Universitetsstyret fordeler bevilgningen fra KD. UiO har en vedtatt fordelingsmodell der hovedprinsippet er at mest 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.

Fra og med 2026 fordeles KD-bevilgningen etter en ny intern modell, som er utviklet i tråd med justeringer i det nasjonale finansieringssystemet de siste årene. Endringer i resultater gir nå 100 prosent uttelling til fakultetene, på samme måte som endringene i bevilgningen fra KD. Særlig opp- og nedgang i antall produserte studiepoeng kan få betydelige økonomiske konsekvenser, med noe forsinket effekt ut til fakultetene som følge av at det internt benyttes et treårig gjennomsnitt for å jevne ut årlige svingninger.

Utover allerede eksisterende forpliktelser ble det gjort noen få særskilte prioriteringer. Blant annet ble det avsatt 30 mill. kroner i forbindelse med flyttingen fra bygg på Nedre Blindern til LVB, samt midler til karriereutvikling for forskere i tidlig karrierefase, som er forlenget med to år (2,2 mill. kroner pr. år). De største prioriteringene, utover regelbaserte interne endringer (resultatmidler), er mottaksprosjektet for Livsvitenskapsbygget, økt satsing på forskningsinfrastruktur og investeringer i tannlegeuniter ved Det odontologiske fakultet.

UiOs interne fordeling for 2026

	Fordeling 2025	Fordeling 2026
Det teologiske fakultet	61 682	61 152
Det juridiske fakultet	320 759	326 925
Det medisinske fakultet	915 907	967 843
Det humanistiske fakultet	710 633	725 215
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	1 297 248	1 340 696
Det odontologiske fakultet	243 939	262 454
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	577 177	589 440
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	298 787	302 617
Kulturhistorisk museum	205 801	204 323
Naturhistorisk museum	159 701	163 592
Universitetsbiblioteket	351 362	359 883
Senter for global bærekraft	26 908	29 768
Senter for tverrfaglig kjønnsforskning	15 844	18 866
UiO:satsingene	104 119	105 146
Den internasjonale sommerskolen	9 275	9 793
LINK - Senter for læring og utdanning	17 976	20 069
Apollon og Uniforum	7 657	7 841
Fellesadm. drift	586 042	651 437
Fellestiltak	539 951	535 749
Fremvoksende teknologier	0	25 000
Livsvitenskapsbygget	0	337 829
Styrets fordelingsbalanse (*)	178 776	256 829
SUM	**6 629 544**	**7 302 468**

UNIVERSITETET
I OSLO

UNIVERSITETET I OSLO
Årsregnskapet 2025
Ledelseskommentarer
Noter

UNIVERSITETET
I OSLO

Ledelseskommentarer årsregnskapet 2025

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 2025.

Samlede driftsinntekter i 2025 er 2,9% høyere enn i 2024, og på linje med budsjett. Sum inntekter fra bevilgning har økt med 4,2% sammenlignet med 2024, og er som budsjettert. Økningen i bevilgningen utover budsjett/normal prisstigning skyldes i hovedsak lavere investeringer i 2025 enn i 2024.

Periodens inntekt fra tilskudd og overføringer er redusert med 2,7% sammenlignet med 2024, og ligger 7,6% under budsjett. Tilskudd og overføringer fra statlige etater inkludert NFR har gått ned med 7,7% sammenlignet med samme periode i 2024. Inntekt fra tilskudd og overføringer fra diverse bidragsytere og EU har økt med 9,2%.

De samlede driftskostnadene i 2025 er redusert med 1,5% sammenlignet med 2024, og er 4% lavere enn budsjett. Bokførte lønnskostnader er på samme nivå som i 2024, og 2,7% under budsjett. Andre driftskostnader er redusert med 5,3% i 2025 sammenlignet med 2024 og ligger 7,8% under budsjett. De største nedgangene i kostnader ser vi på kjøp av konsulenttjenester, kjøp av andre fremmede tjenester og reiser og diett. UiO har i 2025 redusert konsulentkostnadene med 22% sammenlignet med 2024, samtidig som kostnaden for fremmede tjenester er 21% lavere enn i 2024.

Regnskapet for 2025 viser at virksomhetskapitalen er tilført et resultat for avsluttede oppdragsprosjekter på 29,6 mill. kroner. Dette er 15,8 mill. kroner mer enn i 2024 og 14,6 mill. kroner over budsjett.

UNIVERSITETET I OSLO

UiO vurderer den økonomiske situasjonen som tilfredsstillende. Den anstrengte økonomiske situasjon i 2024 ble noe forbedret i 2025. Akkumulert mindreforbruk per 31. desember 2025 er på 423 mill. kroner hvor det på samme tid i 2024 var på 285,6 mill. kroner.

3. Utvikling i avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet

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

UiO har i 2025 brukt mindre enn periodens bevilgning. Det bokførte mindreforbruket av inntekter fra bevilgning har økt med 137,5 mill. kroner siden 2024. UiOs avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet viser i 2025 en akkumulert avsetning på 423 mill. kroner. Hensyntatt mottatt ikke inntektsført bevilgning på 89 mill. kroner, utgjør mindreforbruk 7,7% av årets bevilgning. Av ikke inntektsført bevilgning gjelder 47 mill. kroner drift og 42 mill. kroner investeringer. Av den totale avsetningen av KD-midler på 512 mill. kroner, er til sammen 306,9 mill. kroner knyttet til investeringer. Det innebærer at avsetningen med fratrekk av investeringer er 205 mill.kr. eller ca. 3% av et års bevilgning.

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 246 mill. kroner til vedlikehold av bygningsmassen og ca. 50 mill. kroner til større forskningsinfrastruktur.

UiO står overfor større økonomiske utfordringer de neste årene knyttet til blant annet:

- Økte årlige kostnader knyttet til overtakelse av Livsvitenskapsbygget
- Nødvendig ombygging Nedre Blindern etter utflytting av miljøer til Livsvitenskapsbygget.
- Behov for økte investeringer innenfor IT
- Fullføring og overtakelse av Vikingtidsmuseet.
- Ny økt husleie i sykehus i forbindelse med nye sykehusutbygginger på Gaustad og Aker.

UiO`s økonomisk situasjon er dermed slik at kostnader og aktivitet må 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.

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.

Av de planlagte investeringer i perioden 2026 til 2030 i den styrevedtatte investeringsplanen finansieres det aller meste gjennom den årlige bevilgningen fra Kunnskapsdepartementet. Det som 31.12.25 settes av i note 15 til investeringer er 306,9 mill. kroner. Det er i all hovedsak knyttet til rehabilitering av

farmasibygningen, 265 mill. kroner. 41,9 mill. kroner gjelder ikke inntektsførte bevilgninger i 2025 avsatt til investeringsformål.

En oppdatert investeringsplan legges fram til vedtak i Universitetsstyret hvert år. I styremøte den 3. februar 2026 ble investeringsplan for perioden 2026 – 2030 vedtatt. V-sak 3-2026 Investeringsplan 2026 - 2030. Investeringsplanen sammen med styrevedtaket er oversendt Kunnskapsdepartementet.

Nr.	Investeringsplan 2026 - 2030. Overordnet beskrivelse av investeringen (se mer detaljert tekst under tabellen)	2026	2027	2028	2029	2030	Totalt	Tas med i note 15
1*	Rehabilitering av farmasibygningen (note 15, del 1). Vil bli aktivert i balansen iht. SRS 17, II varige driftsmidler	2 000	20 000	93 000	150 000		**265 000**	**265 000**
2 **	Større vedlikeholdsinvesteringer gjennomføres innenfor en årlig ramme på 246 MNOK. 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 iht. SRS 17, II varige driftsmidler	246 000	246 000	246 000	246 000	246 000	**1 230 000**	**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. Anskaffelsene balanseføres iht. SRS 17, II varige driftsmidler	50 000	50 000	50 000	50 000	50 000	**250 000**	**0**
4 ****	Utsatt inntektsføring i 2025 knyttet til investeringer (del 3 i note 15).	41 948					**41 948**	**41 948**
	Totalt TNOK	**339 948**	**316 000**	**389 000**	**446 000**	**296 000**	**1 745 000**	**306 948**

Eiendomsavdelingen arbeider nå med en ny masterplan for eiendom for de neste 5 årene hvor også store investeringsbehov knyttet til blant annet til ombygging av Kristine Bonnevies hus. Det utredes nå hva UiO selv kan frigjøre av finansiering til en helt nødvendig ombygging for å komme ut av leide og inn i de ledige selvforvaltende arealene, som blir frigjort etter flyttingen til Livsvitenskapsbygget. Dette arbeidet er ikke kommet langt nok til at dette kommer med i denne investeringsplanen.

Oslo, 6. februar 2026

Johannes Falk Paulsen
universitetsdirektør (fung.)

Gaute Frøisland
avdelingsdirektør (fung.)

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UiO og er derfor ikke signert.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

RESULTAT	Note	31.12.2025	31.12.2024
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	**6 735 969**	6 461 900
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	**2 112 596**	2 170 712
Salgs- og leieinntekter	1	**820 738**	765 600
Andre driftsinntekter	1	**79 348**	76 614
Sum driftsinntekter		**9 748 651**	9 474 826
Driftskostnader			
Varekostnader		**8 762**	12 939
Lønnskostnader	2	**6 702 682**	6 693 667
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	**630 433**	658 331
Andre driftskostnader	3	**2 257 362**	2 384 682
Nedskrivninger	4,5	**-**	-
Sum driftskostnader		**9 599 238**	9 749 620
Driftsresultat		**149 413**	(274 793)
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	**24 194**	12 984
Finanskostnader	6	**6 471**	6 769
Sum finansinntekter og finanskostnader		**17 723**	6 215
Resultat av periodens aktiviteter		**167 136**	(268 578)
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	**(137 501)**	282 394
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	**(29 635)**	(13 816)
Sum avregninger og disponeringer		**(167 136)**	268 578

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

EIENDELER	Note	31.12.2025	31.12.2024
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	**7 898**	11 915
Sum immaterielle eiendeler		**7 898**	11 915
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	**9 174 681**	9 377 430
Maskiner og transportmidler	5	**458 464**	458 482
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	**410 788**	454 051
Anlegg under utførelse	5	**234 286**	119 133
Sum varige driftsmidler		**10 278 219**	10 409 096
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	**30 198**	31 255
Andre fordringer	11A	**1 058**	1 058
Sum finansielle anleggsmidler		**31 255**	31 255
Sum anleggsmidler		**10 317 373**	10 452 266
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	**4 286**	4 369
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		**4 286**	4 369
II Fordringer			
Kundefordringer	13	**291 469**	235 708
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	**61 119**	112 198
Andre fordringer	14	**73 857**	54 345
Sum fordringer		**426 445**	402 251
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	**3 158 571**	3 008 000
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	**76 776**	101 355
Andre bankinnskudd	17	**136 869**	176 447
Kontanter og lignende	17	**26**	48
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		**3 372 242**	3 285 849
Sum omløpsmidler		**3 802 973**	3 692 469
Sum eiendeler		**14 120 346**	14 144 735

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

STATENS KAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2025	31.12.2024
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapital			
Innskutt virksomhetskapital	8	**6 023**	6 023
Opptjent virksomhetskapital	8	**267 243**	237 608
Sum virksomhetskapital		**273 265**	243 630
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	15 I	**423 103**	285 602
Sum avregninger		**423 103**	285 602
III Utsatt inntektsføring av bevilgning			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige	4,5	**10 286 118**	10 421 010
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	**89 176**	-
Sum utsatt inntektsføring av bevilgning		**10 375 294**	10 421 010
Sum statens kapital		**11 071 662**	10 950 243
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Avsetninger langsiktige forpliktelser	19	**121 744**	129 966
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		**121 744**	129 966
II Annen langsiktig gjeld			
Sum annen langsiktig gjeld		**-**	-
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		**395 971**	443 422
Skyldig skattetrekk og andre trekk		**251 936**	222 471
Skyldige offentlige avgifter		**287 303**	274 494
Avsatte feriepenger		**589 756**	563 818
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	**699 299**	607 510
Mottatt forskuddsbetaling	16	**303 768**	315 036
Annen kortsiktig gjeld	18	**398 906**	637 774
Sum kortsiktig gjeld		**2 926 940**	3 064 525
Sum gjeld		**3 048 684**	3 194 492
Sum statens kapital og gjeld		**14 120 346**	14 144 734

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	31.12.2025	31.12.2024
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter		
Innbetalinger		
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)	**6 646 557**	6 481 095
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)	**3 000**	**-**
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	**817 469**	864 169
innbetalinger av tilskudd og overføringer	**2 248 788**	2 289 338
innbetalinger av refusjoner	**214 355**	218 050
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler	**189 619**	301 108
andre innbetalinger	**68 464**	60 975
Sum innbetalinger	**10 188 252**	10 214 735
Utbetalinger		
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	**6 233 877**	6 220 087
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	**2 211 195**	2 378 310
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	**823 474**	765 431
utbetalinger og overføringer til andre statsetater	**6 484**	371
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter	**339 235**	192 329
andre utbetalinger	**66**	497
Sum utbetalinger	**9 614 331**	9 557 024
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter *	**573 920**	657 711
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	-	-
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	**(495 574)**	(632 856)
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler i andre foretak		
utbetalinger ved kjøp av andre investeringsobjekter		
innbetalinger ved salg av andre investeringsobjekter		
innbetalinger av renter	**7 542**	4 978
utbetalinger av renter	**498**	(116)
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	**(487 533)**	(627 994)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
innbetalinger av virksomhetskapital	-	-
tilbakebetalinger av virksomhetskapital		
utbetalinger av utbytte til statskassen	-	-
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	**-**	**-**
Kontantstrømmer knyttet til overføringer		
innbetalinger fra statskassen til tilskudd til andre (+)	-	**-**
innbetalinger fra andre departement til tilskudd til andre (+)	-	**-**
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)	-	**-**
innbetalinger av skatter, avgifter og gebyrer til statskassen	-	**-**
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer	**-**	**-**
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter	**6**	(13)
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter	**86 393**	29 704
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse	**3 285 849**	3 256 145
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	**3 372 242**	3 285 849

**** Avstemming***	**31.12.2025**	31.12.2024
avregning bevilgningsfinansiert virksomhet	**137 501**	(282 394)
disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	**29 635**	13 816
bokført verdi avhendede anleggsmidler	**33**	38
ordinære avskrivninger	**630 433**	658 331
nedskrivning av anleggsmidler	**-**	-
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	**(495 574)**	(632 856)
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	**(134 893)**	(25 514)
endring i ikke inntektsført bevilgning	**89 176**	
endring i beholdninger av varer og annet driftsmateriell	**83**	46
endring i kundefordringer	**(55 761)**	122 188
endring i leverandørgjeld	**(47 451)**	(62 820)
endring i ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	**91 789**	93 600
effekt av valutakursendringer	**(6)**	13
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	**487 533**	627 994
endring i andre tidsavgrensningsposter	**(158 580)**	145 268
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	**573 920**	657 711

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).

Bevilgning gitt i tildelingsbrev er inntektsført på balansedagen dersom aktiviteten bevilgningen var ment å finansiere er gjennomført selv om det gir et positivt resultatBevilgning 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 av prosjektet og er kostnadsført når en eventuell underdekning i prosjektet er endelig konstatert.

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

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

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

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

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

Kontorinventar og datamaskiner 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.

Universitetet i Oslo

Prinsippnote - SRS

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

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

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

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

Omløpsmidler er vurdert til det laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på 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 virksomhetskapital, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). UiO kan bare opptjene virksomhetskapital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i UiOs tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til UiO.

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

Kontantstrøm
Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den direkte metoden tilpasset statlige virksomheter.

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

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

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

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

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

Universitetet i Oslo

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

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

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

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

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

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

Bevilgningsoppstillingens del III viser alle finansielle eiendeler som UiO er ført opp med i statens kapitalregnskap. Beholdningene i statens kapitalregnskap er basert på at transksjonene 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 2025 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2025

Del I

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	6 628 434
226	Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	21	Naturfagsenteret	10 000
226	Analyse og kunnskapsgrunnlag	21	EU Kids Online	500
226	Tiltak for høyere utdanning og forskning	22	Videreutdanningfor lærere	2 248
275	Felles enheter	21	Helsedata	5 000
201	Felles enheter	21	CEMO	375
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				6 646 557

846	Barne og familie dep	22	EU Kids Online	2 000
325	Kultur og likestillings dep	21	EU Kids Online	1 000
Sum tildelinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				3 000

Sum tildelinger i alt	**6 649 557**

2xx	Formålet/virksomheten	Tilbakebetaling av bevilgning gitt i tidligere regnskapsår[3)]	-
Sum tildelinger og tilbakebetalinger fra tidligere år			**6 649 557**

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport	**Note**	**Regnskap**
Oppgjørskonto i Norges Bank		**31.12.2025**
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	3 008 000
Endringer i perioden (+/-)		150 571
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	3 158 571

Øvrige bankkonti Norges Bank		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	101 355
Endringer i perioden (+/-)		(24 578)
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	76 776

DEL III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2025	31.12.2024	Endring
820204	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	3 158 571	3 008 000	150 571
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	0
810217	Gaver og gaveforsterkninger	17	76 776	101 355	(24 578)

Note C Oversikt over binding på framtidige års bevilgninger

Avtaler om leie av lokaler til kontor-, undervisnings- og forskningsformål[1)]				
Gjenværende varighet per 31.12.	**Årlig leiebeløp**	**Av neste års bevilgning**	**Av senere års bevilgning**	**Samlet binding på framtidige års bevilgninger**
Varighet inntil 1 år	2 054	1 527	0	1 527
Varighet 1-5 år	87 338	87 338	266 867	354 205
Varighet over 5 år	191 748	191 748	1 928 527	2 120 275
Totalt	**281 139**	**280 613**	**2 195 395**	**2 476 007**

1) Livsvitenskapsbygget er foreløpig ikke inkludert da kontrakten per dags dato ikke er inngått.
UiO skal etter plannen betale 340 mill kr til Statsbygg i 2026. Fra og med 2027 skal det betales 547mill kr i årlig leie.

Andre vesentlige leieavtaler*				
Gjenværende varighet per 31.12.	**Årlig leiebeløp**	**Av neste års bevilgning**	**Av senere års bevilgning**	**Samlet binding på framtidige års bevilgninger**
Varighet inntil 1 år	0	0	0	0
Varighet 1-5 år	2 507	1 541	3 586	5 126
Varighet over 5 år	736	736	2 943	3 679
Totalt	**3 243**	**2 277**	**6 529**	**8 806**

Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester**				
Gjenværende varighet per 31.12.	**Årlig beløp**	**Av neste års bevilgning**	**Av senere års bevilgning**	**Samlet binding på framtidige års bevilgninger**
Varighet inntil 1 år	9 400	9 400	0	9 400
Varighet 1-5 år	79 849	79 021	93 875	172 896
Varighet over 5 år	56 519	56 519	112 019	168 538
Totalt	**145 768**	**144 940**	**205 894**	**350 834**

*Andre vesentlige leieavtaler gjelder leie av digital trykkpresse, lisens CleanPilot, Facilit FDVU og pasientjournal PACS.

**Vesentlige avtaler om kjøp av tjenester gjelder renovasjonstjenester, renholdstjenester, vektertjenester og brøyteavtaler, fellestjenester hos SIKT, linjeleie hos ulike leverandører, infrastruktur fra Sigma2 og digitale tjenester for medisinsk forskning.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter	31.12.2025	31.12.2024
Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)		
Periodens bevilgning fra KD	**6 546 069**	6 430 730
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	**(495 574)**	(632 856)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	**630 433**	658 331
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	**33**	38
- periodens tilskudd til andre	**(6 484)**	(371)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	**13 075**	3 112
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	**6 687 553**	6 458 985
Inntekt fra bevilgninger fra andre departement		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement	**48 416**	2 916
Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement	**48 416**	2 916
Sum inntekt fra bevilgninger	**6 735 969**	6 461 900
Tilskudd og overføringer fra statlige etater		
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	**312 680**	326 067
Periodens netto tilskudd og overføring fra andre statlige etater	**312 680**	326 067
Periodens tilskudd /overføring direkte fra NFR	**865 514**	963 100
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	**160 746**	161 189
Periodens netto tilskudd fra NFR	**1 026 260**	1 124 289
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	**1 338 940**	1 450 355
Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	**(7 192)**	535
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	**154**	155
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	**(7 037)**	690
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	**7 151**	13 237
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	**114 178**	127 261
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	**51 608**	13 039
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere - utland øvrig	**117 529**	97 177
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	**290 467**	250 715
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	**330 900**	260 781
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	**94 406**	135 159
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europa)	**425 306**	395 940
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	**17 686**	17 414
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	**11 139**	10 432
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	**28 824**	27 846
Sum tilskudd og overføring til annen bidragsfinansiert aktivitet	**737 560**	675 190
Inntektsførte gaver		
Inntektsførte gaver	**36 096**	45 166
Sum inntektsførte gaver	**36 096**	45 166
Sum inntekt fra tilskudd og overføringer	**2 112 596**	2 170 712
Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter		
Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:		
Statlige etater	**181 322**	136 909
Kommunale og fylkeskommunale etater	**32 684**	26 891
Organisasjoner og stiftelser	**13 715**	12 165
Næringsliv/privat	**51 423**	51 880
Andre	**168 065**	178 570
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	**447 209**	406 415
Andre salgs- og leieinntekter		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	**195 321**	189 079
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	**12 352**	9 569
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs, leie og andre tjenester (unntatt avgift)	**120 504**	120 945
Egenbetaling fra studenter	**27 935**	23 901
Studieavgift for studenter fra land utenfor EØS og Sveits	**17 416**	15 692
Sum andre salgs- og leieinntekter	**373 529**	359 186
Sum salgs- og leieinntekter	**820 738**	765 600
Andre driftsinntekter:		
Andre inntekter	**79 345**	76 610
Salg av maskiner og utstyr	**3**	4
Sum andre inntekter	**79 348**	76 614
Sum driftsinntekter	**9 748 651**	9 474 826

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 2 - Lønnskostnader

	31.12.2025	31.12.2024
Lønn	**4 948 339**	4 915 655
Feriepenger	**613 695**	584 131
Arbeidsgiveravgift	**832 326**	832 232
Pensjonskostnader[1)]	**405 330**	463 960
Sykepenger og andre refusjoner	**(218 127)**	(221 994)
Andre ytelser	**121 119**	119 684
Sum lønnskostnader	**6 702 682**	6 693 667
Antall utførte årsverk	6 478	6 648

1) Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjør for 2025 7,6 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2025 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2024 utgjorde premiesatsen 8,9 prosent .

DELII

Lønn og andre godtgjørelser til ledende personer[1)]	Lønn i 2025	Andre godtgjørelser i 2025	SUM 2025	Lønn i 2024	Andre godtgjørelser i 2024	SUM 2024
Rektor Svein Stølen *	1 142 573	0	1 142 573	1 869 336	0	1 869 336
Rektor Ragnhild Hennum*	827 540	0	827 540	0	0	0
Ekstern styreleder (gjelder institusjoner som har tilsatt rektor)	0	0	0	0	0	0
Administrerende direktør Arne Benjaminsen	1 962 468	0	1 962 468	1 775 729	0	1 775 729

*1) **Lønn og godtgjørelser til ledende personer:** Det skal opplyses om samlet utbetalt lønn og andre ytelser, herunder evt. etterlønn og sluttvederlag mv.for regnskapsåret 2025*
** På grunn av rektorskifte i 2025 er godtgjørelser til rektor spesifisert per person. Tallene omfatter avtroppende og påtroppende rektor, hver for sin ansettelsesperiode i året.*

Styrehonorar og andre godtgjørelser til styremedlemmer[1)]	Styrehonorar i 2025	Andre godtgjørelser i 2025	SUM 2025	Styrehonorar i 2024	Andre godtgjørelser i 2024	SUM 2024
Maria Strömme	100 881	0	100 881	138 804	0	138 804
Kristin Clemet	135 864	0	135 864	154 604	0	154 604
Eirik Frantzen	122 964	0	122 964	162 804	0	162 804
Qaisar Faroog Akram	138 381	0	138 381	162 804	0	162 804
Knut Olav Amås	32 415	0	32 415	0	0	0
Sturla Henriksen	32 415	0	32 415	0	0	0
Berit Reiss-Andersen	32 415	0	32 415	0	0	0
Agneta Holmäng	32 415	0	32 415	0	0	0
Anita Hager	34 200	0	34 200	24 000	0	24 000
Isabel Viola Kreis	0	0	0	125 802	0	125 802
Solveig Martha Tynkkynen	0	0	0	264 198	0	264 198
Sivert Arntzen	0	0	0	264 198	0	264 198
Finn-Erik Johansen	161 796	0	161 796	142 304	0	142 304
Ingrid Lossius Falkum	146 196	0	146 196	162 804	0	162 804
Marianne Midthus Østby	138 381	0	138 381	162 804	0	162 804
Anna Kolberg Buverud	32 415	0	32 415	0	0	0
Daniel Fjell Riisnæs	38 898	0	38 898	0	0	0
Anna Furset	38 898	0	38 898	0	0	0
Helene Nissen-Lie	9 000	0	9 000	0	0	0
Solveidg Topstad Borgen	93 000	0	93 000	6 167	0	6 167
Oskar August Bonafeide Heggernes	167 004	0	167 004	29 233	0	29 233
Nora Marie Hager	173 171	0	173 171	29 233	0	29 233

1) Sett inn flere linjer slik at alle styremedlemer er listet opp (også vararepresentanter som har mottatt godtgjørelser i 2025)
Lønn og andre godtgjørelser til styremedlemmer: Det skal opplyses om det samlede utbetalte styrehonorarer, herunder ev. andre ytelser for regnskapsåret 2025
Dette gjelder også medlemmer av styret som har mottatt godtgjørelse i 2025 og trått ut av styret i løpet av året.

Negativ bekreftelse
Det er ikke inngått avtaler med virksomhetsleder eller leder av styret om vederlag ved opphør eller endring av arbeidsforholdet/vervet som kan gi vesentlige fremtidige forpliktelser. Det er heller ikke inngått andre særskilte

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2025	31.12.2024
Husleie og felleskostnader	**369 193**	355 223
Vedlikehold egne bygg og anlegg	**95 192**	110 782
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	**5 579**	4 807
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	**301 689**	304 953
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	**32 804**	34 162
Mindre utstyrsanskaffelser	**30 766**	27 155
Tap ved avgang anleggsmidler	**12**	31
Leie av maskiner, inventar og lignende	**140 004**	95 555
Kjøp av konsulenttjenester fra kommunikasjonsbransjen	**10 781**	7 085
Kjøp av konsulenttjenester	**100 660**	136 640
Kjøp av andre fremmede tjenester	**334 740**	423 459
Reiser og diett	**204 124**	236 882
Øvrige driftskostnader[1)]	**631 817**	647 948
Sum andre driftskostnader	**2 257 362**	2 384 682

[1)] *Øvrige driftskostnader*	**31.12.2025**	31.12.2024
Verktøy, inventar og driftsmaterialer	**141 722**	146 738
Kontorrekvisita, bøker, møter og kurs	**347 670**	361 945
Telefon, porto og lignende	**13 198**	13 376
Kostnad transportmidler	**3 867**	4 571
Reklame og representasjon	**14 082**	10 763
Kontingent og gave	**32 021**	75 987
Eiendoms- og festeavgift	**17 749**	19 410
Annen kostnad	**61 508**	15 158
Sum øvrige driftskostnader	**631 817**	647 948

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel					
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transport-midler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	Infrastruktur-eiendeler	**Sum**
Varighet inntil 1 år	61 244	49 601	448	12 444		**123 738**
Varighet 1-5 år	29 360	81 810	4 046	5 255		**120 470**
Varighet over 5 år	943	213 167	-	1 163		**215 273**
Kostnadsført leiebetaling for perioden	**91 547**	**344 578**	**4 494**	**18 862**	-	**459 481**

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. 31.12.2024	24 457	-	**24 457**
+ tilgang i 2025(+)	937	-	**937**
- avgang anskaffelseskost i 2025 (-)	-	-	**-**
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	-	-	**-**
Anskaffelseskost 31.12.2025	**25 394**	**-**	**25 394**
- akkumulerte nedskrivninger 31.12.2025(-)	-	-	**-**
- nedskrivninger pr. 31.12.2025 (-)	-	-	**-**
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2025(-)	(12 543)	-	**(12 543)**
- ordinære avskrivninger i 2025(-)	(4 953)	-	**(4 953)**
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2025 (+)	-	-	**-**
Balanseført verdi 31.12.2025	**7 898**	**-**	**7 898**
Avskrivningssatser (levetider)	5 år / lineært	Ingen	

Tilleggsopplysninger når det er avhendet immaterielle eiendeler:				
Salgssum ved avgang anleggsmidler	-	-	-	-
- Bokført verdi avhendede anleggsmidler	-	-	-	-
Regnskapsmessig gevinst/tap	-	-	-	-

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy ol.	Sum
Avskrivningsats (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år dekomp. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Anskaffelseskost pr 31.12.2024	916 620	22 088 105	119 133	2 444 760	1 619 135	**27 187 752**
+tilgang nybygg i 2025 - eksternt finansiert	-	-	-	-	-	**-**
+tilgang nybygg i 2025 - internt finansiert	-	-	-	-	-	**-**
+andre tilganger i 2025	-	(33 971)	314 479	104 468	109 661	**494 637**
-avgang anskaffelseskost i 2025	-				(301)	**(301)**
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe	-	189 354	(199 326)		9 972	**-**
Anskaffelseskost per 31.12.2025	**916 620**	**22 243 488**	**234 286**	**2 549 227**	**1 738 467**	**27 682 088**
Akkumulerte nedskrivninger per 31.12.2024						**-**
Nedskrivninger per 31.12.2025						**-**
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2025	-	(13 627 295)		(1 986 278)	(1 165 083)	**(16 778 656)**
- ordinære avskrivninger i 2025	-	(358 132)		(104 486)	(162 863)	**(625 480)**
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2025	-				268	**268**
Balanseført verdi per 31.12.2025	**916 620**	**8 258 061**	**234 286**	**458 463**	**410 789**	**10 278 220**
Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:						
Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-		24	**24**
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	-	-		(33)	**(33)**
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	-	(9)	**(9)**

Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2025	31.12.2024
Finansinntekter		
Renteinntekter	**3 929**	4 935
Valutagevinst	**16 651**	8 029
Annen finansinntekt	**3 613**	20
Sum finansinntekter	**24 194**	12 984
Finanskostnader		
Rentekostnad	**(498)**	116
Nedskrivning av aksjer	-	-
Annen finanskostnad	-	-
Valutatap	**6 969**	6 653
Sum finanskostnader	**6 471**	6 769

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 8 - Opptjent virksomhetskapital

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

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

Innskutt virksomhetskapital 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 virksomhetskapital skal anses som bundet.

Innskutt virksomhetskapital:	
Innskutt virksomhetskapital pr. 31.12.2024	**6 023**
Sum innskutt virksomhetskapital pr 31.12.2025	**6 023**
Bunden opptjent virksomhetskapital:	
Bunden opptjent virksomhetskapital pr. 31.12.2024	**25 233**
Bunden opptjent virksomhetskapital pr 31.12.2025	**25 233**
Innskutt og bunden opptjent virksomhetskapital 31.12.2025	**31 255**
Annen opptjent virksomhetskapital:	
Annen opptjent virksomhetskapital 31.12.2024	**212 375**
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	**29 635**
Annen opptjent virksomhetskapital pr 31.12.2025	**242 010**
Sum virksomhetskapital pr 31.12.2025	**273 265**

Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervstids-punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2024*	Balanseført egenkapital 2024**	Kostpris rapportert til kapital-regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
Aksjer								
Unirand AS org.nr. 985163049	2004	2 025	100 %	100 %	93	2 608	**4 050**	**4 050**
Oslotech AS[1)] org. nr. 937268815	1984	1 826	33 %	33 %	14 002	203 793	**5 623**	**5 623**
Norsk medisinsk syklotronsenter AS org.nr 986358692	2003	100	20 %	20 %	-4 268	13 681	**400**	**400**
Inven2 AS org. nr. 995495899	2010	5 000	50 %	50 %	-14 796	178 769	**20 100**	**20 100**
VisitOSLO AS org. nr. 963444516	2010	1	1 %	1 %	2 755	8 312	**10**	**10**
CIENS AS org.nr. 993748307	2009	15	14 %	14 %	101	424	**15**	**15**
Sum aksjer		8 967			-2 113	407 587	**30 198**	**30 198**
Balanseført verdi pr. 31.12.2025								**30 198**

* Gjelder bokført resultat i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap
** Gjelder bokført egenkapital i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap
1) Oslotech AS aksjer er inndelt i 1 271 A-aksjer og 555 B-aksjer.

Note 11A Andre fordringer*

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2025	31.12.2024
Leierettsbevis Studentbyen Sogn	750	750
Pantobligasjoner studenthyttene	308	308
Fordring 3	0	0
Sum andre fordringer	**1 058**	1 058

**Her spesifiseres alle vesentlige langsiktige fordringer, eksempelvis forskuddsbetalt husleie over kontraktstidens løpetid og leieboerinnskudd.*

Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2025	31.12.2024
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)	**2 962**	2 692
Varelager Naturhistorisk museum (ferdigvarer)	**1 324**	1 572
Varelager profileringsartikler (ferdigvarer)	**0**	105
Sum beholdninger beregnet på videresalg	**4 286**	4 369
Sum varebeholdninger	**4 286**	4 369

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2025	31.12.2024
Kundefordringer til pålydende	**290 318**	232 652
Avsatt til latent tap (-)	**(612)**	(238)
Fordringer kredittkortselskap	**1 762**	3 293
Sum kundefordringer	**291 469**	235 708

Note 14 - Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12.2025	31.12.2024
Reiseforskudd	**5 908**	8 031
Personallån	**2 081**	2 258
Andre fordringer på ansatte	**65**	130
Forskuddsbetalt leie	**31 270**	13 623
Andre forskuddsbetalte kostnader	**4 514**	2 468
Andre fordringer	**30 020**	27 835
Sum andre kortsiktige fordringer	**73 857**	54 345

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:

Kunnskapsdepartementet	**Avsetning pr 31.12.2025**	**Overført fra virksomhets-kapital**	**Avsetning pr 31.12.2024**
Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver			
Påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	**158 103**	-	(20 353)
SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	**158 103**	-	(20 353)
Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver			
Formidling		-	
Organisasjonsutvikling (inkl. IHR)		-	
Påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver		-	
Forskningssatsinger	-	-	-
Internasjonalisering	-	-	-
Innovasjon	-	-	-
Vitenskaplig utstyr	-	-	-
Sum konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	-	-	-
Sum vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	-	-	-
	-	-	-
	-	-	-
Sum vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	-	-	-
Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter			
Bærekrafthus, rehabilitering av Farmasibygningen	**265 000**	-	258 000
SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	**265 000**	-	258 000
Sum vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	-	-	-
Påbegynte investeringsprosjekter			
Investeringer i disponeringsskriv - KD finansiert			
	-	-	-
Egeninitierte større rehabiliteringer:	-		
Innfesting og fugearmering teglstein i Niels Henrik Abels hus	-	-	7 500
Utskifting av kjølesystem Georg Sverdrups hus	-	-	1 500
Ombygging av disseksjonssal 1 og 2 i Domus Medica	-	-	1 500
Tilrettelegging for Honours i Kristine Bonnevies hus	-	-	15 500
Arealeffektivisering for Create i Helga Engs hus	-	-	15 000
Oppgradering Eilert Sundt hus B	-	-	5 218
Forskningsinfrastruktur	-	-	1 737
Sum påbegynte investeringsprosjekter	-	-	47 955
Andre formål			
Sum andre formål	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	**423 103**	-	285 602

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

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 31.12.2025	Avsetning pr 31.12.2024
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)		
Mottatt prosjektmidler fra statlige etater, ikke inntektsført	**83 998**	106 888
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	**83 998**	106 888
Norges forskningsråd		
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	**(206 312)**	(198 042)
Sum Norges forskningsråd	**(206 312)**	(198 042)
Regionale forskningsfond		
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	**18 849**	14 616
Sum regionale forskningsfond	**18 849**	14 616
Andre bidragsytere		
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	**2 700**	853
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	**236 609**	92 677
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	**70 216**	91 195
Mottatt prosjektmidler fra øvrige andre bidragsytere, ikke inntektsført	**21 792**	34 598
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram for forskning, ikke inntektsført	**418 569**	393 852
Mottatt prosjektmidler fra EU til undervisning og annet, ikke inntektsført	**15 991**	21 590
Sum andre bidrag[1)]	**765 877**	634 765
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	**662 412**	558 228
Gaver		
Mottatte gaver, ikke inntektsført	**36 887**	49 282
Sum gaver	**36 887**	49 282
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	**699 299**	607 510
Sum fordringer knyttet til tilskudd og overføringer [2)]	**560 978**	655 542

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	Forpliktelse pr 31.12.2025	Forpliktelse pr 31.12.2024
Kunnskapsdepartementet		
Driftsoppgaver - unntatt investeringsformål		
Periodisering av ordinær driftsbevilgning - KD (delårsregnskapet)	**-**	-
Ikke inntektsført bevilgning, kapittel 226 og 275	**6 436**	-
Strategiske satsninger	**38 758**	-
Øvrig	**2 034**	-
Sum tildelinger til driftsoppgaver	**47 228**	-
Investeringsformål	**-**	-
Infrastruktur og IT satsningsmidler, medisinsk lamboratoriumustyr , datasentre, maskinparkutstyr mm.	**41 948**	-
Sum investeringsformål	**41 948**	-
Sum Kunnskapsdepartementet	**89 176**	-
Andre departementer	**-**	-
Sum andre departementer	**-**	-
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	**89 176**	-

[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 2025	Avsetning pr 31.12.2025 i kr	Avsetning pr 31.12.2025 i pst.
Avsetninger til andre formål	**6 646 557**	205 331	3 %
Avsetninger til investeringer	**6 646 557**	306 948	5 %
Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet	**6 628 434**	**512 279**	**8 %**

Fordringer knyttet til tilskudd og overføringer (fordringer som er nettoført i note 1	31.12.2025	31.12.2024
NFR	**328 323**	410 285
EU rammeprogram for forskning	**93 377**	98 583
EU undervisning	**3 395**	2 729
Organisasjoner og stiftelser	**21 359**	29 572
Næringsliv og Private	**19 927**	15 502
Statlige etater	**48 454**	58 708
Kommunale og fylkeskommunale	**612**	4 189
Andre bidragsytere	**45 174**	35 780
RFF	**356**	195
SUM	**560 978**	655 542

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 16 - Opptjente, ikke fakturerte inntekter / Mottatt forskuddsbetaling

DEL I

Opptjente, ikke fakturerte inntekter	**31.12.2025**	31.12.2024
Statlige etater[1)]	**15 387**	23 772
Kommunale og fylkeskommunale etater[1)]	**4 220**	4 203
Organisasjoner og stiftelser[1)]	**4 915**	4 696
Næringsliv og private[1)]	**11 392**	22 325
Andre[1)]	**17 656**	44 387
Andre prosjekter[2)]	**7 550**	12 815
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	**61 119**	112 198

DEL II

Mottatt forskuddsbetaling		
Statlige etater[1)]	**105 787**	99 829
Kommunale og fylkeskommunale etater[1)]	**27 832**	32 622
Organisasjoner og stiftelser[1)]	**18 215**	10 003
Næringsliv og private[1)]	**100 129**	116 848
Andre[1)]	**32 155**	30 524
Andre prosjekter[2)]	**19 649**	25 211
Sum mottatt forskuddsbetaling	**303 768**	315 036

[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

	31.12.2025	31.12.2024
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	**3 158 571**	3 008 000
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	**76 776**	101 355
Andre bankkontoer	**136 869**	176 447
Kontanter og lignende	**26**	48
Sum bankinnskudd og kontanter	**3 372 242**	3 285 849

Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2025	31.12.2024
Skyldig lønn	**21 585**	27 438
Annen gjeld til ansatte	**142 691**	139 617
Avsetning for lønnsoppgjøret 2024*		91 814
Påløpte kostnader	**77 374**	76 790
Midler som skal videreformidles til andre	**131 966**	280 867
Annen kortsiktig gjeld	**25 291**	21 249
Gjeld til datterselskap m.v.		
Sum annen kortsiktig gjeld	**398 906**	637 774

*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

	31.12.2025	31.12.2024
Gaver	**122 712**	129 971
Gaveforsterkninger	**(967)**	(4)
Sum avsetninger langsiktige forpliktelser	**121 744**	129 966

UiOs likestillings-, inkluderings- og mangfoldrapport 2025

Innholdsfortegnelse

OPPSUMMERING 2

INNLEDNING 3

1 TILTAKSPLAN FOR MANGFOLD, LIKESTILLING OG INKLUDERING 4

1.1 ORGANISERING OG OPPFØLGING AV TILTAKSPLANEN 4

1.2 TILTAK FOR Å FREMME KJØNNSBALANSE, INKLUDERING OG MANGFOLD VED UIO 9

1.3 EVALUERING AV TILTAKSPLAN 2021-2025 13

2 REDEGJØRELSE FOR KJØNNSBALANSE I VIRKSOMHETEN 15

2.1 KJØNNSBALANSE OG MANGFOLD BLANT UIOS STUDENTER 15

2.2 KJØNNSBALANSE BLANT ANSATTE 21

2.3 LIKELØNNSKARTLEGGING VED UIO 23

2.4 MIDLERTIDIGE STILLINGER FORDELT PÅ KJØNN 23

2.5 DELTIDSSTILLINGER FORDELT PÅ KJØNN OG UFRIVILLIG DELTID 24

2.6 FORELDREPERMISJON FORDELT PÅ KJØNN 25

2.7 SYKEFRAVÆR FORDELT PÅ KJØNN 25

3 UIOS ARBEID MED LIKESTILLING OG DISKRIMINERING 26

3.1 PERSONALPOLITIKK, STRATEGIER OG RETNINGSLINJER MOT DISKRIMINERING OG TRAKASSERING 26

3.2 VARSLINGSSYSTEMER VED UIO 27

3.3 KUNNSKAPSGRUNNLAG OG INDIKATORER 28

3.4 INKLUDERENDE ARBEIDSLIV, REKRUTTERING OG TILRETTELEGGING 32

3.5 KJØNNSIDENTITET OG KJØNNSUTTRYKK 34

3.6 AVSLUTNING – FREMTIDIGE AMBISJONER 34

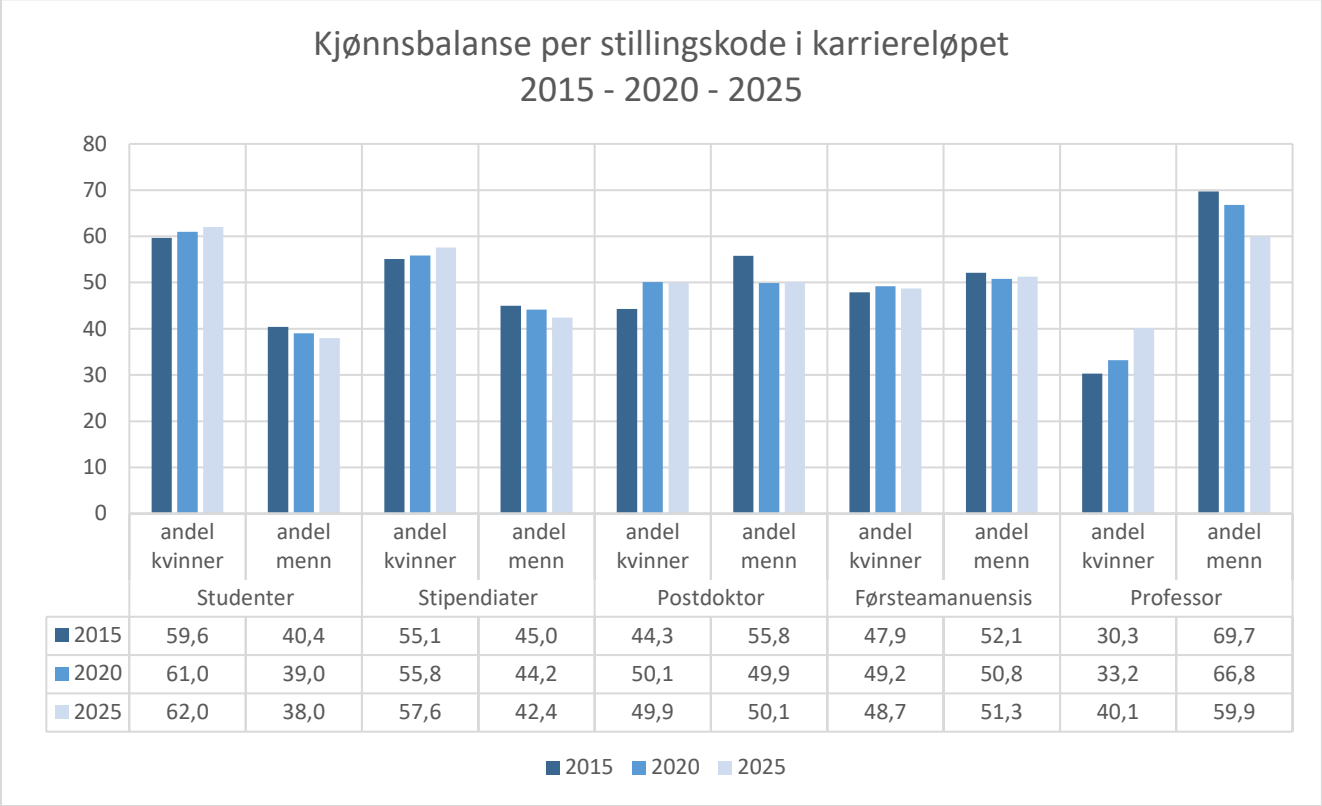
DEL 4 - TABELLER 35

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 2025. 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 beskriver også arbeidet med likestilling og indikatorer på utfordringer for flere diskrimineringsgrunnlag, tall på ansettelser av personer med funksjonsnedsettelser og hull i CV. LIM-rapporten legges frem for tillitsvalgte i organisasjonene ved UiO, koordineringsgruppen for LIM og universitetsstyret før den publiseres på nett.

Nøkkeltall kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp

Andelen kvinnelig professorer i stillingskategori 1013 ved UiO har økt til fra 37,7% i 2024 til 40,1 i 2025. Måltallet er 40%. Andelen mannlige studenter har sunket marginalt, til 38,0% høsten 2025. Figur 1 viser utviklingen i 2015, 2020 og 2025, for sentrale stillingskoder i det vitenskapelige karriereløpet.



	Studenter		Stipendiater		Postdoktor		Førsteamanuensis		Professor	
	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn	andel kvinner	andel menn
2015	59,6	40,4	55,1	45,0	44,3	55,8	47,9	52,1	30,3	69,7
2020	61,0	39,0	55,8	44,2	50,1	49,9	49,2	50,8	33,2	66,8
2025	62,0	38,0	57,6	42,4	49,9	50,1	48,7	51,3	40,1	59,9

Figur 1. Status for kjønnsbalanse i vitenskapelig karriereløp ved UiO, 2025. Professor 1013 omfatter alle brøker inkl. ekstravervstillinger.

Innledning

UiOs politikk for likestilling, inkludering og mangfold er forankret i Strategi 2030[1]. Det er et 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» [2].. Som statlig virksomhet har UiO rutiner som har som mål å sørge for at universitetet er en god og trygg arbeids- og studieplass, og jobber systematisk mot diskriminering og trakassering.

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

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 2025 og utvikling av ny tiltaksplan

Ved UiO har følgende områder og tema vært i fokus for det strategiske arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold i 2025.

Arbeidet med ny tiltaksplan

I januar 2025 ble en arbeidsgruppe nedsatt av rektoratet for å utvikle en ny tiltaksplan med virketid 2026-2030. Gruppen arbeidet ut fra et mandat hvor hovedambisjonen var å sørge for en mer helhetlig tilnærming til LIM-arbeidet ved UiO, fra studenter til ansatte og på tvers av diskrimineringsgrunnlag/mangfold. Gruppen tok utgangspunkt i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) for å dekke nødvendige temaer. Å utvikle LIM-politikk og tiltak gjeldende studenter og publikum er særlig aktuelt i rammen av ARP for offentlige myndigheter. Gruppen definerte tre målgrupper for arbeidet: ansatte og studenter som hovedmålgruppe, og publikum som tilleggsmålgruppe – særlig med hensyn til museenes samfunnsoppdrag.

[2] UiO Strategi 2030: https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/
[2] UiO Strategi 2030: https://www.uio.no/om/strategi/strategi-2030/

Arbeidet ble utført med utgangspunkt i eksisterende kunnskap, samt en bred innspillsprosess. Det ble gjennomført et åpent innspillsmøte for ansatte, og flere møter og presentasjoner i ulike fagmiljøer og møtefora ved UiO, og med noen eksterne aktører.

Gruppen hadde ett oppstartsmøte og 9 arbeidsmøter i løpet av 2025. Gruppen sendte sitt forslag til ny tiltaksplan på høring 28. oktober 2025. Per rapportering er planen fortsatt på høring.

Informasjonsgrunnlag, sammenstilling av registerdata
Et datagrunnlag om ansatte og studenter i henhold til tiltak i tiltaksplanen for mangfold, likestilling og inkludering ble satt i bestilling i 2024, og gjennomført i 2025. Oppdraget ble utført av Oslo Economics med registerdata fra SSB og microdata. Rapporten ble overlevert november 2025. Noe data fra denne rapporten finnes i kapittel 4.3.1.

1 Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering

Tidligere har UiOs likestillingspolitikk dreid seg om likestilling av kvinner i vitenskapelig karriere og kjønnsbalanse. En bredere forståelse av likestilling, inkludering mangfold er i utvikling. Mangfold er tatt inn i revidert tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021-2024. Ny tiltaksplan har som ambisjon å konkretisere tiltak og arbeid med mangfold og inkludering ytterligere.

1.1 Organisering og oppfølging av tiltaksplanen

1.1.1 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 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 ble ledet av prorektor Åse

Gornitzka til sommeren 2025. August 2025 startet et nytt rektorat sin virkeperiode og prorektor Bjørn Jamtveit leder koordineringsgruppen videre. Gruppen gjennomførte 4 møter i 2025.

Organisering av koordineringsgruppen ble evaluert i 2025, med temaer som sammensetning, kjønnsbalanse og møteform. Resultatet av evalueringen ble tatt med i forslag til organisering i ny LIM tiltaksplan.

1.1.2 Nettverk for likestilling, inkludering og mangfold

I 2024 ble et LIM-nettverk opprettet. Hensikten var å skille ut den strategiske funksjonen og lederansvar for LIM-arbeidet i koordineringsgruppen, og tilsvarende det daglige, operative arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold som gjøres av sentralt og lokalt ansatte med LIM-ansvar i et nettverk. LIM-nettverket gjennomførte 3 møter i 2025, hvorav ett var felles med koordineringsgruppen. 2 møter ble utsatt eller avlyst.

Avdeling for organisasjon og personal (OPA) er sekretariat for koordineringsgruppen og LIM-nettverket. Nettverket har også medlemmer fra fagavdelingene i fellesadministrasjonen. Også LIM-nettverkets organisering og mandat ble evaluert i 2025 og hensyntatt i utforming av utkast til ny tiltaksplan.

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 likestilling og mangfold.

UiO deltar i nasjonalt nettverk for likestillingsrådgivere (LUN), hvor likestillingsrådgivere i universitets- og høyskolesektoren møtes og deler erfaringer om arbeidet med LIM. UiO deltok på ett møte i dette nettverket i 2025. Det nasjonale samarbeidet er tilknyttet Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning og høyere utdanning - Kif-komiteen [3]. UiO deltok på to konferanser arrangert av Kif-komiteen i 2025, i hhv. Stavanger og Oslo.

I 2025 har 3 UiO-ansatte med LIM-fagkompetanse deltatt i utviklingen av KIMU – kurs i mangfoldsledelse for UH-sektoren. KIMU er et samarbeid initiert av LUN og er planlagt å piloteres i 2026 [4].

I 2025 deltok UiOs sentrale likestillingsrådgiver i 3 møter i The Gender and Diversity working group [5], som er en del av det institusjonelle samarbeidet UiO har med den Europeiske universitetsalliansen The Guild.

[3] https://kifinfo.no/nb/content/medlemmer-2
[4] https://kifinfo.no/nb/2025/10/na-skal-forskningssektoren-bli-bedre-pa-mangfoldsledelse
[5] https://www.the-guild.eu/activities/gender-and-diversity.html

Circle U: I 2025 deltok sentral likestillingsrådgiver i videre utvikling av alliansens likestillingsarbeid. Det ble laget en felles handlingsplan for kjønn som skal følges opp av hele alliansen. Denne iverksettes i 2026, og skal bla sørge for å samle data og indikatorer for å sammenlikne medlemslandene.

1.1.3 Tiltaksplaner og likestillingsmidler 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 av midler i 2025 var som følger:

Enhet	TF	JUS	MED	HF	MN	OD	SV	UV	KHM	NHM	GLOBE	STK	Totalt
Sum*	111	322	748	744	1187	253	520	298	120	138	25	17	4 483

*oppgitt i tusen

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

Rapportering om likestillingsmidler på enhetsnivå, 2025

TF	Midlene ble brukt til foredrag om Rosa kompetanse ved et fakultetsseminar.
MN	Midlene er brukt til å finansiere 2 seniorrådgivere med spisskompetanse på likestilling og mangfold, samt en forsker i 20% stilling. Videre har fakultetet brukt midler på flere tiltak for å fremme likestilling, mangfold og inkludering, herunder Toppforskernettverket for kvinner, 8.mars arrangement, kurs i bias, karrieredag for forskere, forskningsformidling, reisekostnader tilknyttet foredragsvirksomhet og erfaringsutveksling. I tillegg til midler fra UiO sentralt, har MN midler gjennom FRONT-prosjektet (finansiert av NFR). Fakultetet har ingen ubrukte midler ved utgangen av 2025.
OD	Likestillingsmidlene i 2025 er benyttet til tiltak som støtter opp under fakultetets arbeid med inkludering, samarbeid og forebygging av utenforskap blant studenter og ansatte. Midlene er blant annet brukt til gjennomføring av TEAM-seminarer på Sundvolden og kurs i klinisk veiledning ved Åsgårdstrand. Tiltakene har hatt fokus på samhandling, kommunikasjon, rolleforståelse, tilbakemeldingskultur og etablering av trygge lærings- og arbeidsmiljøer. Videre er likestillingsmidler benyttet til bruk av studentmentorer i tilknytning til TEAM-seminarene for odontologistudenter, samt til sosiale og integrerende arrangementer for tannpleierstudenter. I 2025 ble det, av økonomiske årsaker, gjennomført alternative arrangementer for tannpleierstudenter på Blindern/Nydalen fremfor opphold på Sundvolden.

	Økonomisk ramme: Det ble i 2025 satt av 242 000 kroner i likestillingsmidler. Det faktiske forbruket var 381 406 kroner, blant annet som følge av at tannpleierstudentene også ble inkludert i tiltakene samme år. Tiltakene vurderes å være i tråd med formålet for likestillingsmidlene og har bidratt til å styrke inkludering og fellesskap i student- og læringsmiljøene.
HF	HF fordelte 1 million kroner til tiltak på enhetene etter en søknadsprosess. Tiltakene var innen språkopplæring og mentorering av internasjonale ansatte og studenter, skriveseminar for kvinner og minoriteter i filosofi og musikk, workshop om mangfold i filosofifaget, kartlegging av pensum på filosofi i et kjønns og mangfoldsperspektiv, Videreføring av utredningsprosjekt for integrering av urfolks-og minoritesperspektiver på pensum og i undervisning innen mediafaget, arrangementstøtte til seminar om «Diversity an dinclusion under attack».
UV	UV ble for 2025 tildelt kroner 286.000 som ble fordelt til enhetene. I tillegg setter fakultetet av egne midler rettet mot studentrekruttering hvor likestilling og mangfold inngår som et av flere mål. I 2025 er aktivitetene og estimerte kostnader: -115 100 på skolebesøk (målet er å fremme kjønnsbalanse og likestilling) -68 300 på VIAS (veiledning i akademisk skriving for minoritetsspråklige studenter) I tillegg kommer del av lønn til studentkoordinator (skolebesøk, VIAS mv) estimert til ca. 120.000
MED	Arbeid med LIM er prioritert med NOK 100 000 i fakultets budsjett. I tillegg kommer 40 000 som er satt av i budsjettet til NCMBM I 2025. Fakultets LIM-midler ble i 2025 i hovedsak brukt på møter og reise. NCMBM benyttet sine budsjettmidler på tre arrangementer; ett foredrag i juni om rosa kompetanse, ett foredrag i oktober for å markere Black history month og en halvannen dags workshop i november om EDI.. Det er også: -Gjennomført arrangement knyttet til «Gutter i livsvitenskap» -Gjennomgått rutiner knyttet til språkkrav -Synliggjort kjønn og mangfold i internkommunikasjon, som bilder brukt i presentasjoner -Kommunikasjonsplan/tiltak knyttet til merkedager som den dagen for mennesker med nedsatt funksjonsnedsettelse, kvinnedagen og Oslo Pride I perioden 2024-2026 mottar fakultetet støtte på kr 991.000 fra Forskningsrådets BALANSE+ (Kjønnsbalanse og mangfold i norsk forskning) til prosjektet «Likestilling, inkludering og mangfold i akademisk medisin og helsefag: Nettverksprosjekt ved Det medisinske fakultet». Prosjektets mål er å utvikle og iverksette tiltak som vil øke likestilling, inkludering og mangfoldkompetanse ved fakultetet.

	Arbeidsgruppen i Balanse+ har ferdigstilt og overlevert prosjektets Mangfoldsveiviseren i desember 2025. Dette arbeidet presenteres på MEDS inspirasjonsdag som gjennomføres mars 2026. I tillegg har Balanse+ prosjektet gjennomført seminarer for ansatte og studenter hvor verdien av likestilling, integrering og mangfold har stått på agendaen. Mangfoldsseminaret ««Verdien av mangfold» ble arrangert 19.mai. Gjennomføringen var med både norsk og engelsk tale, i tillegg til å være tegnspråktolket for å sikre tilgjengelighet. Det ble også arrangert et Studentseminar «Hvordan skape et inkluderende studiemiljø?» den 11. februar.
SV	Det ble satt av midler til frikjøp for kvalifisering til førstestilling; delvis finansiert av likestillingsmidlene og tilsvarende beløp finansiert av aktuelt institutt.
JUS	Vi fordeler midlene flatt til instituttene for å dekke språkvask for stipendiater med omsorgsoppgaver. Samt Utgifter til fakultetets 8. mars-arrangement: https://www.jus.uio.no/om/aktuelt/arrangementer/2025/8mars25.html Og utgifter til utdeling av fakultetets pris for beste masteroppgave om likestilling, inkludering og/eller mangfold: https://www.jus.uio.no/om/strategi/likestilling-mangfald/beste-masteroppgave-limu.html
NHM	Har ikke rapportert om bruk av midler, men har gjennomført flere ulike LIM-aktiviteter i året – bla. kurs om motvirkning av trakassering og om rekruttering.
KHM	KHM har ikke brukt likestillingsmidler i 2025.
STK	Vi lanserte det vi håper skal bli et årlig arrangement på Mannsdagen 19. november. Arrangementet hadde godt oppmøte og stor interesse fra studentene. Midlene ble brukt til å ha enkel frokostservering og vi hyrte inn en student som ordstyrer. Det var ca. 10.000 av de 16.000 i likestilingsmidler. Resterende er brukt på tiltak for å rekruttere studenter og motvirke frafall, karrierefremmende aktiviteter for stipendiater og støtte til arrangementer som retter seg mot likestilling og mangfold. Disse utgiftene er imidlertid ikke direkte spesifisert i tilknytning til disse midlene i regnskapet.

1.1.4 International Staff Mobility Office

International Staff Mobility Office (ISMO) er en strategisk spesialenhet som støtter UiOs arbeid med internasjonal rekruttering, mobilitet og integrering av ansatte og deres medfølgende familie. ISMO bidrar til gode mottaks- og integreringsprosesser for internasjonale medarbeidere gjennom veiledning, tilrettelegging og arrangementer. ISMO følger opp internasjonale ansatte både direkte og via støtte til UiOs enheter i dette arbeidet. Gjennom faglige, kulturelle og sosiale tiltak bidrar ISMO til å styrke forståelsen av norsk arbeids- og samfunnskontekst og til å bygge nettverk på tvers av UiO. I 2025 har ISMO etablert UiO Dual Career & Spouse Network som en del av UiOs helhetlige strategi for å rekruttere og beholde internasjonal kompetanse. ISMO samarbeider i stor grad med eksterne institusjoner som for eksempel Oslo Kommune, UDI og Forskningsrådet.

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

Dette underkapitlet redegjør for aktiviteter og tiltak som er gjennomført for ansatte i 2025 i henhold til målene definert i tiltaksplanen.

1.2.1 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 iht. tilpasningsavtalens § 30 til statens hovedavtale, og statens personalpolitikk for inkludering og mangfold[6]. Statistikk fra dette arbeidet beskrives under 4.2 Inkluderende arbeidsliv og rekruttering.

UiOs ansatte er allerede en sammensatt gruppe, og det er kjønnsbalanse med en svak overvekt av kvinner på overordnet nivå (53 % kvinnelige ansatte i 2025). 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 fortsatt vil kreve oppmerksomhet i både rekrutteringsarbeidet og LIM-arbeidet.

Enhetenes arbeid med likestilling og mangfold i rekruttering

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

Svaralternativ	Antall svar
Kjønnsbalanse i rekruttering til vitenskapelige stillinger	3
Kjønnsbalanse i rekruttering til administrasjonen	3
Rekruttering av andre underrepresenterte grupper (innvandringsbakgrunn, funksjonsevne, hull i CV-en)	6
Tilrettelegging ved graviditet og omsorgsoppgaver	6
Motvirke og forebygge diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen	6
Inkludering (mulighet for tilgang og deltakelse på arbeidsplassen)	10

Rekrutteringstiltak for økt kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger

Ved UiO er en hovedregel at faste vitenskapelige stillinger utlyses som førsteamanuensisstilling, for å bidra til at flere kvinner søker fast stilling og senere kan søke opprykk. Dette har vært et viktig tiltak for å stimulere kjønnsbalanse i faste vitenskapelige stillinger. Også letekomiteer er et mulig tiltak, selv om det er mindre brukt i 2025 ifølge enhetenes rapportering (4/15, hvorav 2 i

[6] https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/statens-personalhandbok/id3081747/?ch=7

mindre grad). Enhetene oppgir å bruke særbehandling der det er mulig, men totalt sett brukes det i liten grad i 2025.

Utviklingen kan dreie seg om at det i dag først og fremst er ved opprykk til professor det har vært behov for å styrke kjønnsbalansen, se side 12. Det blir samtidig viktig nå å beholde balansen i førsteamanuensis-stillinger. Ved å opprettholde gode rekrutteringsrutiner, stimuleringstiltak som brede utlysninger og særbehandling, og følge utviklingen fra år til år.

1.2.2 Tiltak for kompetanseutvikling og karrierestøtte

Ved UiO skal likestilling, mangfold og inkludering innlemmes bredt i lederopplæring og annet opplæringstilbud. UiO er organisert slik at det er medarbeidernes nærmeste leder som ivaretar mottak, kompetanseutvikling og inkludering i arbeidsmiljøet.

I 2024 fikk rekrutteringsstillinger (stipendiat og postdoktor) rettigheter til å få karriereplaner og karriereveiledning iht. ny UH-forskrift. I tillegg gir kursporteføljen til UiO et variert tilbud til alle ansatte.

Forsknings- og utdanningslederprogrammene

Avdeling for forsknings- og innovasjonsadministrasjon og Avdeling for studieadministrasjon har ansvar for tiltaksplanens ledelsestiltak som gjelder hhv. forsknings- og utdanningslederprogram. De rapporterer følgende:

Et viktig aspekt ved forsknings- og utdanningsledelse er nettopp å kunne lede mangfoldsmiljøer. LIM-perspektivet har derfor hatt en sentral plass i både forankringen og videreutviklingen av forsknings- og utdanningslederprogrammene.

Kursoppleggenes 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 er gjennomgående oppmerksomme på kjønnsfordelingen i både søker- og deltakerlistene.

Det ble gjennomført et forskningslederprogram i 2025, på startnivå, og et utdanningslederprogram. UiO gjennomfører også Instituttlederprogram ved Avdeling for organisasjon og personal.

Rosa kompetanse

To enheter/avdelinger har gjennomført kurs lokalt i 2025. Kursene i Rosa kompetanse er godt mottatt av de som deltar.

Mentorprogram for kvinnelige postdoktorer

For å sikre at flere kvinner søker seg til faste vitenskapelige stillinger, har UiO over lenger tid tilbudt et mentorprogram for kvinnelige postdoktorer årlig. I 2025 ble mentorprogrammet gjennomført for 24 mentorpar, med 24 kvinnelige postdoktorer fra ulike enheter ved UiO. Programmet ble administrert av Avdeling for organisasjon og personal i samarbeid med Agenda Kaupang og KMP+ House of Mentoring. For fremtiden vurderer UiO likestillingsperspektivet i karrieretilbud til unge forskere. Dette vil utvikles i rammen av ny tiltaksplan.

1.2.3 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. UiOs ambisjon er at flere kvinnelige førsteamanuenser skal søke opprykk til professorstilling.

UiOs enheter rapporterer andelen ansatte som har fått innvilget kompetanseopprykk til professor årlig ved å gå gjennom vedtak om opprykk. I 2025 var det totalt 62 personer, hvorav 35 kvinner. Det er i 2025 flere kvinner enn menn som fikk innvilget opprykk.

	Kompetanseopprykk professor		
	Menn	Kvinner	Totalt
SV	4	6	10
HF	4	5	9
MN	8	9	17
UV	2	4	6
KHM	1	0	1
JUS	2	3	5
MED	5	5	10
OD	1	3	4
TF, NHM, STK	0	0	0
Total	**27**	**35**	**62**

Figur 2. Antall personer ved UiOs enheter som fikk innvilget kompetanseopprykk i 2025.

Enhetene ble i 2025 også bedt om å rapportere hvordan det underrepresenterte kjønn motiveres til å søke opprykk, der det er relevant. Det kan tas flere grep:

- Leder oppfordrer til å søke opprykk
- Laget egen nettside om opprykk som viser punkt for punkt hva som kreves - har fått tilbakemelding har hatt god effekt

- opplæring på mentorprogrammet for nye faste vitenskapelige ansatte med tema professoropprykk, hvor mentorene deler erfaringer med opprykk
- De ansatte snakke sammen. Når noen får opprykk, ønsker flere å søke.
- Kvinnelige førsteamanuenser blir oppfordret til å søke kvalifiseringsstipend.
- Det arrangeres opprykkseminar for kvinnelige førsteamanuenser hvert år, og det blir sendt ut informasjon om dette til aktuelle ansatte.

Kvalifiseringsstipend og opprykksseminar for kvinnelige førsteamanuenser
UiO har delt ut mellom 10 og 20 kvalifiseringsstipend årlig siden 2011. I 2025 var det 25 søkere, hvorav 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 opprykkseminar i samarbeid med enhetene 5. juni 2025, med 27 deltakere i målgruppen fra enhetene ved UiO.

1.2.4 Kommunikasjon og arrangementer

- Mangfold under press: 2025 har vært preget av at akademisk frihet, men også mangfold, forskere og forskning på kjønn og mangfold har vært under internasjonalt, politisk press[7]. UiO har løftet dette i flere sammenhenger; ved enhetene, blant forskere, i samarbeid i UH-sektoren og med andre aktører.
    - Medisinsk fakultet tok opp temaet under møtet «Hva er verdien av mangfold?» for UiOs ansatte den 19. mai.
    - Oslo kommune arrangerte et frokostmøte den 20. august i samarbeid med UiO, som adresserte mangfold under press[8]. Her holdt rektor Ragnhild Hennum en innledning.
- Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig ved UiO.
    - I 2025 var det et frokostarrangement i Domus Bibliotheca arrangert av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og UiO, med tittel What's at stake in public panics about (in)fertility?
    - NORA – Norwegian Artificial Intelligence Research Consortium var i tillegg ansvarlig for et arrangement om kvinner innen forskning på kunstig intelligens.
    - Juridisk fakultet sitt kvinnedagsarrangement hadde tema kunstlig intelligens, juss og diskriminering

[7] https://kifinfo.no/nb/2025/04/akademisk-frihet-er-under-angrep-universitetet-i-stavanger-markerer-stand-science
[8] https://aktuelt.oslo.kommune.no/mangfoldsarbeid-mer-enn-a-bytte-til-regnbue-logo-under-pride

- Det er også tradisjon at UiO markerer og deltar på Oslo Pride. I 2025 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 og flere enheter gjennomfører relevante arrangementer
- UiOs enheter arrangerer en rekke faglige arrangementer gjennom året med LIM-relevant-tematikk.

1.3 Evaluering av tiltaksplan 2021-2025

Enhetene har blitt spurt om å evaluere arbeidet med tiltaksplan i perioden, ettersom planen var i sitt siste virkeår i rapporteringsåret. Oppsummert er viktig vurderinger bla. at arbeidet fungerer godt når det er integrert i eksisterende strukturer innen HR, rekruttering, arbeidsmiljø og studie- og læringsmiljø. Utfordringer har vært kapasitet i organisasjonen og utvalg, rolleavklaring og avklaring av LIM i drift vs. tiltaksplan.

Flere av enhetene vurderer at arbeidet i perioden har:

- Forankret LIM-ansvar tydeligere hos ledere
- Økt oppmerksomheten rundt inkludering, tilrettelegging og likebehandling
- Bidratt til mer systematikk i rekruttering og arbeidsmiljøarbeid, blant annet støttet av data og oppfølging av ARK-undersøkelsen (mer om ARK i 4.3.2).

Flere enheter viser til målbare forbedringer, egne kartlegginger og tiltak for flere grunnlag:

- MN-fakultetet rapporterer økt kvinneandel:
    - Førsteamanuensis: fra 32,4 % (2018) til 36 % (2024)
    - Professor: fra 20,5 % til 28,6 % i samme periode
- SV-fakultetet gjennomførte i 2023 en undersøkelse av rekruttering til førstestillinger for å se hva som skjer med kjønnsbalansen underveis i rekrutteringsprosessen. Dataene ble trukket ut for en 10-årsperiode. Det var forskjeller mellom de ulike instituttene, men et hovedfunn var at kvinner ikke falt fra i prosessen, men for enkelte institutter/fagmiljøer var problemet skjevhet i kjønnsfordelingen ved inngangen av prosessen. Hypotesen om at kvinner falt at i løpet av rekrutteringsprosessen ble derfor refusert.
- Odontologisk fakultet: Erfaringene i perioden viser at tiltak for likestilling og mangfold fungerer best når de inngår i eksisterende strukturer og arbeidsformer. Dette gjelder

særlig arbeid med arbeidsmiljø, tydeliggjøring av lederansvar og kompetanse knyttet til roller med ansvar for oppfølging og vurdering av ansatte og studenter.

- Medisinsk fakultet: Hovedfokus har vært rettet mot følgende områder:
    - Rasisme, diskriminering og trakassering: Det ble gjennomført en Læringsmiljøundersøkelse i 2024. LIM-utvalget har diskutert tiltak for å skape tryggere rammer for studenter og ansatte. Lim-utvalget har også diskutert mangfoldskompetanse som tema i utdanningen.
    - Balanse+-prosjektet og Mangfoldsveilederen: Utvalget har fungert som referansegruppe for Balanse+ og har gitt omfattende innspill til en ny mangfoldsveileder. Veilederen dekker temaer som inkluderende språk, rekruttering og håndtering av ubevisste fordommer.
    - Studentengasjement: Utvalget har støttet studentdrevne initiativer, inkludert et vellykket seminar i november med 135 deltakere som fokuserte på rasisme og diskriminering i helsesektoren.
    - Internasjonalt samarbeid: Utvalget har hentet inspirasjon fra MEDRACE-prosjektet ved Leicester Medical School for å lære om aktive metoder mot rasisme i klinisk undervisning.
    - Fakultets tiltaksplan for Likestilling, Inkludering og mangfold er fulgt opp med tiltak knyttet til alle satsningsområdene, ledelse, studentrekruttering, studentmiljø og kvalitet, utdanning og undervisning, rekruttering, kompetanseutvikling, karrierestøtte, kommunikasjon og arrangementer. Bla:
      - Arrangementer knyttet til «Gutter i livsvitenskap»
      - Gjennomgått rutiner knyttet til språkkrav
      - Kommunikasjonsplan/tiltak knyttet til merkedager som FN-dagen for mennesker med funksjonsnedsettelser, kvinnedagen og Oslo Pride. Det er gjennomført workshops om kjønns- og seksualitetsmangfold og antirasistiske perspektiver har økt kunnskap og gitt praktiske verktøy, som tas i bruk lokalt. Oppmerksomhet rundt mangfold og likestilling er implementert i rekruttering til vitenskapelige stillinger.

Flere av enhetene peker på utfordringer med:

- Uklart handlingsrom for enkelte LIM-utvalg (ansvar, kapasitet og rollefordeling)
- Manglende kapasitet eller rutiner for å evaluere enkelttiltak
- Begrenset kapasitet i utvalg og sekretariater

Noen enheter rapporterer også vansker med å skille mellom tiltak som er ordinær drift, eller bør bli del av driften, eller som krever særskilt innsats fra LIM-utvalg.

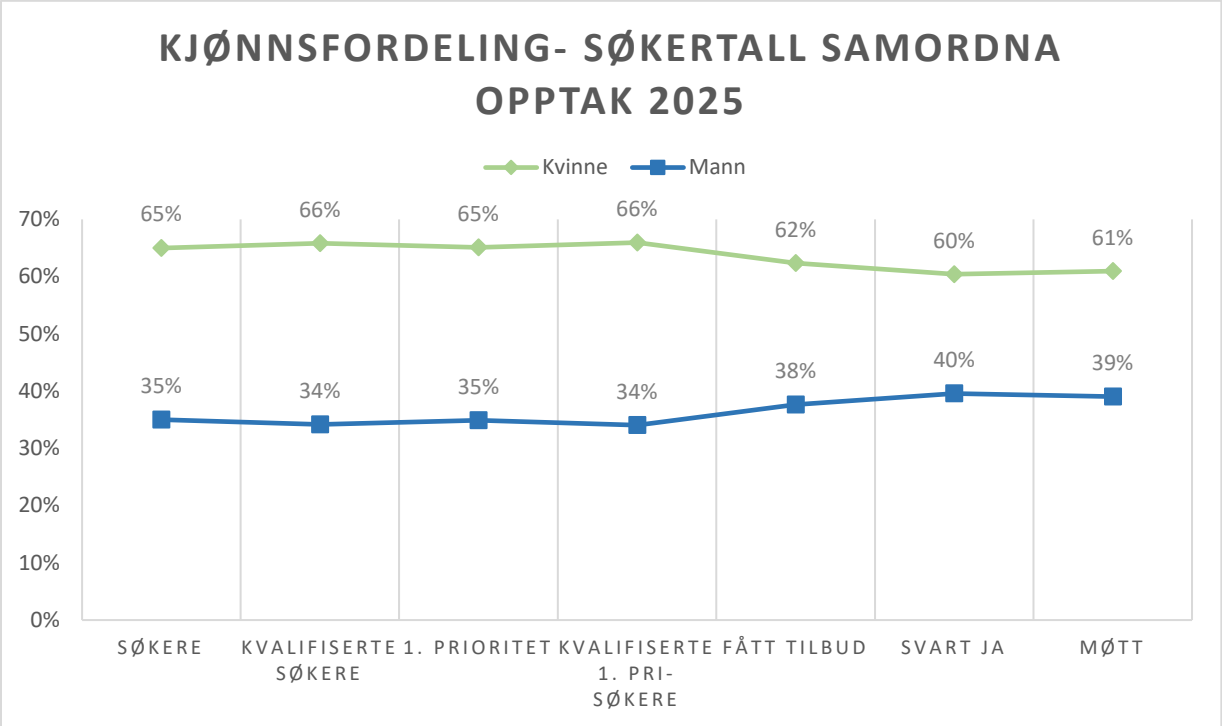
2 Redegjørelse for kjønnsbalanse i virksomheten

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 2025, i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

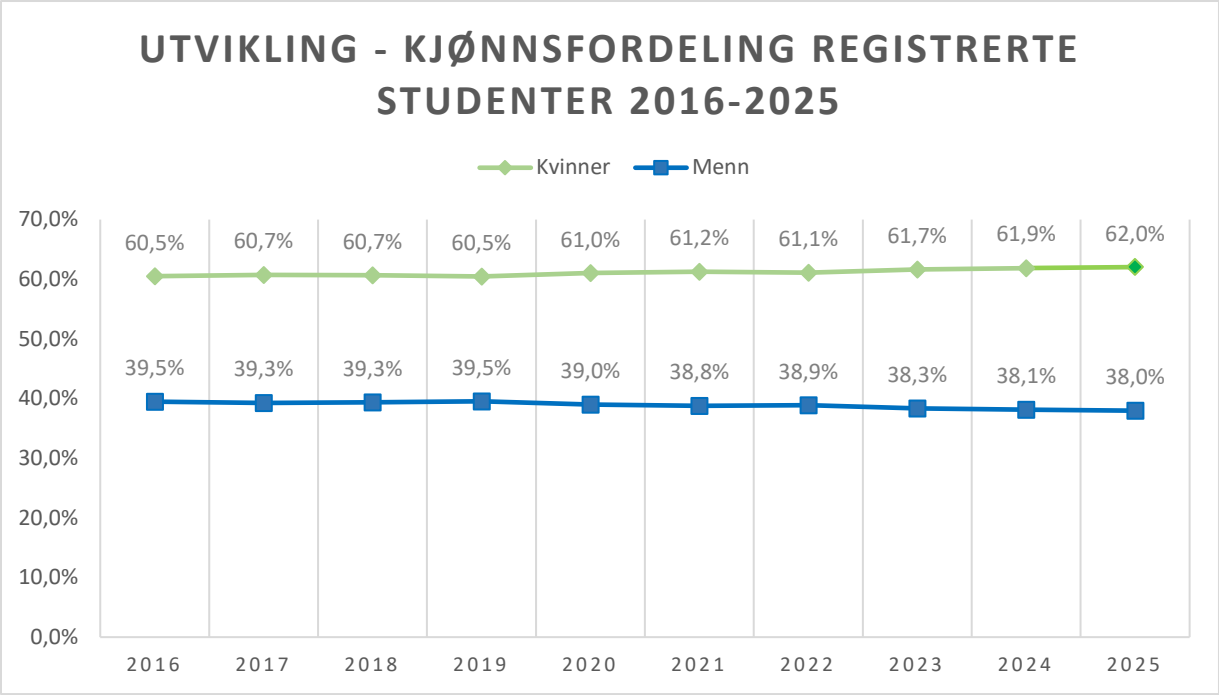
2.1 Kjønnsbalanse og mangfold blant UiOs studenter

Det er flere kvinner enn menn som søker opptak til en grunnutdanning ved UiO. Med grunnutdanninger menes årsenheter, bachelorprogram, femårige masterutdanninger og seksårige profesjonsutdanninger, som man kan søke på rett fra videregående skole. Figuren under viser fordelingen mellom kjønn ved ulike steg i søknadsprosessen i 205. Andelen kvinner utgjør 65% blant søkere, men synker til 61% blant studenter møtt til studiestart.



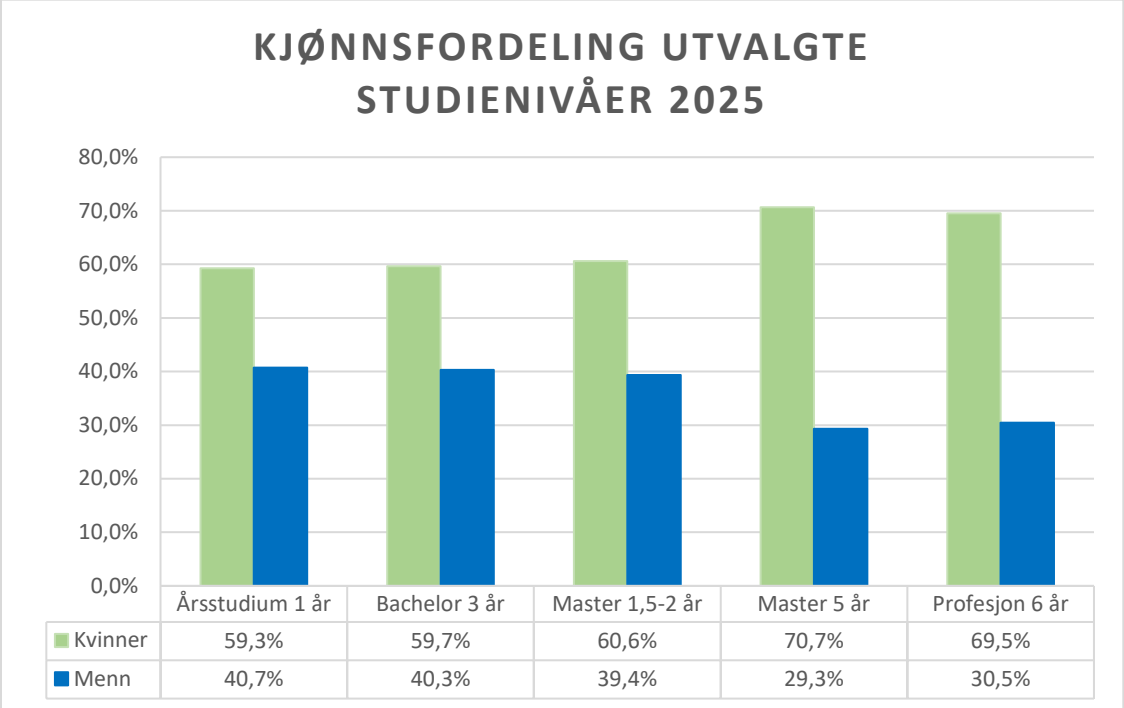
Figur 3. Andel kvinner og menn ved ulike steg i søknadsprosessen til grunnutdanninger 2025, STAR/Felles studentsystem

Høsten 2025 besto den totale mengden registrerte studenter ved UiO av 62,0 % kvinner og 38,0 % menn. Den gjennomsnittlige fordelingen av kvinner og menn er noenlunde stabil fra år til år, men sett over en tiårsperiode, har andelen kvinner økt gradvis, fra 60,5 % i 2016 til 62,0 % høsten 2025.



Figur 4. Utviklingen i andel registrerte kvinner og menn i høstsemesteret fra 2016-2025, STAR/Felles studentsystem

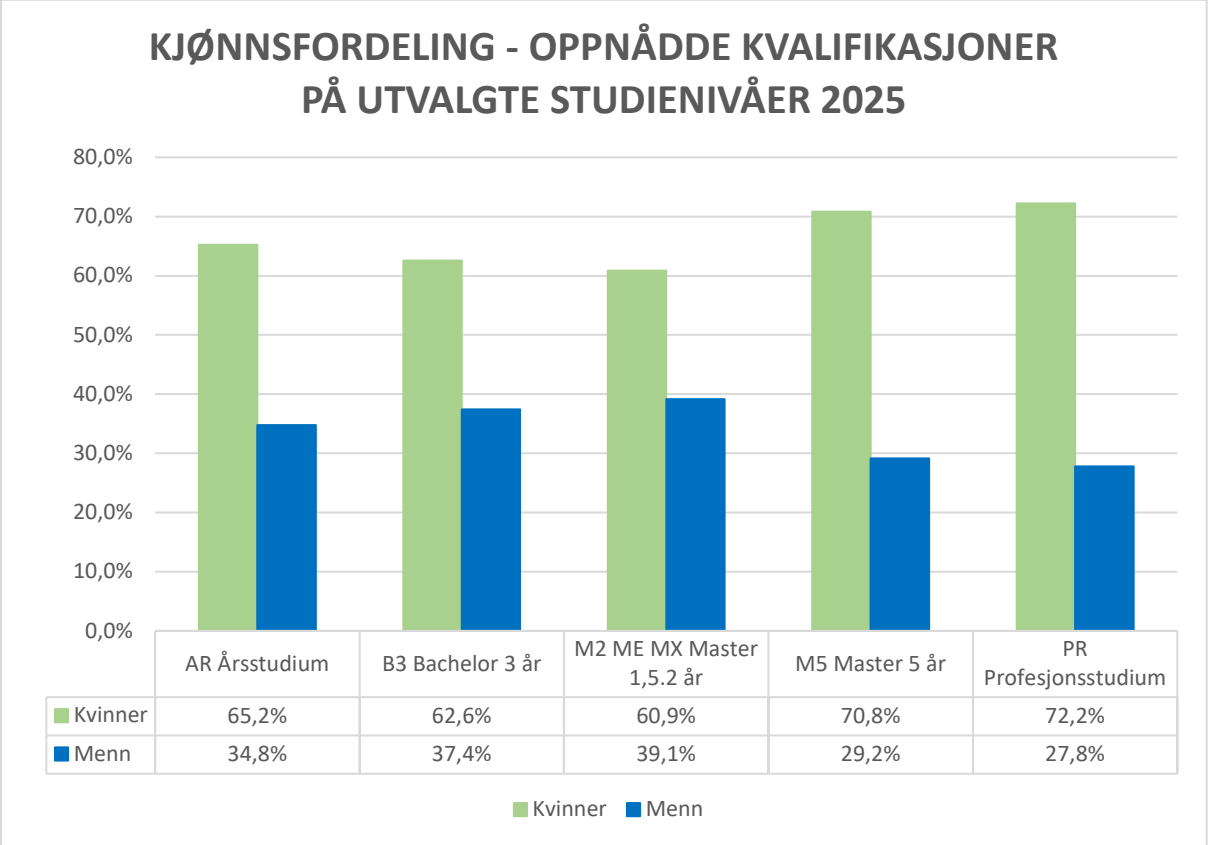
Den gjennomsnittlige kjønnsfordelingen skjuler betydelige variasjoner mellom fakulteter, studienivå og studieprogram. Ser vi på kjønnsfordelingen innenfor de utvalgte studienivåene årsstudier, bachelorprogrammer, 1,5–2-årige masterprogrammer, 5-årige masterprogrammer og 6-årige profesjonsstudier i 2025, ser vi at de tre første kategoriene har om lag 40% menn, mens de 5- og 6-årige programmene har en lavere gjennomsnittlig andel menn.



	Årsstudium 1 år	Bachelor 3 år	Master 1,5-2 år	Master 5 år	Profesjon 6 år
Kvinner	59,3%	59,7%	60,6%	70,7%	69,5%
Menn	40,7%	40,3%	39,4%	29,3%	30,5%

Figur 5. Andel registrerte kvinner og menn per studienivå i 2025, STAR/Felles studentsystem

Av studentene som fullfører studieprogram og oppnår kvalifikasjon, er andelen kvinner noe høyere enn blant de registrerte studentene. Dette har vært en tendens de siste årene. I 2025 var det 63,9% kvinner og 36,1% som oppnådde en kvalifikasjon ved UiO. Figuren under viser kjønnsfordelingen blant de uteksaminerte studentene på ulike studienivåer.



	AR Årsstudium	B3 Bachelor 3 år	M2 ME MX Master 1,5.2 år	M5 Master 5 år	PR Profesjonsstudium
Kvinner	65,2%	62,6%	60,9%	70,8%	72,2%
Menn	34,8%	37,4%	39,1%	29,2%	27,8%

Figur 6. Kjønnsfordeling (andel) i oppnådde kvalifikasjoner i 2025, fordelt på NSD-nivå, STAR/Felles studentsystem

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

For å jevne ut forskjeller og oppnå økt likestilling mellom kjønn, kan Kunnskapsdepartementet for enkelte utdanninger fastsette at søkere av det underrepresenterte kjønnet på studiet eller i det aktuelle yrket skal få inntil to tilleggspoeng for en avgrenset periode, jf. forskrift om opptak til høgare utdanning. Ordningen er ment for studieprogrammer med markant skjev kjønnsbalanse, der lokale rekrutteringstiltak eller frafallsreduserende tiltak ikke har hatt tilstrekkelig effekt. UiO har ett studieprogram med et slikt tiltak: Siden 2019 har mannlige søkere til profesjonsstudiet i psykologi fått ett tilleggspoeng for underrepresentert kjønn. Studieprogrammet har hatt en stor positiv utvikling i mannlige studenter i perioden, fra 23,1% høsten 2019 til 28,1% høsten 2025.

I 2027 kommer det større endringer i det nasjonale opptaksregelverket. Blant annet blir ordningen med tilleggspoeng for underrepresentert kjønn avviklet og erstattet med en adgang til å innføre kvoter for å sikre et visst antall studenter av begge kjønn (kjønnskvoter). Kunnskapsdepartementet har signalisert at institusjonene kan søke om kjønnskvoter innen

sommeren 2026, og flere fakulteter har i 2025 startet arbeidet med å vurdere om dette er aktuelt. Så langt har både profesjonsstudiet i psykologi og bachelorprogrammet i tannpleie uttrykt ønske om å søke om kjønnskvote. For begge utdanningene antas det at en kvote vil gi bedre rekruttering av menn enn ordningen med tilleggspoeng.

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 bedret kjønnsbalanse gjennomført i 2025, rapportert av enheter med kjønnsbalanse på 20% eller lavere i studieprogrammer:

MN	Det er i hovedsak instituttene som bidrar med lokale tiltak tilpasset det enkelte studieprogram. Fakultetet organiserer felles tiltak som fremmer et læringsmiljø som skal være attraktivt og trygt for et mangfold av studenter: 1) programseminarer for nye studenter på alle bachelorprogrammene samt enkelte av årsstudiene. Programseminarene har som mål å etablere et trygt og inkluderende læringsmiljø for alle nye bachelorstudentene. 2) studiestart som legger vekt på å skape et miljø ved det enkelte studieprogram som skal være skal være inkluderende for ulike grupper studenter. Fadderopplæringen tar også utgangspunkt i læringsmiljø preget av mangfold og inkludering. Det er en systematisk opplæring av faddere og fadderorganisasjon med faddersjefer på fakultetet og fadderkoordinatorer på det enkelte institutt. 3) På flere institutter/studieprogrammer har studentene egne rom der de kan møtes både for sosialt samvær og faglig samarbeid. 4) Alle studenter har mulighet for å bestille veiledningssamtale hos ForVei. Veiledningssamtalen fokuserer på den enkeltes opplevelse og mestring av livet som student. Lokale tiltak ved instituttene kan være: • Invitere det underrepresenterte kjønn (jenter) til et arrangement før studiestart
MED	For MED gjelder det studieprogrammene medisin og klinisk ernæring. Tiltaket er rettet mot gutter ved vgs. og arrangementet ble i tillegg strømmet. Tiltaket ble evaluert som vellykket mot målgruppen basert på tilbakemeldinger/evalueringsskjema fylt ut av de som deltok. Karriereintervju med menn, fokus på bilder av menn, og menn på stand ved Åpen dag.
OD	- Fakultetet har gjennomført flere tiltak for å bedre kjønnsbalansen, særlig rettet mot bachelorprogrammet i tannpleie. Det er arbeidet målrettet med profilering av studiene, blant annet gjennom produksjon av nytt rekrutteringsmateriell og bevisste valg i bilde- og tekstbruk på programsider og i sosiale medier, med vekt på å synliggjøre mannlige rollemodeller og mangfold. Videre er mannlige studenter og ansatte systematisk involvert i rekrutteringsaktiviteter som Åpen dag, stands og presentasjoner, for å bidra til å normalisere menn i utdanningene. Tiltakene er nylig ferdigstilt og er per i dag ikke formelt evaluert. Eventuell effekt på kjønnsbalansen vil måtte vurderes over tid.
JUS	Fakultetet er i prosess med å søke om innføring av kjønnsnøytrale kvoter (20%) i Forskrift om opptak til høgare utdanning (opptaksforskriften) for våre to grunnutdanninger, Årsenhet og Bachelor i kriminologi.

UV	UV har gjennom flere år hatt tiltak for å øke rekruttering av mannlige studenter og minoritetsspråklige studenter til fakultetets utdanninger. Aktuelle tiltak er skolebesøksordning, guttedag (ikke i 2025), bevissthet rundt mannlige rollemodeller (rekruttering, bilder, nettsider osv.). Det er vanskelig å dokumentere hva som påvirker søkertallene fra år til år.
STK	Gjelder alle emner. Vi hadde en masterstudent som fikk et stipend for å skrive en oppgave som tok for seg denne problemstillingen på STK. Denne oppgaven har blitt levert og vurdert. Det var interessante observasjoner og beskrivelser i oppgaven, men den har dessverre ikke tilført noe nytt eller konkret som vi kan bruke videre.
ISS	ISS har flere stipendmottakere i sommersemesteret og i utvelgelsen av disse har vi blant annet fokus på kjønnsbalanse.

Tiltak for å minske frafall av grupper som er underrepresentert i studier i 2025, rapportert av enhetene:

MN	I samarbeid med Realfagsbiblioteket fasiliterer fakultetet et nettverket for studenter på spekteret. Fokus her er å skape en møteplass med erfaringsdeling og fellesskap. I alt er det 80 studenter som har satt seg på listen for å få tilsendt informasjon og 10 studenter som i snitt deltar på møtene. Tiltaket har fått stor oppmerksomhet både fra UiO sentralt, videregående skoler samt media. Kommunikasjonsavdelingen har kontinuerlig fokus på følgende tiltak: - I kampanjearbeidet i forbindelse med i forbindelse med studentrekruttering fokuseres det på mangfold - Ved utarbeidelse av studentbrosjyren velges bilder som synliggjør mangfold med tanke på kjønn og ulik bakgrunn - Ved valg av foredragsholdere til arrangementer, som Åpen dag, er det alltid et mål om å få til en kjønnsfordeling på 50/50. Det etterstrebes også mangfold på øvrige grunnlag.
MED	Karriereintervju med menn, fokus på bilder av menn, og menn på stand ved Åpen dag.
HF	-Karriereintervjuer med alumnier – 139 enkeltintervjuer -Høst 25 lages videoer av masterkandidater i jobb -Skolebesøkere og faddere med mer variert bakgrunn -Jobbklar hver tirsdag- karriereveiledning på stand hver uke (450 pr semester) -EVU satsningen – retter seg mot andre søkergrupper (digital/samlinger) -E-læringskurs om universell utforming for undervisere som lanseres for alle i 2026 -Kursing av administrasjonen i mangfoldskompetanse -Pensum og læringskrav – få et større likestilling og mangfoldsperspektiv
OD	Fakultetet har gjennomført flere tiltak med mål om å forebygge frafall og styrke inkludering i studieprogrammene, særlig i overgangsfaser og i kull med stor variasjon i studentbakgrunn. TEAM-seminarene på Sundvollen er et sentralt tiltak, gjennomført som obligatoriske samlinger for førsteårsstudenter på tannlege- og tannpleierprogrammene, og i tilpasset format for innpassede studenter til 3. studieår i masterprogrammet i odontologi. Seminarene har fokus på samarbeid, kommunikasjon, tilbakemeldingskultur og etablering av trygge læringsteam, og benyttes som virkemiddel for å styrke tilhørighet og integrering tidlig i studieløpet.

	Videre benytter fakultetet studentmentorer («faddere») fra eget kull, rekruttert med bevissthet rundt kjønn og bakgrunn, for å støtte nye og innpassede studenter faglig og sosialt. Fakultetet gir også individuell tilrettelegging for studenter med dokumenterte behov, blant annet knyttet til språkutfordringer, funksjonsnedsettelse, helseutfordringer eller toppidrett. Tiltakene kan omfatte ekstra tid på eksamen, språkmentorordning, supplerende klinisk praksis og tilpassede studieopplegg i enkelttilfeller. Virkninger: Tiltakene vurderes som viktige for å styrke trivsel, tilhørighet og gjennomføring, særlig blant studenter med ulik utdanningsbakgrunn og erfaring. Effektene vurderes primært gjennom løpende dialog og erfaringer i studieorganisasjonen, heller enn gjennom formelle evalueringer.
JUS	Vi søker å synliggjøre mangfoldet i alle betydninger av ordet ved fakultetet i kommunikasjonen om studieprogrammene mot potensielle og eksisterende studenter. Det er likevel slik at når vi skal bruke faktiske studenter, eller kandidater, så er vi avhengig av å finne personer som ønsker å stille opp i f.eks. et karriereintervju. Over tid er det likevel et mål at vi skal ha en noenlunde jevn fordeling av kjønnene i tekst og bildesammenheng, men når det er en kjønnsubalanse i antall uteksaminerte, så vil ett av kjønnene bli overrepresentert om vi tar bilde av en større gruppe nye kandidater. Fakultetet har god søkning til alle våre studieprogrammer, og har ikke egne kampanjer, men er en del av UiOs felles kampanjer der vi årlig spiller inn ønske om tiltak som kan bidra til å øke antallet kvalifiserte mannlige søkere til våre studieprogrammer. Fakultetet jobber aktivt med likestilling og mangfold i rekruttering av studenter til våre stillinger som læringsassistenter og kollokvieveiledere. Vi er opptatt av å ansette en gruppe som viser et mangfold på både kjønn og bakgrunn/etnisitet oa. Fakultetet jobber aktivt med likestilling og mangfold i arbeidet med studiestart i samarbeid med studentforeningene og tilbyr bla flere inkluderende arrangementer uten alkohol, og det er alkoholfrie alternativer på alle sosiale arrangementer. Det er også fokus blant annet på mangfold innenfor både kjønn og bakgrunn i rekrutteringen og sammensetningen av faddere i studiestart. Det lar seg ikke fastslå hvilke effekter tiltakene har hatt.
STK	Vi fremhever mannlige studenter på nettsidene våre og vi sørger for å ha mannlige undervisere innleid for å skape mer balanse. Effekten av dette er vanskelig å vurdere, men rekrutteringen av mannlige studenter er fortsatt for lav.
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.

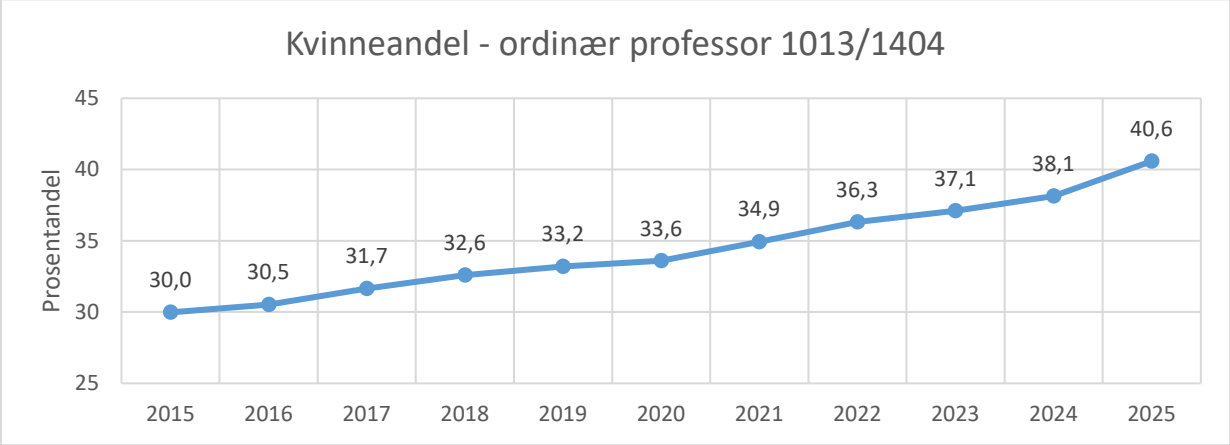
2.2 Kjønnsbalanse blant ansatte

I 2025 hadde UiO 52,3 % 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.

Tabell 4 viser kvinneandelen for førsteamanuensisstillinger ved UiO, brutt ned på enhetsnivå. Det er et mål at førsteamanuenser søker opprykk til professor, og andelen kvinnelige førsteamanuensis kan si noe om utvikling av kjønnsfordeling på professornivå. Andelen kvinnelige førsteamanuenser er gått ned fra 2024, fra 50,1 til 49,4 årsverk i 2025 (ekstravervstillingene er ikke medregnet). Tilsvarende drøyt 32 årsverk. Det er bare MN av de store fakultetene som har kvinneandel på under 40%, mens flere av disse med en andel langt høyere enn dette, som for eksempel OD, TF og UV. Det kan imidlertid forekomme forskjeller mellom ulike fagområder, og det er derfor viktig fortsatt 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.

2.2.1 Kvinneandel i professorstillinger og vitenskapelige lederstillinger

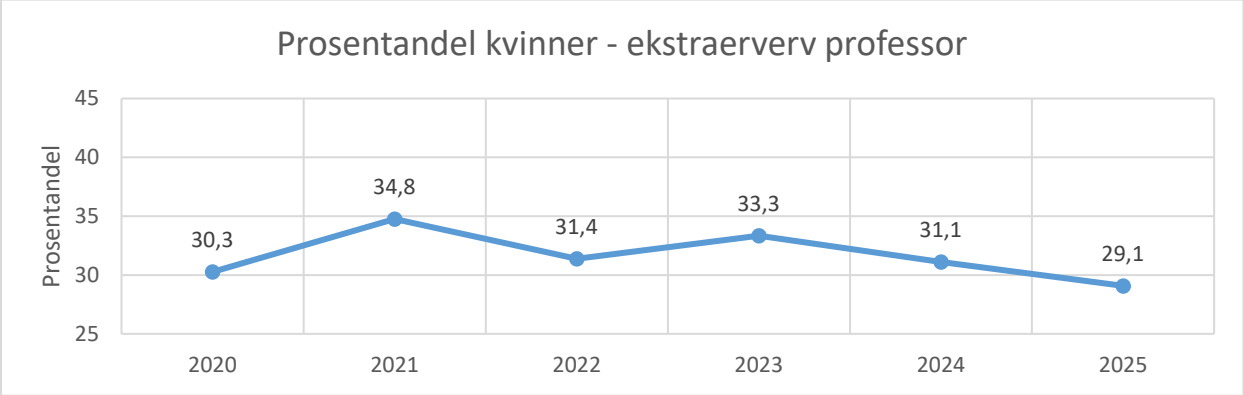
Det har lenge vært et mål å rekruttere flere kvinner til faste vitenskapelige stillinger for å oppnå kjønnsbalanse i UH-sektoren. Ved UiO er det i tillegg en målsetting om kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger. Måltallene ble satt i 2021 for inneværende tiltaksplan.



Figur 7. Professor i ordinær stiling, uten ekstraerverv. Kilde: DBH.

I 2025 har det vært en økning i kvinneandelen i professorstillinger i ordinære stillinger ved UiO og måltallet på 40% er nådd, ref. figur 7. Ekstravervstillingene er ikke medregnet her. Ser man på alle professorene samlet har tallet gått opp fra 37,7% for 2024 og er på 39,9 for 2025. Antall personer i professorstillinger, inkludert bistillinger, har økt med 19 personer. Når man ser

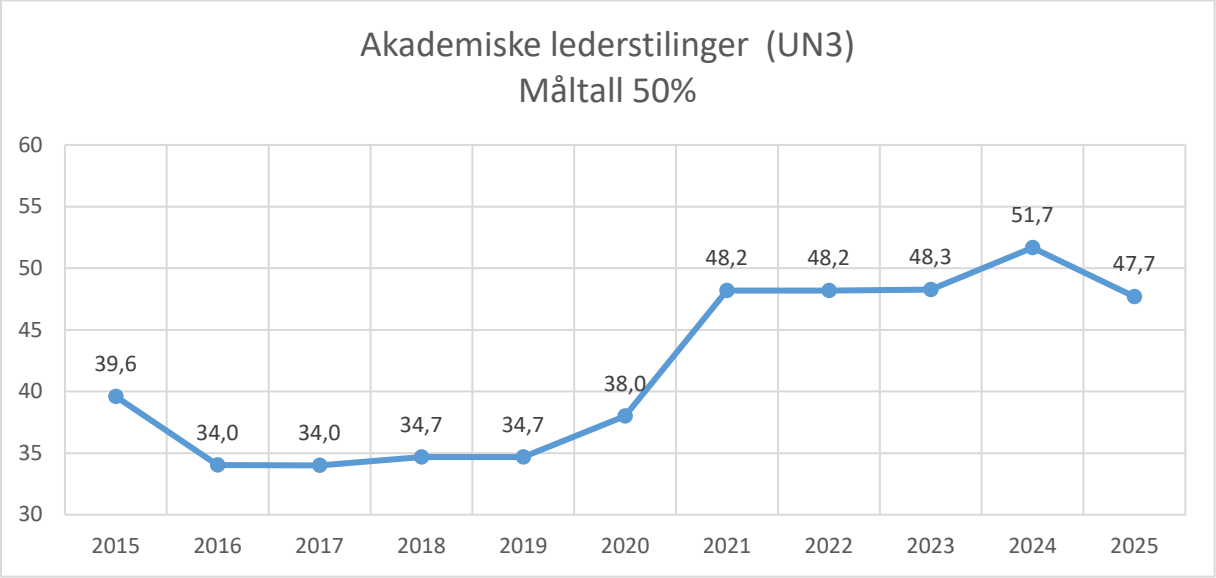
utviklingen på enhetene, har 6 enheter over 40 % kvinneandel på professornivå og både MN og SV, som har ligget lavet, har en økning av kvinneandelen og ligger nå over 30 % (se tabell 3).



Figur 8. Professor i ekstraerverv (professor II). Pga. endring i rapporteringskode til DBH finnes det tall kun fra 2020. Kilde: DBH.

Måltallet iht. tiltaksplan er også 40 % i professor II-stillinger. Andelen har imidlertid gått ytterligere fra 31,1 % i 2024 til 29,1% i 2025 (figur 8). Det er en imidlertid en oppgang i antall årsverk fra 50 i 2024 til 58 i 2025.

Samlet er det positivt at andelen kvinnelige professor fortsetter å øke, og at UiO i 2025 nådde måltallet på 40% for tiltaksplanperioden, selv om professor II andelen synker noe.



Figur 9. DBHs stillingskategori «faglig-administrative lederstillinger (UN3)». For UiO omfatter dette (SKO1434 Dekan og SKO1475 Instituttleder). Kilde: DBH

Når det gjelder vitenskapelige lederstillinger har det vært en liten nedgang (figur 9, og fordelt på enheter i tabell 5). Det har bl.a. vært endringer i lederstillingen som følge av nytt rektorat. Rektor inngår i tellingen i disse stillingene, det øvrige rektoratet gjør det ikke. Det er fortsatt to kvinner og to menn representert i rektors ledergruppe.

2.3 Likelønnskartlegging ved UiO

Ansatte som utfører samme arbeid eller arbeid av lik verdi, skal ha lik lønn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Lovkravet innebærer at lønnsfastsettelsen må skje etter kjønnsnøytrale kriterier og normer. Likestillings- og diskrimineringsombudet beskriver formålet med lønnskartleggingen som «å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn i egen virksomhet."

I arbeidet med likelønnsrapportering ved UiO ble det utarbeidet en inndeling av lønnsgrupper, som kunne ansees å utføre «likt» arbeid. Dokumentene skal være offentlig tilgjengelig og personvernet setter grenser for detaljnivå. Iht. drøftinger med de tillitsvalgte ved UiOs organisasjoner pr. januar 2026, er det i 2025-rapporteringen imidlertid tatt inn enkelte av stillingskodene med mange ansatte under de fastsatte grupperingene. Det er derfor laget to separate tabeller.

I tillegg til ordinær grunnlønn er det krav til at det også rapporteres tilleggslønn og andre ytelser. Det har vist seg å være utfordrende å få tak i rapporter som gjør dette mulig og det jobbes for å utarbeide tilfredsstillende oversikter.

2.4 Midlertidige stillinger fordelt på kjønn

En særskilt utfordring i akademia 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.

Tall per 1.10.2025 (Tabell 7) viser at midlertidigheten ved UiO har økt med 0,3 prosentpoeng i vitenskapelige stillinger, fra 15,7 % til 16,0 %, tilsvarende om lag 2,6 årsverk. Selv om økningen i antall årsverk er liten, blir prosentandelen høyere som følge av et lavere totalt antall ansatte (rekrutteringsstillinger er ikke medregnet). Prosentandelen kvinner er på 16,9 % i 2025, som er en oppgang fra 2024 (13 %). Menn ligger på 15,3 % ift. 11,6% i 2024.

Det er fortsatt nedgang i midlertidigheten ved Det medisinske fakultet, mens Det samfunnsvitenskapelige fakultet har en økning i midlertidige forskerårsverk. Endringene er å finne blant forskerne og antas å ha sammenheng med aktivitetsnivået som følge av økning/nedgang i eksterne midler.

For teknisk-administrative stillinger har midlertidigheten også økt med 0,3 prosentpoeng siden 2024, fra 10,1 % til 10,4 % i DBH-rapporteringen. Den største endringen gjelder en betydelig økning i bruk av fagkonsulenter (kode 0389). Dette skyldes i hovedsak at en gruppe

studentassistenter har gått over til månedskontrakter, som dermed inngår i statistikken for midlertidighet. Samtidig har bruken av vitenskapelige assistenter gått ned, trolig som følge av endringer i forskriften til universitets- og høyskoleloven. Noen av de tidligere vitenskapelige assistentene kan ha gått over i fagkonsulentstillinger eller andre teknisk-administrative midlertidige stillinger.

2.5 Deltidsstillinger fordelt på kjønn og ufrivillig deltid

Tabell 8 viser distribusjon av stillingsbrøker ved UiO i 2025 fordelt på kjønn. Denne viser at 26,2 % av alle ansatte ved UiO jobber i en lavere stillingsprosent enn 100 %. Tabellen viser at flere kvinner enn menn jobber deltid, bortsett fra i 20% stillinger. Det er en oppgang totalt fra 2024, da jobbet 24,5 % 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 om lag 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 om lag 1300 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 50/50.

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.

2.5.1 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, evt, også tillitsvalgte, at leder selv tar initiativ gjennom eksempelvis medarbeidersamtaler. 5 har svart at de ikke har slike rutiner.

På spørsmål 2 oppgir 3 enheter å ha fått henvendelser fra ansatte i deltid som ønsker større stillingsprosent i løpet av 2025. Et tilfelle blir fult opp i henhold til rutiner, og 2 har fått tilbud om

større stillingsprosent. Også her ser vi at det er enkelte stillinger og arbeidsformer ved UiO hvor deltidsarbeid er ønskelig, bla. studentansatte.

2.6 Foreldrepermisjon fordelt på kjønn

Tabell 9 viser uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn ved UiO. Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon omfatter dette 453 personer i 2025, mot. 493 personer i 2024.

For det samlede foreldrepermisjonsuttaket, altså ulike grader av permisjonsuttak i tabellen, er det tilnærmet likt for de tre siste årene og er i 2025 på 70,4 %. Antall fravær i dagsverk er på drøyt 36 000 for 2025. Det er langt høyere uttak av permisjon for kvinner som ikke er graderte. Menns representasjon øker når det kommer til graderte uttak. I 2025 utgjorde graderte fravær i drøyt 4300 dagsverk, tilsvarende 18,7 årsverk. Det skal understrekes at gradert 80 % permisjoner omfatter kun 8 personer. Den gruppa med størst foreldreuttak er stipendiatene, hvor det ble tatt ut drøyt 10 000 dagsverk i 2025. Dette er 18 årsverk mer enn fraværet i den neststørste gruppa, postdoktorer. Når det gjelder uttak av ulønnet permisjon, gjelder det svært få. I 2024 og 2025 var dette 6 personer, som i 2025 utgjorde til sammen 138 dagsverk.

2.7 Sykefravær fordelt på kjønn

Tabell 10 viser oversikt over sykefravær fordelt på kvinner og menn i 2025[9]. 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. UiO vil i løpet av våren 2026 komme med ny lokal IA-avtale.

Sykefraværsandelen viser forholdet mellom antall sykefraværsdager og antall avtalte dagsverk. 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.

Samlet sykefravær i 2025 er stabilt i forhold til 2024 og utgjør 4,3% av avtalte årsverk. For kvinner har prosentandelen gått ned fra 5,7% i 2024 til 4,4% i 2025, mens menns fraværsandel har økt fra 2,7% til 3,1% (Tabell 10a). Når det gjelder langtidsfraværet (dvs. fravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager) har dette sunket noe i antall fraværsårsverk fra 2024 til 2025 fra 213 til 205,6 årsverk, mens fraværet innenfor arbeidsgiverperioden er relativ stabilt de to siste årene (Tabell 10b).

[9] Sykefraværsstatistikken i DFØ finnes fra 2022. UiO besluttet etter forrige års rapportering, at det skal rapporteres iht. NAV-modellen, ikke SSB. Det betyr at tallene fra i fjor er høyere enn i år. Tallene fra år til i inneværende materialet er sammenlignbare.

Det er mulig å skille ut rekrutteringsstillingene i sykefraværsoversiktene fra DFØ Innsikt. Som gruppe er stipendiatene den gruppa med høyest fravær. Av totalfraværet i 2025 utgjorde stipendiatene 25% av dette, tilsvarende drøyt 84 fraværsårsverk totalt. 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 4,5% i 2022 til 6,7 % i 2025. Kvinners sykefraværsprosent i denne gruppa har økt fra 4,5 i 2022 til 6,7% i 2025. Menns fraværsandel har også økt fra 2,2% i 2022 til 5,0 i 2025, med et hopp på 2,2% prosent fra 2024. Fraværet for postdoktorene er imidlertid langt lavere enn for stipendiatene, med et fravær på 2,8 3% både for 2024 og 2025.

3 UiOs arbeid med likestilling og diskriminering

Aktivitets- og redegjørelsespliktens del 2 ber arbeidsgivere beskrive hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i virksomhetens personalpolitikk, planer eller andre styrende dokumenter, samt hvordan likestillingsarbeidet er strukturert. UiOs redegjørelse for organisering og aktiviteter gjennomført i rammen av tiltaksplan og annet likestillingsarbeid er å finne i rapportens kapittel 2. Offentlige myndigheter skal også rapportere om arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering i hele sin virksomhet. Her spiller også kjønnsbalanse blant studenter og arbeidet med å rekruttere og bevare studentgrupper inn (kapittel 2.1).

3.1 Personalpolitikk, strategier og retningslinjer mot diskriminering og trakassering

Rammen for arbeidet mot diskriminering og trakassering er både UiOs strategimål om trygt og inkluderende arbeidsmiljø nevnt innledningsvis, LIM tiltaksplan, samt UiOs retningslinjer mot trakassering for studenter og ansatte. Retningslinjene baserer seg på forbud i lovverket mot diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. De 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.

3.1.1 GEP-kravene

Europakommisjonen og Forskningsrådet har, fra og med 2022, stilt krav om at forskningsinstitusjoner som søker om prosjektstøtte fra dem må ha på plass handlingsplaner for likestilling / *Gender Equality Plans* – også kalt GEP-kravene. Som følge av dette ble det utarbeidet en UiO-nettside, som er ment å gi en samlet redegjørelse for hvordan UiO oppfyller GEP-kravene. Her publiseres også UiOs likestillingsrapporter. Avdeling for forsknings- og innovasjonsadministrasjon følger med på diskusjoner om, og skal følge opp eventuelle utviklinger rundt, disse GEP-kravene. Nettsiden er: https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/

3.2 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.

3.2.1 Varslingssystem og forebygging av trakassering og diskriminering for ansatte

UiO har en 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 2025, 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 vurderer også mulige tilbud om veiledning for ansatte for å øke bevissthet om trakassering og diskriminering blant utsatte.

3.2.2 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 2025 ble det meldt inn 102 unike saker i kategorien “varslinger” fra studenter. Av disse er 74 saker blitt behandlet som «forstyrrende og/eller uakseptable adferd». Det er på nivå med 2024 (76 saker), og en økning på 68.9% fra 2023 (45 stk.). Seksuell trakassering og annen uønsket seksuell oppmerksomhet har en egen kategori i innmeldingsskjema. Det er for 2025 rapportert om åtte saker på institusjonsnivå. Antallet saker i denne kategorien ligger relativt stabilt med seks saker i 2024 og ni saker i 2023. I kategorien *andre kritikkverdige forhold* ble det behandlet 11 saker. Disse sakene kan omhandle diskriminering eller generell trakassering.

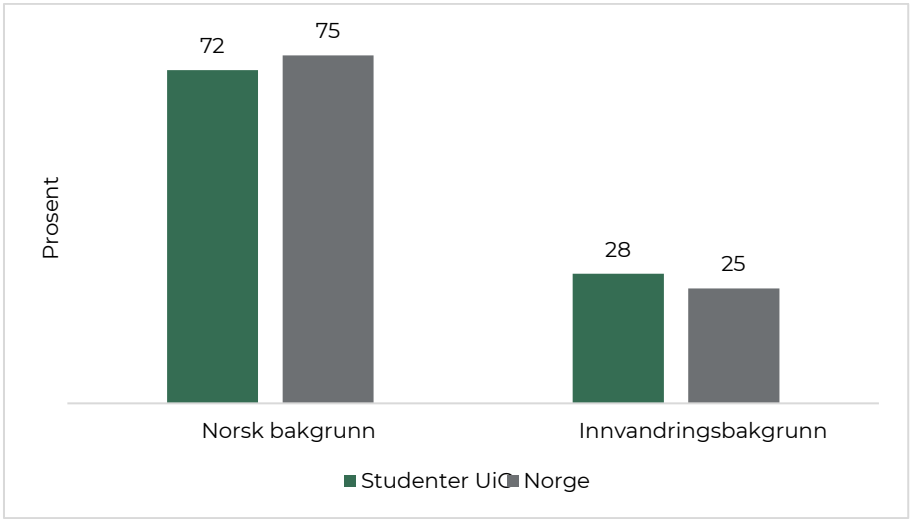
I tillegg forventer vi at det er mørketall i form av hendelser som ikke blir meldt inn. Det jobbes derfor med informasjonstiltak overfor studenter og ansatte for å løfte frem at det nytter å si fra, samt med kompetanseheving og erfaringsutveksling i nettverk på tvers av fakultetene. Studieavdelingen sentralt på UiO tilbyr også ansatte som gjennomfører mange samtaler med studenter ulike kurs og temamøter for å styrke kompetansen på feltene nevnt over. Alle studenter som begynner på UiO mottar informasjon om Si fra-systemet gjennom velkomstuken, gjennom sine faddere, på e-post og via UiOs sosiale medier. Det finnes også opplæring for studenttillitsvalgte, i samarbeid med Studentparlamentet.

3.3 Kunnskapsgrunnlag og indikatorer

I følgende del beskrives statistikk om enkelte demografier, annet kunnskapsgrunnlag og varsler, som kan gi en pekepinn på innsatsområder og mulige hindre for likestilling på flere diskrimineringsgrunnlag. Samlet bidrar det til grunnlag for UiOs videre arbeid med ARP del 2 og ny tiltaksplan.

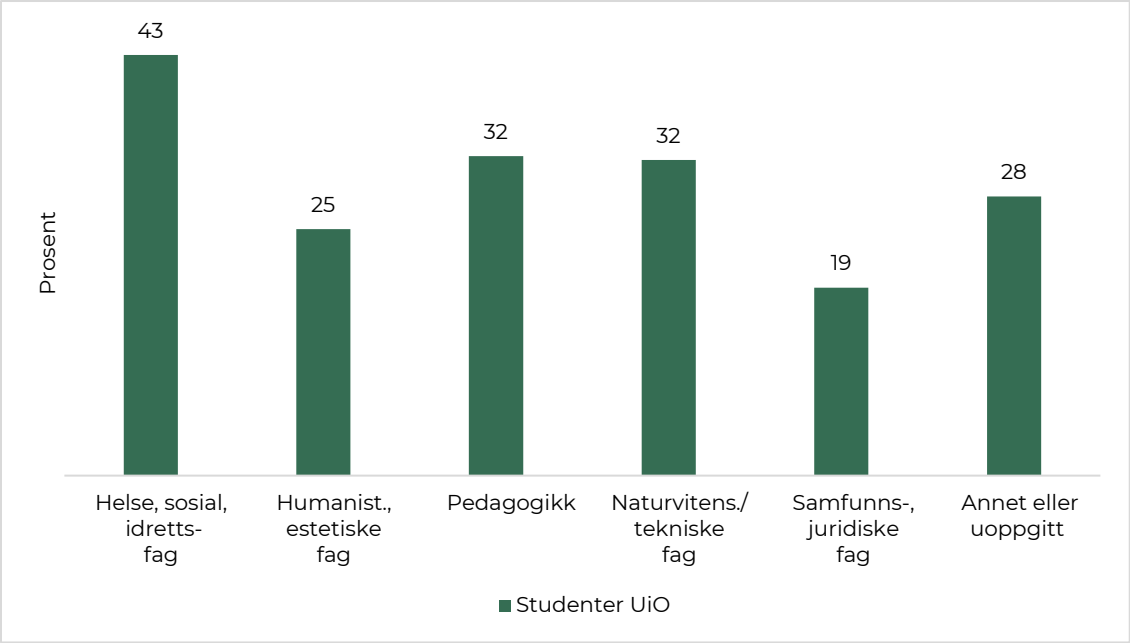
3.3.1 Innvandrerbakgrunn blant studenter ved UiO

En registerdatarapport bestilt og gjennomført i 2025 gir et overordnet bilde over studenter med innvandrerbakgrunn ved UiO:



Figur 10, *Oslo Economics, Registerdatarapport 2025. Innvandringsbakgrunn blant studenter. Kilde: SSB 2023*

Andelen innvandrere blant studenter er noe høyere enn i befolkningen for øvrig. 16 prosent av studentene med innvandringsbakgrunn er innvandrere, og 12 prosent er norskfødte med innvandrerforeldre (sammenlignet med 21 prosent og 4 prosent i befolkningen for øvrig). Registerdatarapporten gir også et bilde av fordelingen innenfor fagfelt:

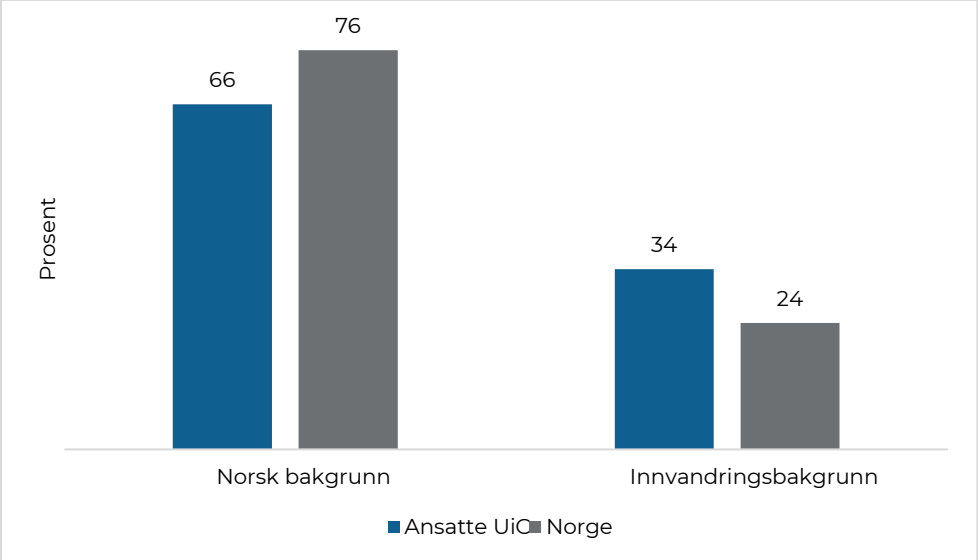


Figur 11, *Oslo Economics, Registerdatarapport 2025. Innvandringsbakgrunn blant studenter. Kilde SSB, *Aggregert tall for Norge fra SSB tabell 14219: Studenter i universitets- og høgskoleutdanning*.

Det er særlig mange med innvandrerbakgrunn som studerer helse og sosialrelaterte fag. Mange som studerer disse fagene har «ikke-vestlig» landbakgrunn (41 prosent). Det er minst andel blant samfunns- og juridiske fag, hvorav «ikke-vestlig bakgrunn» er på 20 prosent.

3.3.2 Innvandrerbakgrunn blant ansatte

Overordnet data om ansatte med innvandrerbakgrunn ved UiO:



Figur 12. Oslo Economics, Registerdatarapport 2025. Ansatte ved UiO. Kilde: SSB 2023.

Av de 34 prosent med innvandrerbakgrunn er 31 prosent innvandrere, og 3 prosent norskfødte med innvandrerforeldre (sammenlignet med 22 prosent og 2 prosent i befolkningen for øvrig). Andelen personer med innvandringsbakgrunn blant UiO-ansatte er med andre ord høyere enn i befolkningen for øvrig. Som forskningsinstitusjon inngår UiO i en sektor bestående av høy

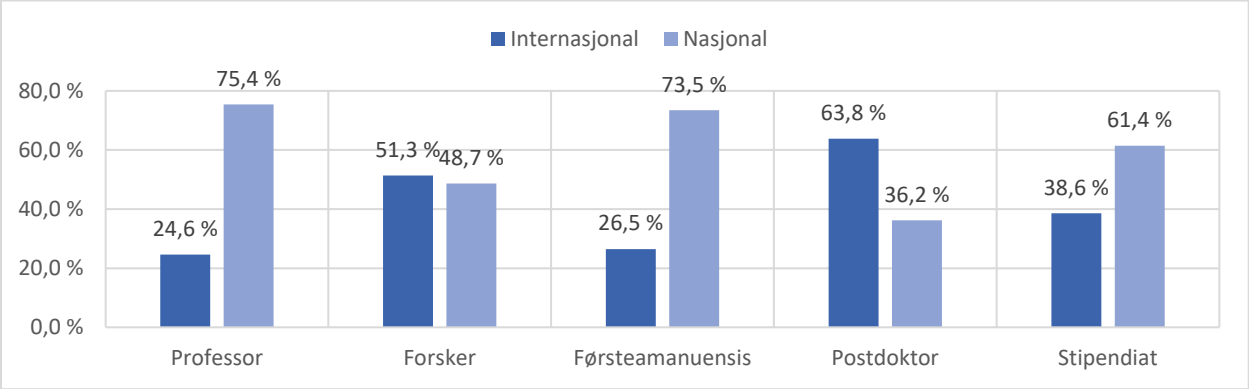
internasjonal mobilitet, slik at en betydelig andel innvandrere kan anses som internasjonalt rekrutterte forskere. Datafremstillingen illustrerer videre at det er prosentvis færre norskfødte med innvandrerbakgrunn blant ansatte (3%) enn studenter (12%) ved UiO.

3.3.3 Hovedtrekk fra registerdatarapporten (2025)

- Universitetet i Oslo (UiO) kjennetegnes av mangfold på flere områder: Det er en høy andel kvinner blant både studenter og ansatte, en yngre aldersprofil, samt en større internasjonal representasjon sammenlignet med den generelle befolkningen.
- UiO opererer og rekrutterer i et internasjonalt miljø, med en høyere andel innvandrere blant både ansatte og studenter enn i befolkningen for øvrig, noe som reflekterer vanlig akademisk praksis.
- Personer med «ikke-vestlig» landbakgrunn er overrepresentert blant studentene, mens andelen blant ansatte tilsvarer befolkningens nivå.
- Sosial reproduksjon er tydelig til stede, ettersom mange ansatte og studenter har foreldre med høyere utdanning og inntekt enn gjennomsnittet i befolkningen.

3.3.4 Internasjonal mobilitet blant vitenskapelig ansatte

UiOs egne data nærmere oversikt over vitenskapelig ansatte registrert med statsborgerskap fra andre land:



Figur 13. Internasjonalt statsborgerskap i utvalgte vit. stillingsgrupper ved UiO. Kilde: SAP pr 1. desember 2025

I Undervisnings- og forskningsstillinger er det totale antallet ansatte med internasjonalt statsborgerskap på 34%. Dette innebærer en liten nedgang fra 2024, hvor andelen lå på 35,3 %. Antall statsborgerskap utenom Norden er høyest fra Tyskland (245), USA (129), Italia (118), Storbritannia (94), Kina (93), Frankrike (86), og India (80). Det er en høyere internasjonal andel blant postdoktor og forskere. Disse stillingene er har en internasjonal andel på over 60%. I de faste kombinerte stillingene, som for professor- og førsteamanuensisstillinger, er andelen internasjonale lavere på rundt 25%. Totalt på UiO er andelen internasjonale i alle stillinger på 24,5% i 2025.

3.3.5 Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK)

Våren 2024 ble tall fra ARK-undersøkelsen, en felles arbeidsmiljøundersøkelse for UH-sektoren publisert. Også med forekomst av uakseptabel oppførsel, herunder diskriminering, mobbing, trakassering og vold. Undersøkelsen hadde en høy svarprosent blant UiOs ansatte (70%).

- 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).
- Forekomsttyper av uakseptabel oppførsel: 171 ansatte oppgava 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).
- Undersøkelsen viste også 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).

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).

3.3.6 Varsling fra UiOs ansatte

UiO ber enhetene innrapportere antall og type varslingssaker de har håndtert gjennom året. Det totale antallet varsler som gjelder ansatte og en tidligere ansatt, er 14 for 2025. Antallet var 17 i 2024 og 13 i 2023.

- For 2025 rapporterer fem enheter at de har mottatt og behandlet til sammen ca. 14 enkeltsaker om diskriminering på ulike grunnlag.
    - Tre gjelder etnisitet. Det er også varslet enkeltvis på grunnlag av kjønn, funksjonsevne, religion, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk og alder
- Fem enheter oppgir å ha mottatt til sammen 5 varsler om trakassering, og 1 om seksuell trakassering.

Det er som i tidligere år få som varsler ved UiO, med en liten nedgang fra 2024. Det er en fortsatt utvikling i varsler som gjelder diskriminering på flere grunnlag utover kjønn. Samtlige oppgir å ha fulgt opp varslene i tråd med UiOs varslingsrutiner.

3.4 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, aggregert for hele UiO.

Grunnlag	Påberopt i søknad	Innkalt til intervju	Ansatt
Funksjonsnedsettelse	540	28	3
Innvandrerbakgrunn	4817	192	66
Hull i CV-en	1119	33	1

Figur 7. Antall påberopt funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn og hull i CV ved rekruttering, 2024. Tallene gjelder fra 01.01.2025-10.12.2025.

3.4.1 Ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV

Som statlig arbeidsgiver har UiO i tråd med føringer fra tildelingsbrev sammenstilt tall på nyansettelser som har oppgitt funksjonsnedsettelse eller hull i CV i 2024 med tall fra 2025. UiOs samlede tall fra Jobbnorge er publisert i årsrapporten. I tillegg har UiO bedt enhetene kvalitetssikre tallene, blant annet for å etterrapportere eventuelt innmeldte tilretteleggingsbehov *etter* ansettelsen for å vurdere om det innebærer endrete tall. Eventuelle justeringer fra denne kvalitetssikringen oppgis i denne rapporten, som også vedlegges årsrapporten.

Ansettelser	Snitt 2020-2021	2024	2025 (aggregert)	2025 (etter-rapportert)
Nyansettelser ved UiO totalt	1002	880	828	828
Antall som oppga forhold om hull i CV-en og nedsatt funksjonsevne og ble ansatt	7,5	12	4	7
Ansettelser funksjonsnedsettelse og hull i CV i prosent	**0,77%**	**1,36%**	**0,48%**	**0.85%**

Figur 8. Ansettelse av personer med hull i CV og funksjonsnedsettelse. Tall for 2020-2021 hentet fra UiOs årsrapporter. Aggregerte tall 2025 (Jobbnorge) gjelder fra 01.01.2025-31.12.2025.

Det er en nedgang i ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV fra 2024. Samtidig gikk tallet noe opp som følge av enhetenes etterrapportering/kvalitetssikring. Det bemerkes at dataene er noe usikre, da en slik kvalitetssikring gjøres manuelt utenom JobbNorge-systemet.

Prosentandelen nyansatte er uansett lav. Som stor, statlig arbeidsgiver med mange varierte oppgaver vil UiO jobbe videre med å øke tallene, bla. i kommende, ny IA-avtale. Dette er nærmere beskrevet i årsrapporten.

3.4.2 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 rapporteringen.

6 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	2
Etablert utprøving i samarbeid med NAV	4
Forespørsel fra fellesadministrasjonen	0
Direkte henvendelse fra den ansatte	1
Annet	1

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

3.4.3 Tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelser

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 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	13
Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	12
Teknisk eller fysisk tilrettelegging	9
Digital tilrettelegging	6
Annet	5

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 jobbe med videre.

3.5 Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Tidligere år har UiO sentralt (OPA) mottatt henvendelser fra enhetene som indikerer noen utfordringer for ansatte med annen kjønnsidentitet og utrykk. Eksempelvis kan det ved ansettelser av ikke-binære oppstå utfordringer med å innhente personalia, skrive kontrakter og registrere nyansatte i personalystemet SAP. SAP/DFØs personalsystem er en ekstern løsning UiO ikke har mulighet til å endre. Hva som er mulig for ansatte å endre og for UiO å eventuelt tilpasse gjeldende kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, blir likevel viktig å klargjøre i fremtidige personalrutiner. Dette er bla. løftet i forslag til ny tiltaksplan.

Det har vært tilsvarende utfordringer på studentsiden. I 2025 har UiO derfor etablert en mulighet for at studenter kan søke om endret visningsnavn i noen datasystemer på UiO enn det de har i Folkeregisteret eller passet. Begrunnelsen for ønsket kan for eksempel være kjønnsinkongruens eller at framvisning av navnet setter studenten i fare i hjemmesituasjonen eller hjemlandet.

3.6 Avslutning – fremtidige ambisjoner

Denne rapporten gjelder siste år i inneværende LIM tiltaksplan for UiO. Ny tiltaksplanen vil gjelde i perioden 2026-2030. Rapporten indikerer fortsatt utfordringer med en synkende andel mannlige studenter, og at UiO samlet har nådd målet om 40% kvinneandel i professorstillinger, men med variasjoner lokalt og i ekstraerverv. Vi ser også en utvikling i varsler som gjelder diskriminering, og lave tall på ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og hull i CV. For fremtiden er en ambisjon å styrke UiOs arbeid med å kartlegge og iverksette tiltak på risikoområder iht. ARP, i tråd med ny tiltaksplan som og styrker arbeidet med mangfold. Plikten for offentlige myndigheter kan også gjennomgås og styrkes for å kartlegge UiOs tjenestetilbud mot studenter og publikum. Ny IA-avtale vil også løfte arbeidet med rekruttering og tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelser, samt reduksjon av sykefravær.

Del 4 - Tabeller

Tabell 1: Kjønnsbalanse i virksomheten – fordelt på stillingsgrupper

Lønnsgrupperinger UiO		Kjønn - antall ansatte			% pr kategori		% av total	
		Kvinne	Mann	Total	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Lederstilling	1.1 Toppleder	49	48	97	50,5 %	49,5 %	1,2 %	1,2 %
	1.2 Mellomleder	168	98	266	63,2 %	36,8 %	4,0 %	2,5 %
Total		**217**	**146**	**363**	**59,8 %**	**40,2 %**	**5,1 %**	**3,8 %**
Undervisning- og forskningsstillinger	2.1 Krav utover dr. grad	473	776	1249	37,9 %	62,1 %	11,2 %	20,1 %
	2.2 Krav om doktorgrad	833	953	1786	46,6 %	53,4 %	19,7 %	24,6 %
	2.3 Krav til mastergrad	977	740	1717	56,9 %	43,1 %	23,1 %	19,1 %
	2.4 Lavere krav enn master	36	20	56	64,3 %	35,7 %	0,9 %	0,5 %
Total		**2319**	**2489**	**4808**	**48,2 %**	**51,8 %**	**54,8 %**	**64,3 %**
T/A-stillinger	3.1 Komplekse stillinger	866	667	1533	56,5 %	43,5 %	20,5 %	17,2 %
	3.2 Saksbehandling- og forvaltning	465	274	739	62,9 %	37,1 %	11,0 %	7,1 %
	3.3 Kontor, drift og teknisk støtte	367	293	660	55,6 %	44,4 %	8,7 %	7,6 %
Total		**1698**	**1234**	**2932**	**57,9 %**	**42,1 %**	**40,1 %**	**31,9 %**
Grand Total		**4234**	**3869**	**8103**	**52,3 %**	**47,7 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Tabell 1: Kjønnsbalanse for pr Lønnsgrupperinger ved UiO i 2025. Se inndeling av lønnsgrupper for oversikt over hvilke stillingskoder som inngår i hvilke stillingsgrupper. Kilde SAP pr 1. desember 2025

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

Enhet*	Lønnsgrupperinger	Kvinne	Mann
HF	Lederstilling	58,8 %	41,2 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	53,7 %	46,3 %
	T/A-stillinger	64,8 %	35,2 %
HF Total		**56,4 %**	**43,6 %**
JUR	Lederstilling	56,5 %	43,5 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	54,8 %	45,2 %
	T/A-stillinger	74,4 %	25,6 %
JUR Total		**61,3 %**	**38,7 %**
MED	Lederstilling	72,1 %	27,9 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	51,0 %	49,0 %
	T/A-stillinger	72,4 %	27,6 %
MED Total		**56,8 %**	**43,2 %**
MN	Lederstilling	71,1 %	28,9 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	35,9 %	64,1 %
	T/A-stillinger	49,5 %	50,5 %
MN Total		**39,9 %**	**60,1 %**
SV	Lederstilling	69,2 %	30,8 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	48,2 %	51,8 %
	T/A-stillinger	66,1 %	33,9 %
SV Total		**53,5 %**	**46,5 %**
OD	Lederstilling	63,6 %	36,4 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	56,2 %	43,8 %
	T/A-stillinger	86,0 %	14,0 %
OD Total		**67,2 %**	**32,8 %**
UV	Lederstilling	57,1 %	42,9 %

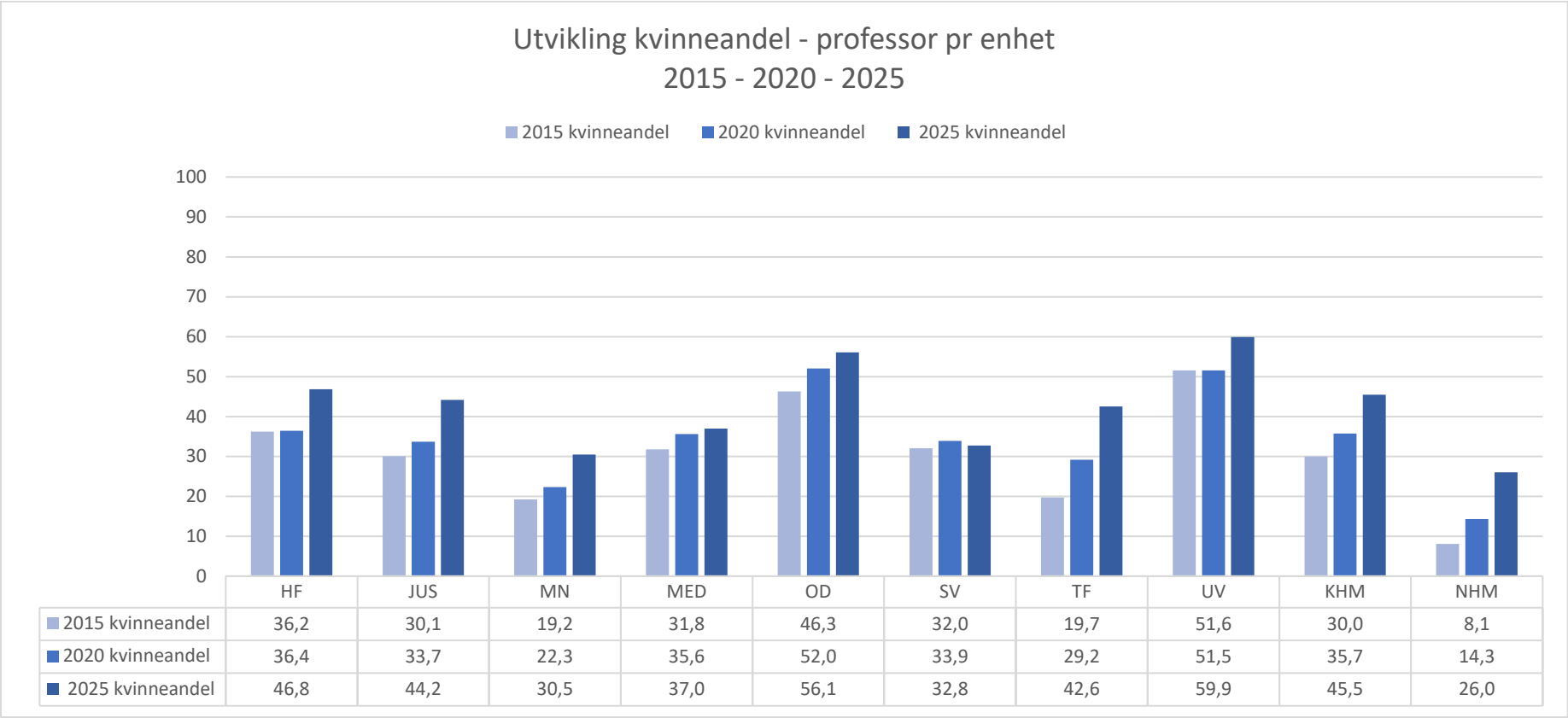
	Undervisning- og forskningsstillinger	65,9 %	34,1 %
	T/A-stillinger	65,9 %	34,1 %
UV Total		**65,5 %**	**34,5 %**
TF	Lederstilling	33,3 %	66,7 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	52,4 %	47,6 %
	T/A-stillinger	54,5 %	45,5 %
TF Total		**52,2 %**	**47,8 %**
KHM	Lederstilling	50,0 %	50,0 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	58,6 %	41,4 %
	T/A-stillinger	62,2 %	37,8 %
KHM Total		**60,1 %**	**39,9 %**
NHM	Lederstilling	66,7 %	33,3 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	43,9 %	56,1 %
	T/A-stillinger	59,8 %	40,2 %
NHM Total		**53,7 %**	**46,3 %**
Globe	Lederstilling	75,0 %	25,0 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	60,6 %	39,4 %
	T/A-stillinger	73,7 %	26,3 %
Globe Total		**66,1 %**	**33,9 %**
UB	Lederstilling	86,7 %	13,3 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	62,2 %	37,8 %
	T/A-stillinger	67,1 %	32,9 %
UB Total		**67,7 %**	**32,3 %**
EA	Lederstilling	42,4 %	57,6 %
	T/A-stillinger	30,7 %	69,3 %
EA Total		**32,3 %**	**67,7 %**
IT	Lederstilling	16,1 %	83,9 %

	T/A-stillinger	22,8 %	77,2 %
IT Total		**22,2 %**	**77,8 %**
Fellesadm	Lederstilling	68,6 %	31,4 %
	Undervisning- og forskningsstillinger	69,4 %	30,6 %
	T/A-stillinger	64,4 %	35,6 %
Fellesadm Total		**65,3 %**	**34,7 %**
BHG	T/A-stillinger	78,9 %	21,1 %
BHG Total		**78,9 %**	**21,1 %**
Grand Total		**52,3 %**	**47,7 %**

Tabell 2a Kjønnsbalanse innenfor overordnede stillingsgrupper ved UiOs i 2025 fordelt på enhet, SAP p. 1. desember 2025.

*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).

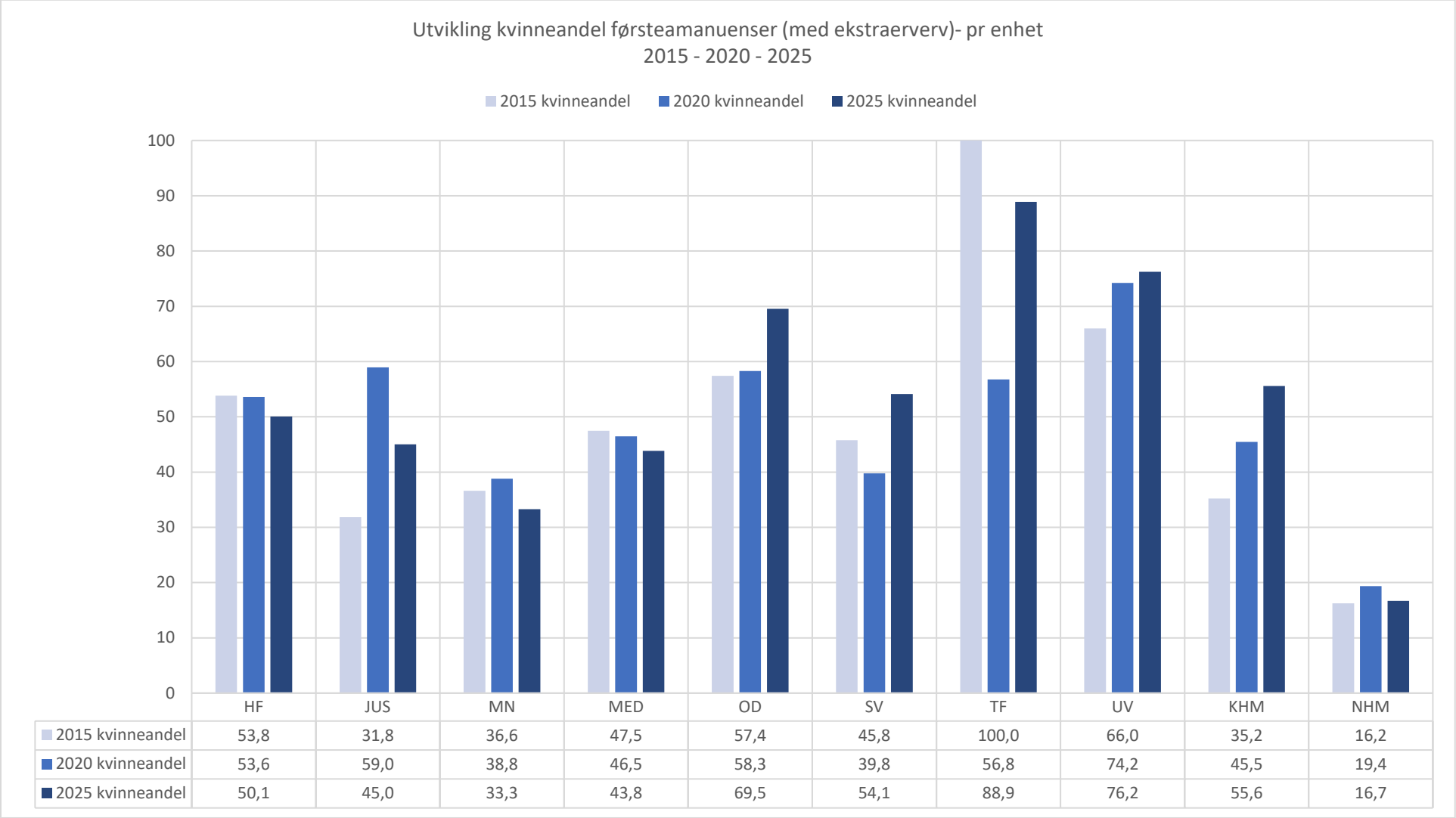
Tabell 3: Kjønnsbalanse i professorstillinger



	HF	JUS	MN	MED	OD	SV	TF	UV	KHM	NHM
2015 kvinneandel	36,2	30,1	19,2	31,8	46,3	32,0	19,7	51,6	30,0	8,1
2020 kvinneandel	36,4	33,7	22,3	35,6	52,0	33,9	29,2	51,5	35,7	14,3
2025 kvinneandel	46,8	44,2	30,5	37,0	56,1	32,8	42,6	59,9	45,5	26,0

Tabell 3: Årsverk og prosentandel kvinner i professorstilling (SKO1013 og SKO1404 alle brøker og ekstraerverv) i 2015-2020-2025. Kilde: DBH.

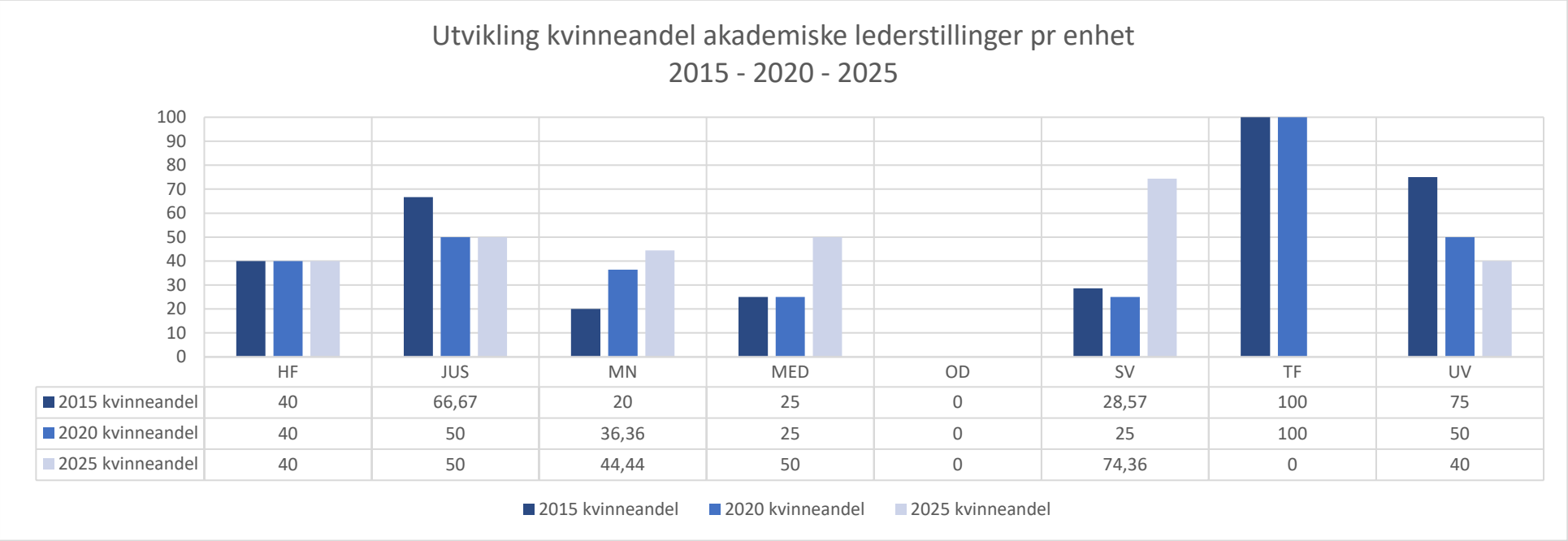
Tabell 4: Kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger



	HF	JUS	MN	MED	OD	SV	TF	UV	KHM	NHM
2015 kvinneandel	53,8	31,8	36,6	47,5	57,4	45,8	100,0	66,0	35,2	16,2
2020 kvinneandel	53,6	59,0	38,8	46,5	58,3	39,8	56,8	74,2	45,5	19,4
2025 kvinneandel	50,1	45,0	33,3	43,8	69,5	54,1	88,9	76,2	55,6	16,7

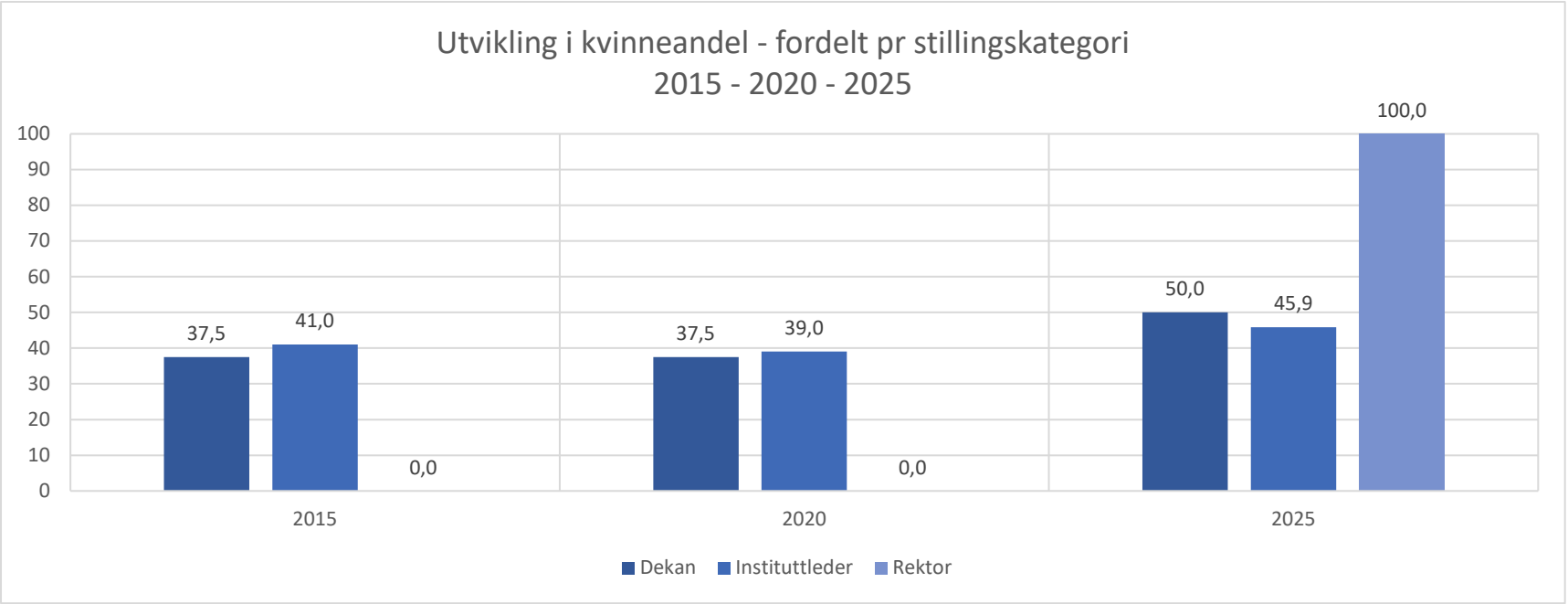
Tabell 4. Prosentandel kvinner i førsteamanuensisstilling (SKO1011) uten ekstraervervstillinger, i 2015 – 2020 - 2025, Kilde: DBH.

Tabell 5: Kvinner i vitenskapelige lederstillinger ved UiO



	HF	JUS	MN	MED	OD	SV	TF	UV
2015 kvinneandel	40	66,67	20	25	0	28,57	100	75
2020 kvinneandel	40	50	36,36	25	0	25	100	50
2025 kvinneandel	40	50	44,44	50	0	74,36	0	40

Tabell 5a. Andel kvinner i vitenskapelige lederstillinger (UN3) per enhet i 2015. 2020, 2025, Kilde: DBH.



Tabell 5b: Tabell b. Andel kvinner pr. stillingskategori vitenskapelige lederstillinger (UN3) per stilling i 2025, Kilde: DBH.

Tabell 6: Likelønnskartlegging ved UiO – 2025

Lønnsgrupperinger UiO		Kvinne		Mann		Alle		Kvinners % av menns lønn
		Gj.snitt årslønn	Antall ansatte	Gj.snitt årslønn	Antall ansatte	Gj.snittslønn	Medianlønn	
Lederstilling	1.1 Toppleder	kr 1 295 078	49	kr 1 268 414	48	kr 1 266 273,00	kr 1 266 273,00	102,1
	1.2 Mellomleder	kr 943 820	168	kr 945 653	98	kr 944 495	kr 951 435,00	99,8
Total		**kr 1 023 136**	**217**	**kr 1 051 766**	**146**	**kr 1 034 651**	**kr 999 760,00**	
Undervisn. - og forsknings-	2.1 Krav utover dr. grad	kr 1 063 182	473	kr 1 056 353	776	kr 1 058 939	kr 1 045 488,00	100,6
stillinger	2.2 Krav om doktorgrad	kr 759 401	833	kr 762 358	953	kr 760 979	kr 750 376,00	99,6
	2.3 Krav til mastergrad	kr 624 803	977	kr 623 116	740	kr 624 076	kr 606 696,00	100,3
	2.4 Lavere krav enn master	kr 448 342	36	kr 448 727	20	kr 448 480	kr 430 200,00	99,9
Total		**kr 759 827**	**2319**	**kr 810 100**	**2489**	**kr 785 852**	**kr 727 318,50**	
T/A-stillinger	3.1 Komplekse stillinger	kr 762 089	866	kr 799 388	667	kr 778 318	kr 770 325,00	95,3
	3.2 Saksbehandling- og forvaltning	kr 640 510	465	kr 658 389	274	kr 647 139	kr 649 048,00	97,3
	3.3 Kontor, drift og teknisk støtte	kr 519 247	367	kr 523 038	293	kr 520 930	kr 512 848,00	99,3
Total		**kr 676 308**	**1698**	**kr 702 464**	**1234**	**kr 687 316**	**kr 692 612,00**	
Total			**4234**		**3869**			

Tabell 6a: Årsverk og årslønn av avtalt lønn pr lønnsgrupperinger (median og gjennomsnitt), samt kvinners prosentandel av menns gjennomsnittslønn. SAP pr 1. desember 2025

Lønnsgrupperinger UiO		Stilling		Gjennomsnittslønn		Kvinners % av menns lønn
		Kode	Navn	Kvinne	Mann	
Lederstilling	1.2 Mellomleder	1054	Kontorsjef	kr 967 191	kr 1 014 615	95,3
		1211	Seksjonssjef	kr 1 009 526	kr 1 008 008	100,2
		1407	Avdelingsleder	kr 854 224	kr 826 335	103,4
Undervisning- og forsknings-	2.1 Krav utover dr. grad	1013	Professor	kr 1 066 447	kr 1 055 745	101,0
stillinger		1183	Forsker	kr 988 924	kr 1 020 985	96,9
	2.2 Krav om doktorgrad	1011	Førsteamanuensis	kr 849 740	kr 850 358	99,9
		1109	Forsker	kr 729 885	kr 736 791	99,1
		1198	Førstelektor	kr 791 837	kr 785 275	100,8
		1352	Postdoktor	kr 658 954	kr 649 911	101,4
	2.3 Krav til mastergrad	1009	Universitetslektor	kr 688 678	kr 688 465	100,0
		1017	Stipendiat	kr 597 313	kr 592 151	100,9
		1108	Forsker	kr 611 332	kr 612 861	99,8
T/A-stillinger	3.1 Komplekse stillinger	1181	Senioringeniør	kr 765 010	kr 788 722	97,0
		1364	Seniorrådgiver	kr 809 381	kr 843 554	95,9
	3.2 Saksbehandling- og forvaltning	1363	Seniorkonsulent	kr 649 288	kr 646 765	100,4
		1408	Førstekonsulent	kr 594 408	kr 583 409	101,9
	3.3 Kontor, drift og teknisk støtte	1085	Avdelingsingeniør	kr 597 063	kr 597 878	99,9

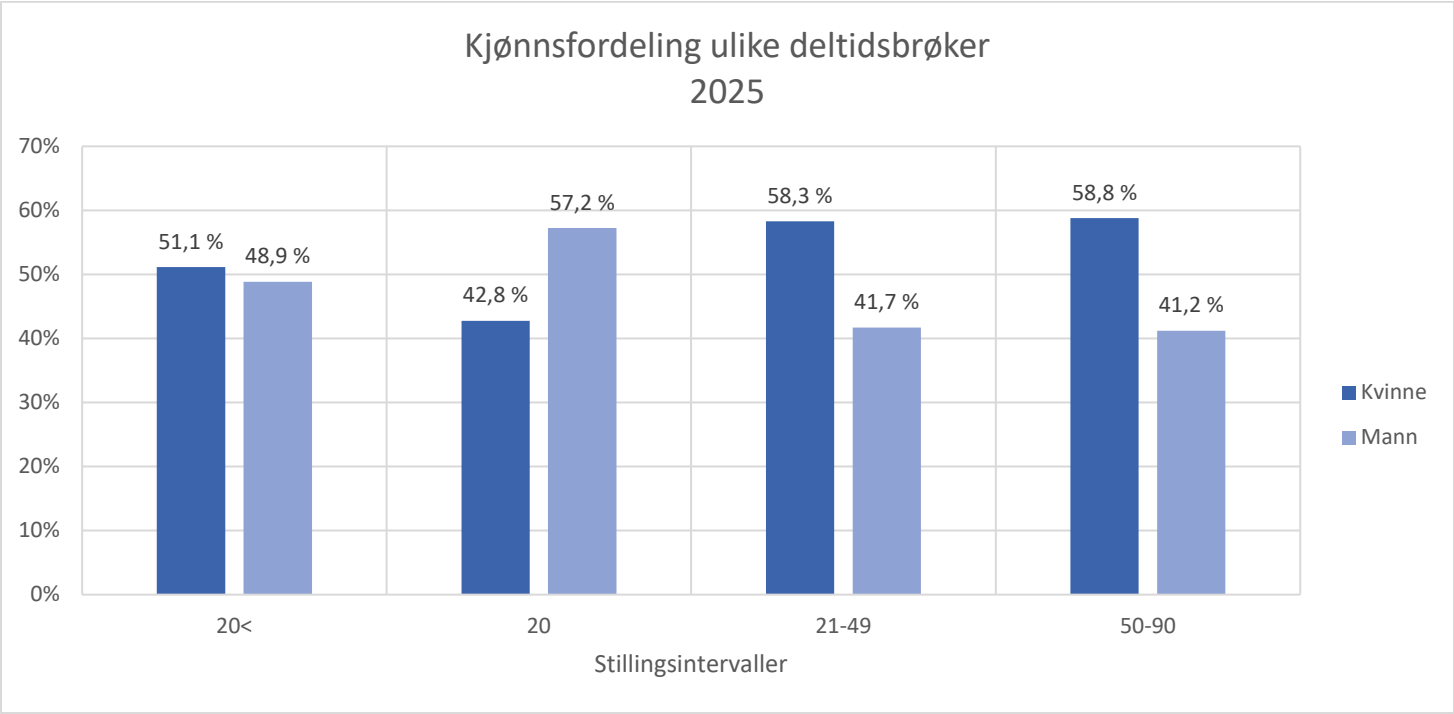
Tabell 6b: Gjennomsnittslønn utvalgte stillingskoder innenfor lønnsgrupperinger, samt kvinners prosentandel av menns gjennomsnittslønn. SAP pr. 1. desember 2025

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

2025				
	Årsverk alle UN1	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midlertidige (alle)
HF	345,4	10,6	11,6	11,1
JUR	92,0	6,4	3,2	4,7
MN	546,8	13,1	16,2	15,2
MED	394,3	29,8	19,7	24,9
OD	59,3	10,8	21,2	15,2
SV	264,4	26,4	19,4	22,2
TF	27,1	16,0	16,6	16,3
UV	139,0	9,0	8,6	8,9
KHM	44,4	4,0	0,0	2,3
NHM	39,5	8,7	3,6	5,1
GLOBE	16,2	6,1	37,5	21,6
US -sentere	16,0	20,6	24,8	22,0
Total	1988,2	16,9	15,3	16,0

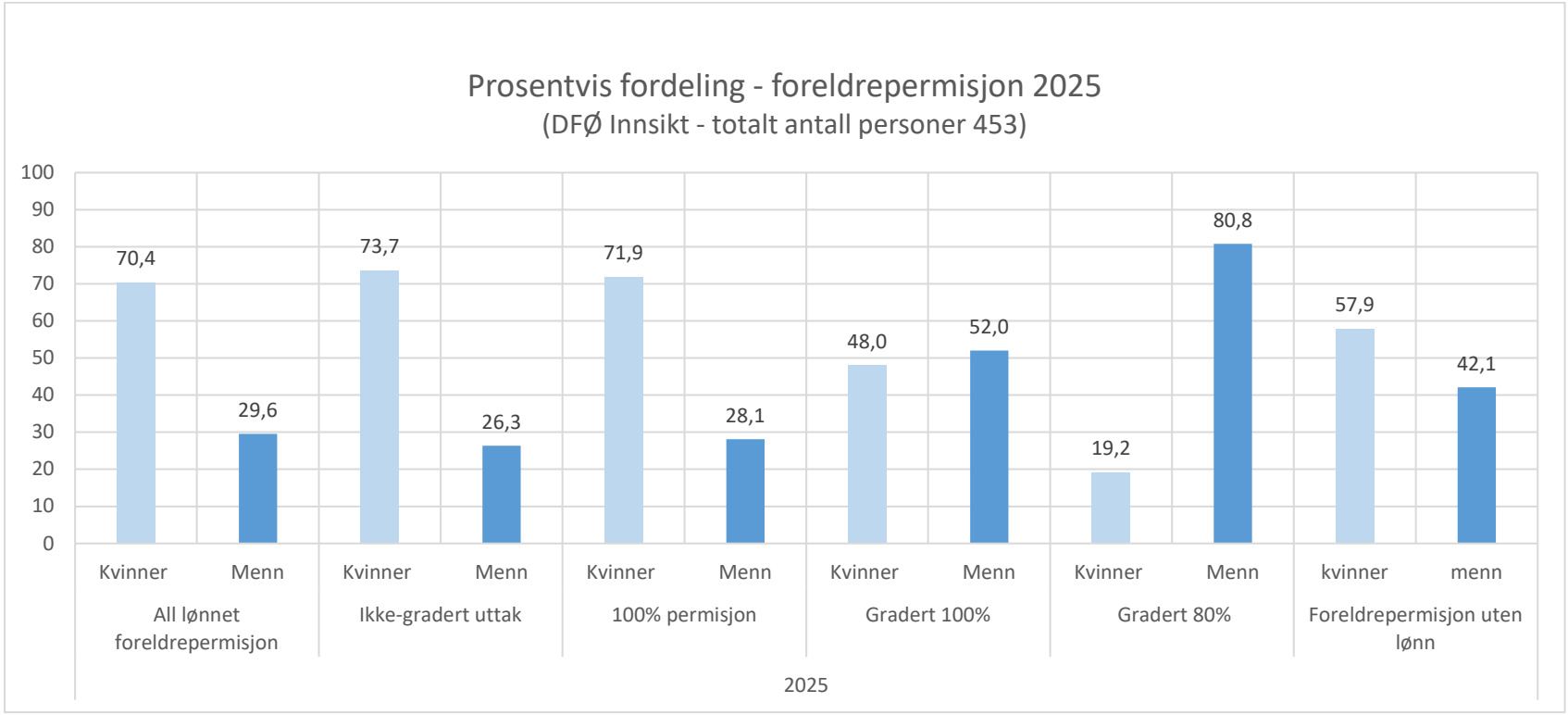
Tabell 7: *Andel midlertidige (%) fordelt på enhet. Nasjonal Styringsindikator er DBHs definisjon av midlertidighet som brukes i sektoren. Denne omfatter ikke ekstravervstillinger, rekrutteringsstillinger og åremålsstillinger, men teller forskerstillingene. Kilde: DBH.*

Tabell 8: Kjønnsbalanse i deltidsstillinger - 2025



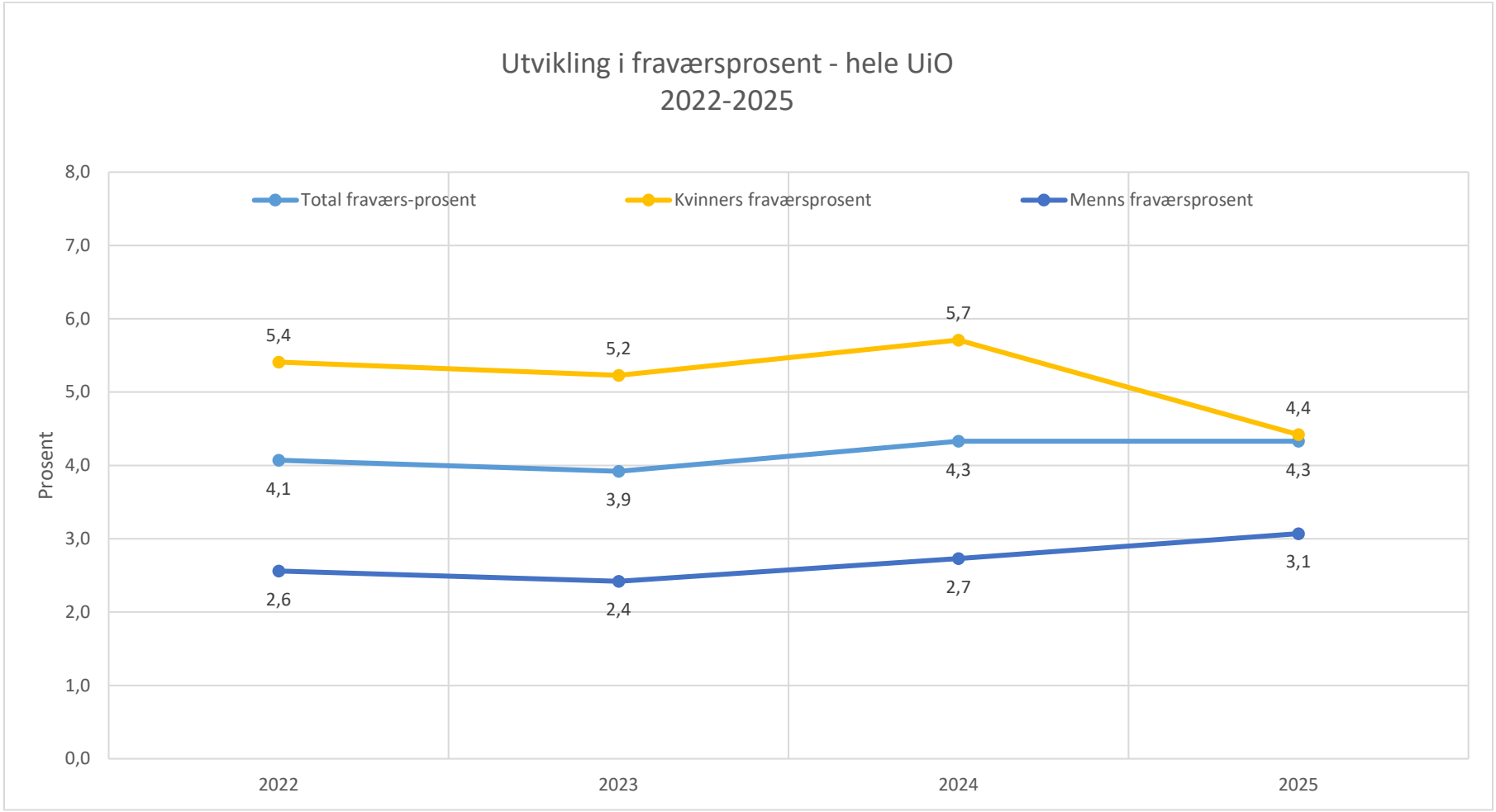
Tabell 8a: Antall ansatte - kjønnsfordeling i ulike deltidsbrøker ved UiO, Kvinneandelen i fulltidsstillinger er 53 %. Kilde: SAP pr. 1. desember 2025.

Tabell 9: Foreldrepermisjoner 2025

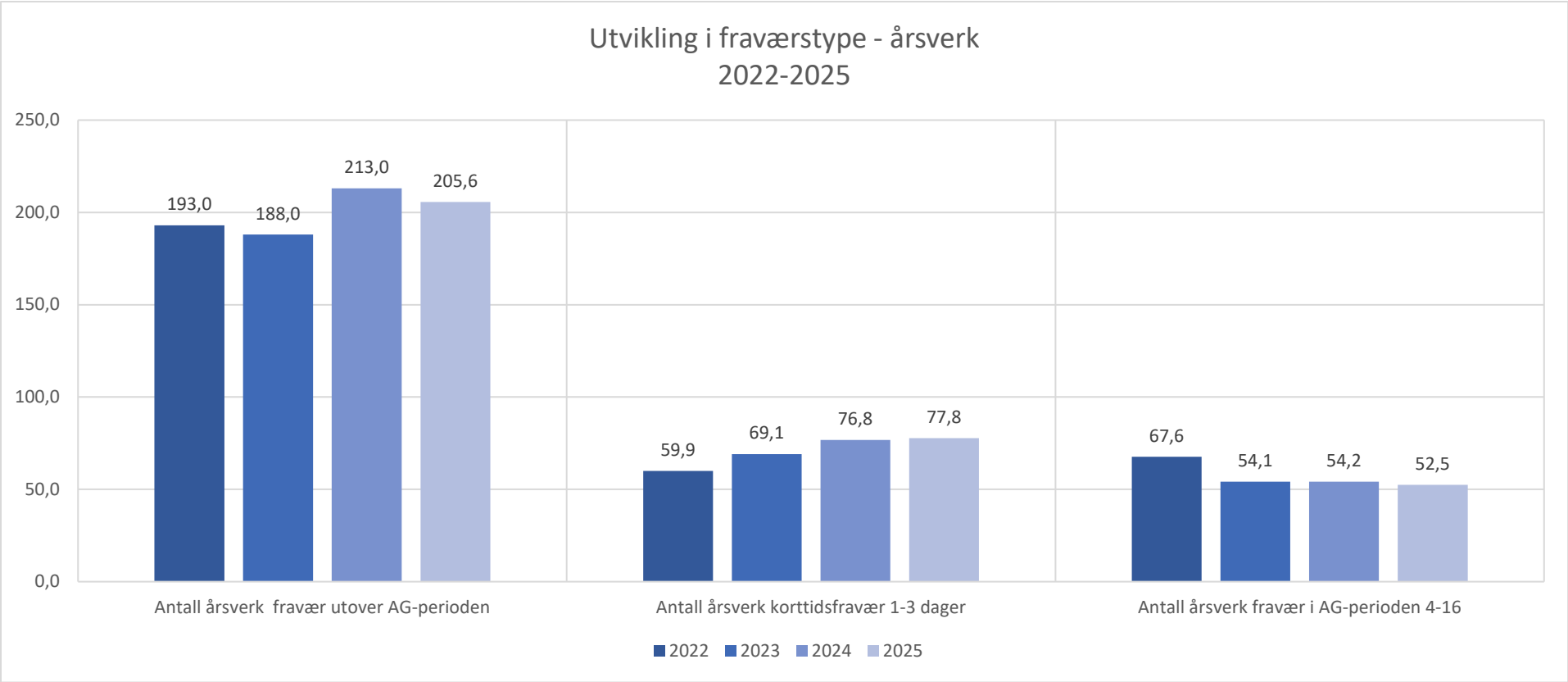


Tabell 9. Foreldrepermisjon ved UiO i %, 2025, Antall personer i kategoriene gradert 80% og permisjon uten lønn er lav. Kilde: DFØ-Innsikt.

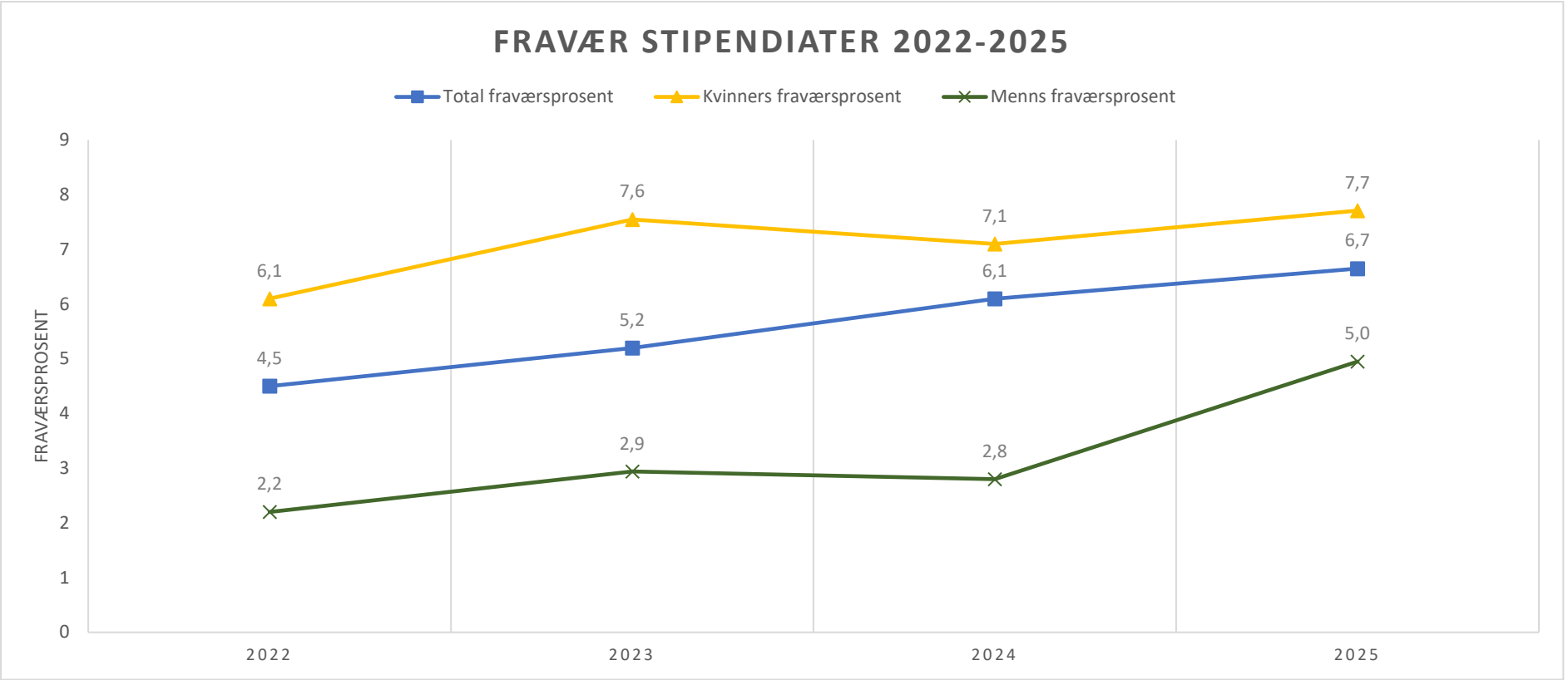
Tabell 10: Sykefravær 2022-2025



Tabell 10a): Utvikling i sykefravær i prosent, totalt/kvinner/menn, Kilde: DFØ-innsikt.



Tabell 10 b) Fraværsårsverk (230 dager regnes som et årsverk i staten) fordelt pr fraværskategori: Korttidsfravær 1-3 dager, fravær 4-16 dager og fravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager (langtidsfravær). Kilde: DFØ-innsikt.



Tabell 10 c): Utvikling i fraværsprosent for stipendiater. Antall sykefraværsårsverk har økt med snaut 25 årsverk siden 2022. Kilde: DFØ-innsikt.