UiO : Universitetet i Oslo
Universitetsdirektøren

Til **Universitetsstyret**
Fra **Universitetsdirektøren**

Sakstype:	**Vedtakssak**
Møtesaksnr.:	**V-sak 5**
Møtenr.:	**3/2019**
Møtedato:	**12. mars 2019**
Notatdato:	**25. februar 2018**
Arkivsaksnr.:	
Saksbehandler:	**Enhet for lederstøtte**

Årsrapport 2018 inkl. avlagt årsregnskap 2018

Hovedproblemstillinger i saken:
- Tildelingsbrev 2018 for Universitetet i Oslo 21.12.17
- Årsplan 2018-2020 og fordeling 2018 - Universitetsstyret 20.6.2017
- Årsplan 2019-2021 og fordeling 2019 - Universitetsstyret 19.6.2018
- Tildelingsbrev 2019 for Universitetet i Oslo 19.12.18

UiO skal i henhold til tildelingsbrevet fra Kunnskapsdepartementet (KD) levere årsrapport for 2018 til departementet innen 15. mars 2018.

Årsrapporten skal følge Finansdepartementets standard for årsrapport og årsregnskap i statlige virksomheter og KDs rapporteringskrav og struktur i henhold til sektormålene.

Styrets beretning skal signeres av hele styret. Årsrapporten skal inneholde styrebehandlet årsregnskap og ledelseskommentarer underskrevet av styret.

Noen resultater fra 2018

Forskning
- UiO har en ledende posisjon i sektoren når det gjelder tildelinger fra ERC og Sentre for fremragende forskning (SFF). I 2018 er det foreløpig innvilget 11 ERC-Grants.
- Til tross for rekordstor søkning til FRIPRO, og en svært lav tilslagsprosent (totalt 8,9 %), lykkes UiO enda bedre enn foregående år.
- Antall søknader fra UiO til H2020 er høyere enn til i tidligere rammeprogram. Så langt i Horisont2020 (2014-2020) har UiO fått innvilget over 100 millioner € mot 90 millioner € i hele 7. rammeprogram.
- Forskningsrådets fagevalueringer for utdanningsvitenskapelig- og samfunnsvitenskapelig forskning (2018) viser at UiO samlet sett får de sterkeste evalueringene nasjonalt.

Utdanning

Gjennomføringen ved UiO er lav, og lavere enn ved institusjoner vi sammenligner oss med.

- Antall studiepoeng per student viser imidlertid positiv utvikling i 2018 med et gjennomsnitt på 43,6 studiepoeng per student (43,1 i 2017), noe som gir grunn til å forvente bedring også i gjennomføringstallene.

- UiO har de siste årene arbeidet aktivt med å digitalisere eksamensprosessen. C a. 75 % av alle skoleeksamener digitale og gjennomføres i egne lokaler spesialtilpasset til formålet. I 2018 har UiO tatt i bruk ny løsning for digitalt læringsmiljø, Canvas, som ledd i utviklingen av et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø.
- I 2018 har det vært lagt særlig vekt på etableringen av LINK, UiOs nye senter for læring og utdanning, på arbeidet med mer systematisk tilbakemelding til studentene og på arbeidet med merittering av undervisning.
- UiO leder arbeidet med å etablere en sterk europeisk universitetsallianse med utdanning som hovedtema og inngikk i 2018 en intensjonsavtale med seks ledende europeiske universiteter.
- I 2018 hadde UiO 19 012 førstevalgsøkere, en økning på 3,1 % fra året før. Med 3,1 førstevalgsøkere per studieplass er UiO et attraktivt breddeuniversitet.

Administrativ forenkling

- Universitetsstyret har vedtatt opprettelse av et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet er etablert, og alle de fire prosjektene innen programmet er nå aktive og i rute.

Utvikling i utvalgte nøkkeltall

UiO	Resultater					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nye studiepoeng per heltidsekvivalent	42,3	42,2	41,9	42,2	43,1	43,6
Studentmobilitet - andel utveksl. stud.	6,9 %	7,0 %	6,9 %	8,0 %	8,8 %	8,9 %
Publikasjonspoeng per vit. årsverk	1,18	1,17	1,73	1,77	1,77	1)
EU-tildeling volum	123 667	110 785	150 197	173 930	158 568	158 346
NFR-tildeling volum	709 707	721 037	789 427	886 412	959 857	917 687
Kandidater			4728	4749	4868	4931
BOA		479 551	489 406	479 556	479 694	491 629

1) Det foreligger ikke tall for 2018 foreløpig

FORSLAG TIL VEDTAK:

1. UiOs Årsrapport for 2018, inkl. årsregnskap for UiO, vedtas med de endringer som kom fram under møtet.

2. Universitetsdirektøren gis fullmakt til å ferdigstille dokumentet.

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Ellen Johanne Caesar
direktør virksomhets- og økonomistyring

Vedlegg: Årsrapport 2018



ÅRSRAPPORT (2018-2019)



UiO : Universitetet i Oslo

KUNNSKAP RETT FRA KILDEN

Innhold

I. Styrets beretning……..1
II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall……..6
III. Årets aktiviteter og resultater……..13
- Sektormål 1……..13
- Sektormål 2……30
- Sektormål 3……34
- Sektormål 4 ……..37

IV. Styring og kontroll i virksomheten……43
V. Vurdering av framtidsutsikter……48
VI. Årsregnskap……..52

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

Vedlegg 2: UiOs Likestillingsrapport for 2018

Vedlegg 3: UiOs årsplan 2019-2021

I. Styrets beretning

Styrets medlemmer høsten 2018

Styreleder:	*Studenter:*
Svein Stølen	Synthia Zaman
	Christen Andreas Wroldsen
Fast vitenskapelig tilsatte:	
Anne Birgitte Rønning	*Eksterne styrerepresentanter:*
Olav Gjelsvik	Anne-Marie Engel
	Idar Kreuzer
Midlertidig vitenskapelig tilsatte:	Qaisar Farooq Akram
Ingrid Lossius Falkum	Kristin Hollung
Teknisk-administrativt tilsatte:	
Marianne Midthus Østby	

Styrets arbeid i 2018

Universitetsstyret gjennomførte åtte styremøter (herav ett ekstraordinært) i 2018. Styret har behandlet 44 vedtakssaker og 12 diskusjonssaker og mottatt 39 orienteringer. Arbeidet har i 2018 vært knyttet til arbeidet med økte utdanningsambisjoner, helhetlig personalpolitikk, samspill med samfunnet med vekt på utvikling av Nedre Blindern og ny strategi for UiO. Det pågår prosesser knyttet til Masterplan for universitetets IT og det administrative universitetssamarbeidet BOTT, og det er etablert et program som skal bidra til administrativ forbedring og digitalisering av prosesser.

Universitetsstyret har dessuten i 2018 tilsatt 5 nye direktører i følgende stillinger: Universitetsdirektør, avdelingsdirektør for kommunikasjon og samfunnskontakt, avdelingsdirektør for forskningsadministrasjon, direktør for UiO:Livsvitenskap og direktør for UiO:Energi.

Det har vært avhold to styreseminarer. Våren 2018 var temaene politikk/prinsipper for eksternfinansierte sentre ved UiO, økte utdanningsambisjoner og Horisont2020. På høstens seminar hadde styret innledende diskusjon om ambisjoner, mål og retning for UiO i ny strategiperiode fram mot 2030 og en refleksjon over styrets oppdrag og arbeidsform.

Noen resultater og høydepunkter i 2018

Forskning

UiO har svært gode tildelinger av ERC, Sentre for fremragende forskning (SFF) og innen FRIPRO. De fem nye SFFene som ble tildelt i 2017, startet opp i 2018.

UiO har økt EU-deltakelse som en av de viktigste prioriteringene i tråd med regjeringens «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU», noe som også gjenspeiler seg i utviklingsavtalen. UiO har aldri sendt flere søknader til rammeprogrammene enn i 2018. Tilslagsprosenten er fremdeles lavere enn i forrige rammeprogram (12,9 % mot 18 % i 7. rammeprogram, men målt i innvilgede midler er resultatene gode. Så langt i Horisont2020 (2014-2020) har UiO fått innvilget over 100 millioner € mot 90 millioner € i hele 7. rammeprogram.

UiO har hatt en god deltakelse innenfor ERC i Horisont 2020. 75 søknader ble sendt inn i 2018, og av disse er foreløpig 11 innvilget (6 ERC Starting Grant, 4 ERC Consolidator Grant og 1 ERC Synergy Grant). UiO rangerer med dette høyt på listen over europeiske universiteter med flest tildelte ERCer i 2018.

Når det gjelder de tematiske områdene har UiO særlig høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. UiO koordinerer allerede flere samarbeidsprosjekter i Horisont 2020 enn i hele 7. rammeprogram.

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter med oppstart i 2019 bekrefter UiOs sterke posisjon – over 34 % av Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter gikk til UiO. Til tross for en svært lav tilslagsprosent (8,9 %) i FRIPRO totalt, har UiO lykkes med å opprettholde nivået fra i fjor.

Forskningsrådets fagevalueringer for utdanningsvitenskapelig- og samfunnsvitenskapelig forskning (2018) viser at UiO samlet sett får de sterkeste evalueringene nasjonalt. Fjorårets fagevaluering av norsk humanistisk forskning pekte i samme retning. Bildet er konsistent og godt. UiO er Norges ledende forskningsinstitusjon. Dette reflekteres også i internasjonale universitetsrangeringer hvor UiO har hatt framgang.

UiO har i 2018 forberedt seg til Forskningsrådets planlagte utlysning av Sentre for forskningsbasert innovasjon (SFI). Tre fakulteter har arbeidet med i underkant av 20 initiativer.

The Guild er en viktig forskningspolitisk samarbeidspartner for UiO og har særlig spilt en svært aktiv rolle i forhold til utforming av EUs neste rammeprogram, Horisont Europa. I 2018 engasjerte The Guild seg også aktivt i forhold til utdanningspolitikk, gjennom blant annet innspill til utformingen av Erasmus+ og EUs nye European University-initiativ.

Utdanningssatsing

Gjennomføringen ved UiO er lav, og lavere enn ved institusjoner vi sammenligner oss med. UiO har startet en fornyet satsing på utdanning som vil prege arbeidet vårt de neste årene. Arbeidet med satsningen har avdekket et stort engasjement for utdanning og en vilje til å sette utdanning tydelig på dagsorden.

UiO er et forskningsintensivt universitet med stor faglig bredde, og satsingen har styrking av koblingen mellom forskning og utdanning som hovedtema. En slik tydeligere kobling av UiOs grunnleggende oppgaver vil virke samlende, styrke profilen internt og eksternt og samtidig være bred nok til å romme UiOs heterogenitet. Satsingen skal forsterke innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer. En tettere oppfølging av studentene er en nøkkel til å styrke kvaliteten på undervisningen. Det største potensialet for UiO i det videre arbeidet med å sikre kvalitet, fornyelse og relevans ligger i å koble forskning og utdanning sterkere.

UiO har gjennom mange år arbeidet målrettet med å sikre gjennomføring og lavere frafall, men resultatene har foreløpig uteblitt. Det er i 2018 gjennomført en rekke analyser for å øke kunnskapsgrunnlaget vårt og gi et godt underlag for videre beslutninger. Analysene viser imidlertid at det er sammensatte årsaker til frafall og svak gjennomføring. Fokus i det videre arbeidet vil ligge på utdanningsledelse, samt bedre og tettere oppfølging av studenter faglig, sosialt og digitalt.

I 2018 har det vært lagt særlig vekt på etableringen av LINK, UiOs nye senter for læring og utdanning, på arbeidet med mer systematisk tilbakemelding til studentene og på arbeidet med merittering av undervisning. Systemet for merittering ble vedtatt i universitetsstyret i desember 2018 og skal være på plass i løpet av 2019. Ordningen er etablert med henblikk på å sikre at undervisning også blir tydelig meritterende i de ordinære prosessene ved ansettelser og opprykk.

UiO leder arbeidet med å etablere en sterk europeisk universitetsallianse med utdanning som hovedtema og inngikk i 2018 en intensjonsavtale med Aarhus Universitet (Danmark), Humboldt-Universität zu Berlin (Tyskland), King's College London (UK), Université catholique de Louvain (Belgia), Universidade de Lisboa (Portugal) og Université Paris Diderot (Frankrike). Samarbeidet vil bli av stor betydning for UiOs arbeid med internasjonalisering i årene som kommer.

Helhetlig personalpolitikk

Innsatsen er konsentrert om gjennomføring av de følgende fire områdene: Rekruttering, karrierepolitikk, midlertidighet og likestilling og mangfold.

UiO skal bruke rekruttering som et strategisk virkemiddel, være attraktiv for, og rekruttere de best kvalifiserte vitenskapelige ansatte og ha en konkurransekraftig og profesjonell rekrutteringsprosess. Det ble høsten 2018 gjennomført kartlegginger og erfaringsutveksling til bruk i den videre utformingen av personalpolitikken.

UiO arbeider systematisk for å få et helhetlig grep om karrierepolitikk og karriereutvikling for PhDer, postdocs og forskere. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal bidra til nødvendige avklaringer og godt forankrede rammer for å etablere et helhetlig system for karrierestøtte.

Arbeidet med å redusere andelen midlertidige stillinger er en prioritert oppgave. Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger er redusert fra 25,1 % i 2017 til 22,6 % i 2018. Dette arbeidet har tette forbindelser til områder som rekruttering, karrierepolitikk og stillingsstruktur. Det er oppnevnt en partssammensatt arbeidsgruppe som gjennom 2018 har jobbet med å utarbeide felles premisser og et felles grunnlag for videre arbeid med midlertidighet, samt forslag til konkrete tiltak og innsatsområder.

Mangfold er for første gang inkludert i UiOs handlingsplan for likestilling og mangfold, og det er gjort en betydelig innsats i arbeidet mot trakassering ved UiO i 2018.

Kunnskap i bruk

UiO er det eneste norske universitetet på tidsskriftet Natures innovasjonsindeks og på Reuters innovasjonsrangering. Det er likevel et stort potensial for å styrke arbeidet innen innovasjon og kommersialisering og profilere aktivitetene ytterligere.

I UiOs bidrag til å utvikle nytt næringsliv spiller klyngene sammen med inkubatorene en viktig rolle. StartupLab - Norges største inkubator-, og helseinkubatoren Aleap med nasjonalt koordinatoransvar, er også viktige samarbeidspartnere for UiO. SPARK Norway er opprettet som UiO:Livsvitenskaps innovasjonsprogram for helserelatert livsvitenskap.

UiO har i 2018 også rettet fokus på sosial innovasjon som del av innovasjonsløftet gjennom en kartlegging av status og potensial for sosial innovasjon ved hele UiO. Kartleggingsarbeidet har avdekket mange gode eksempler og synliggjort at sosial innovasjon skjer ved hele UiO. Det er viktig at innspill til tiltak for økt oppmerksomhet på sosial innovasjon blir videreført i 2019.

Gjennom 2018 har UiO vært tett involvert i utvikling av Oslos første campusstrategi, som har som mål å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad. Som et hovedgrep i strategien skal det opprettes tre innovasjonsdistrikter i byen, og Oslo Science City etableres som innovasjonsdistrikt med utgangspunkt i Norges ledende helse-, kunnskaps-, og IKT-klynge i området fra Gaustad og Blindern til Marienlyst og Majorstuen. Målet er å koble kunnskap, arbeidsliv og byutvikling, og det er satt ned en organisasjon hvor Helse Sør-Øst, Oslo Universitetssykehus, SINTEF og OsloTech deltar i tillegg til Oslo kommune og UiO. UiO har styreleder.

I 2018 ble 18 nye universitetsskoler utpekt i Oslo og Akershus for perioden til 2022. Skolene ble valgt ut blant 43 sterke søkere, i nært samarbeid mellom UiO og regionens skoleeiere. Skolene og UiO vil ha et forpliktende, gjensidig partnerskap av stor betydning for både lærere, elever, studenter og forskere. UiO etablerte universitetsskolepiloten i 2009, et initiativ som fra 2011 ble utviklet videre delvis i fellesskap med UiT – Norges arktiske universitet.

Formidling rettet mot spesialiserte offentligheter og allmenheten er viktig. UiO har satset på å være tydelig tilstede gjennom noen prioriterte tiltak: Oslo Life Science, Arendals uka og Oslo Peace Days.

Her står også samarbeid med andre aktører sentralt. Nyskapingen Oslo Peace Days hvor vi jobber med Nobelinstituttet, Oslo kommune og Nobels fredssenter vil utvikles videre i årene som kommer.

Digitalisering

UiO har høye ambisjoner for arbeidet med utdanningskvalitet og nye undervisningsformer. UiO har de siste årene arbeidet aktivt med å digitalisere eksamensprosessen. Ambisjonen er å gjøre eksamen papirløs for studenter, faglærere, sensorer og eksamensadministratorer. Nå er ca. 75 % av alle skoleeksamener digitale og gjennomføres i egne lokaler spesialtilpasset til formålet. UiO har med utgangspunkt i disse løsningene arbeidet videre med digital eksamen, og har blant annet utviklet en løsning som lar våre studenter benytte digitale hjelpemidler som Lovdata Pro under skoleeksamen. I 2018 har UiO tatt i bruk ny løsning for digitalt læringsmiljø, Canvas, som ledd i utviklingen av et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø.

Administrative arbeidsprosesser og brukergrensesnitt skal forbedres og effektiviseres gjennom standardisering og digitalisering. Men målet er ikke bare å innføre nye systemer, men å endre arbeidsmåter. Dette skal gjøres ved å videreutvikle en kultur for kontinuerlig forbedring.

Universitetssamarbeidet BOTT (UiB, UiO, UiT og NTNU) gjennomfører i felleskap anskaffelse av løsninger innenfor økonomi inkludert lønn/lønnsnær HR som skal bidra til et moderniserings- og digitaliseringsløft innen de administrative fagområdene. Dette er en viktig samarbeidsarena både for administrativt fagsamarbeid og for prosjekter med systemleveranser.

Universitetsstyret har vedtatt opprettelse av et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet er etablert, og alle de fire prosjektene innen programmet er nå aktive og i rute. Programmet skal bidra til forankring og forståelse blant ansatte for de endringene som skal gjennomføres. Det betyr å bidra til trygghet og aksept for omstilling og å sikre at ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet til prosessenes innhold og retning. I hele programmets periode vil det jobbes i prosjektene med å legge til rette for gevinstrealisering i linjen.

Ny strategi

Arbeidet med utarbeidelse av ny strategi for UiO – «Strategi 2030» – er delt inn i tre ulike faser, hvor fase 1 er gjennomført høsten 2018. Universitetsstyret har bedt om at den nye strategien skal være kortfattet og at den peker på de områdene der UiO bør og må flytte seg i årene fram til 2030. Involvering av hele universitetet skal primært sikres gjennom linjeorganiseringen av UiO. Dekanene spiller dermed en helt sentral rolle. I fase 2, våren 2019, er det etablert «tankesmier» som vil være sentrale i kunnskapsinnhentingen og i forankringen av strategiarbeidet i organisasjonen. Tankesmiene, hvis temaer er definert ut fra diskusjoner i universitetsstyret og i dekangruppen, ledes av utvalgte medlemmer fra dekangruppen. I tillegg vil dekangruppen, som en del av strategiprosessen, ha særlig fokus på arbeidet med å utvikle UiO som organisasjon. Høsten 2019, i den tredje og siste fasen av prosessen, planlegges det en klassisk høringsrunde – åpen for hele organisasjonen – før universitetsstyret endelig vedtar ny strategi.

De viktigste prioriteringene for 2019

UiO viderefører i 2019 sitt arbeide med satsing på utdanningskvalitet, på å oppnå bedre uttelling i EUs rammeprogram og gjennomføre et løft for innovasjon. Innsatsen for å styrke arbeidet med trakassering og å redusere midlertidigheten fortsetter i 2019.

Det er startet opp et arbeid med å etablere utviklingsavtaler med fakulteter, universitetsmuseer, universitetsbiblioteket og sentre. Målet er at disse avtalene skal bidra til økt kraft og gjennomføringsevne på områder der universitetet må forbedre sine resultater. UiOs årsplan, utviklingsavtalen med KD og tilbakemeldinger fra etatsstyring danner grunnlaget for arbeidet.

Et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO skal implementeres. Det innebærer at UiOs regelverk må tilpasses for å styrke uttellingen av utdanningsfaglige kvalifikasjoner i ordinære vurderingsprosesser som tilsetting og opprykk. Det er viktig å sikre at hovedprinsipper for vurdering av utdanningsfaglige kvalifikasjoner utvikles på institusjonsnivå.

Byggestart og realiseringen av nytt bygg for Livsvitenskap er en viktig milepæl i 2019. UiO skal i 2019 videreutvikle sin faglige strategi og virksomhet for å ta i bruk Norges største universitetsbygg og skape et kraftsenter for livsvitenskap.

Regjeringen vil starte arbeidet med bygging av Vikingtidsmuseet, det er viktige å sikre finansiering av nytt museum og å løse utfordringer knyttet til sikring av samlingene.

Det er behov for en tydelig strategi for stor instrumentering og e-infrastruktur. Det skal derfor utarbeides et veikart for forskningsinfrastruktur som grunnlag for framtidige strategiske prioriteringer av stor infrastruktur.

Det skal i 2019 vedtas en Masterplan for IT som gjenspeiler UiOs ambisjoner om å drive fremragende forskning og utdanning. Masterplan skal være et styringsdokument som gir føringer for UiOs IT-virksomhet.

UiO har vært og skal fortsatt være tett involvert i utvikling av Oslos første campusstrategi, som har som mål å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad. For UiO er campusstrategien en naturlig videreutvikling av samarbeidsavtalen med Oslo kommune og UiOs strategiske målsetning om å styrke sin profil som hovedstadsuniversitet.

Oslo, 12. mars 2019

Svein Stølen
rektor/styreleder

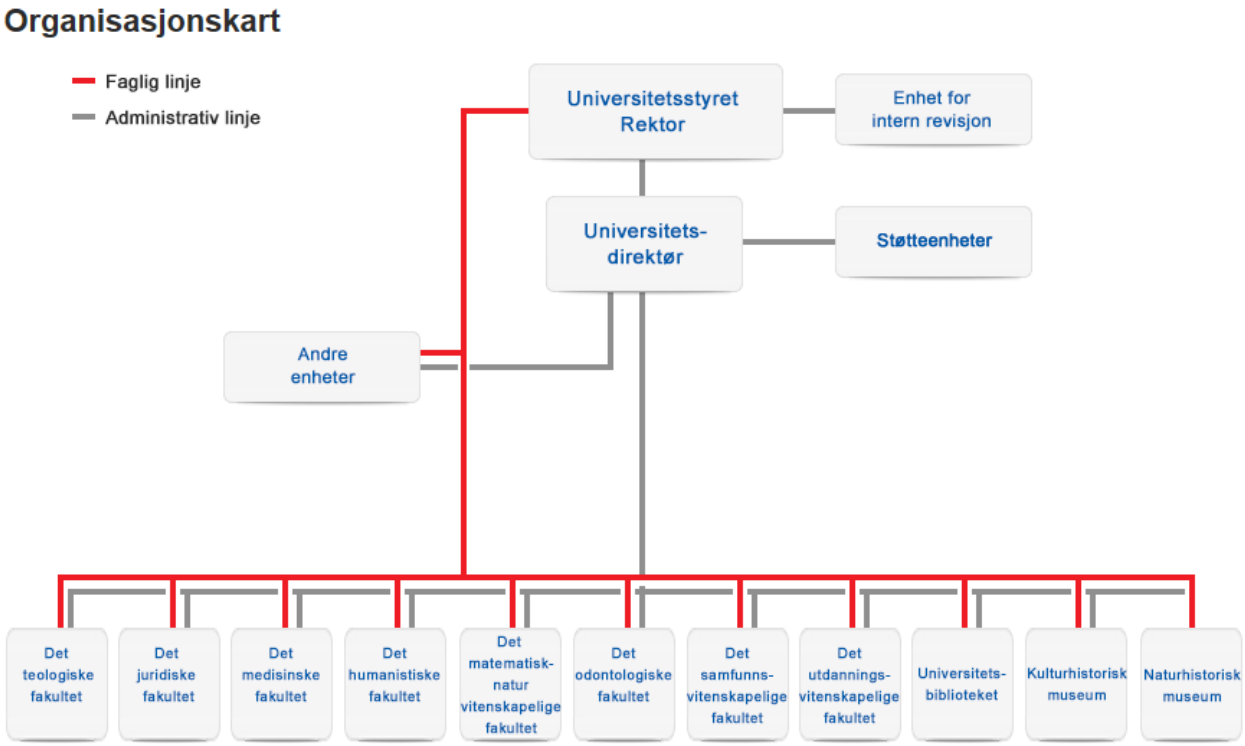
Anne Birgitte Rønning	Olav Gjelsvik
Ingrid Lossius Falkum	Synthia Zaman
Christen Andreas Wroldsen	Marianne Midthus Østby
Anne-Marie Engel	Qaisar Farooq Akram
Idar Kreutzer	Kristin Hollung

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

II. Introduksjon til virksomheten og hovedtall

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

Figur 1 – Organisasjonskart



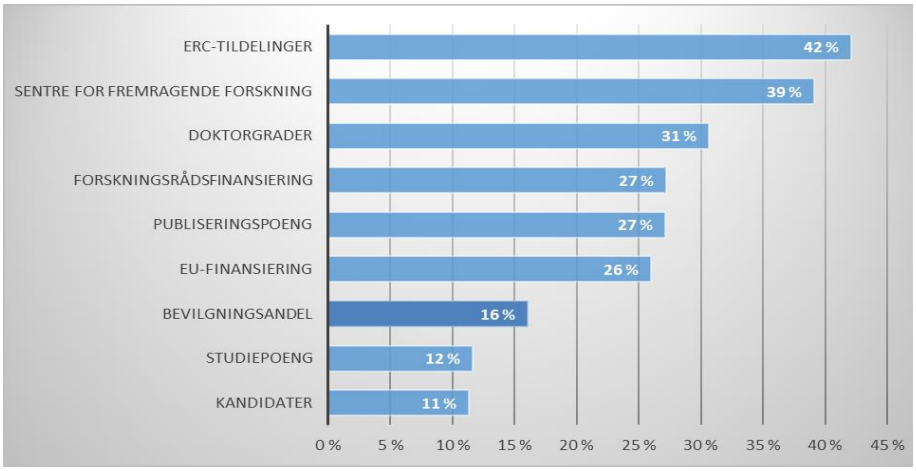
UiO er underlagt Kunnskapsdepartementet, og universitetsstyret er UiOs øverste organ. Styret har ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonen drives effektivt og i overenstemmelse med gjeldende regelverk.

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

Utvalgte hovedtall

Resultater

Figur 2 – UiOs andel av samlede resultater i universitets- og høyskolesektoren i 2018



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

Figuren viser UiOs andel i 2018 av samlede resultater for den statlige universitets- og høyskole-sektoren (UH-sektoren) på noen utvalgte indikatorer innenfor forskning og utdanning. Bevilgningsandel gjelder UiOs andel av den samlede bevilgningen fra Stortinget til den statlige UH-sektoren. Data om publiseringspoeng for 2018 foreligger først i april 2019, og det er derfor benyttet 2017-tall for denne indikatoren.

Tildelinger fra ERC og til sentre for fremragende forskning er et utrykk for at forskningen har svært høy kvalitet. UiO har ca. 40 % av denne type forskning i norsk UH-sektor. UiO står også for mellom en firedel og en tredel av avlagte doktorgrader, finansiering fra NFR og EU, samt publiseringspoeng. Når det gjelder avlagte studiepoeng og andel kandidater har UiO et forbedringspotensial både sammenliknet med øvrige institusjoner i Norge, men også sammenliknet med utenlandske universiteter som Aarhus universitet og Universitet i Uppsala.

UiO har landets beste forskningsresultater, men UiOs andel av de samlede forskningsresultatene er synkende. Det skyldes at andre institusjoner med svakere resultater i utgangspunktet, forbedrer seg mer enn UiO. Finansieringssystemets innretning gjør at denne utviklingen gir lavere bevilgning til UiO.

Utdanning

UiO hadde 27 420 studenter høsten 2018, fordelt på 229 studieprogram. Studenttallene har vært stabile de siste årene og fordeler seg med en halvpart hver på lavere og høyere nivå. UiO legger stor vekt på å styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene. Det er igangsatt en langsiktig og framtidsrettet satsing med mål om å øke kvalitet i utdanningen.

Tabell 1 – Resultater innen utdanningsvirksomheten

	2014	2015	2016	2017	2018	Endring 2017-2018
Registrerte studenter (høsttall)	26 743	27 195	27 580	27 535	27 420	-0,4 %
Kandidater		4 728	4 749	4 868	4 931	1,3 %
Doktorgrader	520	475	451	495	470	-5,1 %
Avlagte 60-studiepoengenheter	16 859	17 038	17 471	17 820	17 821	0,0 %
Studiepoeng per student	42,2	41,9	42,3	43,1	43,6	1,1 %
Førstevalgsøkere (NOM)	16 856	17 793	17 660	18 434	19 012	3,1 %
Studentopptak (NOM, møtt)	6 318	6 545	6 542	6 502	6 143	-5,5 %
Utvekslingsstudenter	1 860	1 850	2 185	2 395	2 435	1,7 %

Kilde: DBH og UiO (NOM-tall).

I 2018 hadde UiO 19 012 førstevalgsøkere, en økning på 3,1 % fra året før. Med 3,1 førstevalgsøkere per studieplass er UiO et attraktivt breddeuniversitet. Både fagporteføljen og kommunikasjon med videregående skoler er trukket fram som forklaring på den gode søkningen. Psykologi og kriminologi var med hhv. 16,2 og 12,8 førstevalgsøkere per studieplass blant de aller mest populære studiene i Norge i 2018.

I 2018 ble det uteksaminert 4 931 kandidater, av disse tok over halvparten (nærmere 60 %) en grad på høyere nivå. Studiepoengproduksjonen per student har vært økende hvert eneste år siden 2015.[1]

UiO har en rekke utvekslingsavtaler som gir mulighet for utvekslingsopphold rundt om i verden. Antall utvekslingsstudenter som reiser på avtaler har økt de siste årene. Utvekslingsstudentene fordeler seg i 2018 med om lag 60 % innreisende og 40 % utreisende studenter. UiO mottar flest studenter fra Tyskland, Frankrike og USA og sender flest studenter til USA, Storbritannia og Australia.

Sentre for fremragende utdanning (SFU)

UiO har to av åtte sentre for fremragende utdanning: *ProTed* – senter for fremragende lærerutdanning i samarbeid med UiT Norges arktiske universitet og *CCSE* – Center for Computing in Science Education i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge. Status som SFU tildeles fra NOKUT[2] til miljøer som allerede kan oppvise fremragende kvalitet og innovativ praksis i utdanningen, og som har gode planer for videreutvikling og innovasjon.

Forskning

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

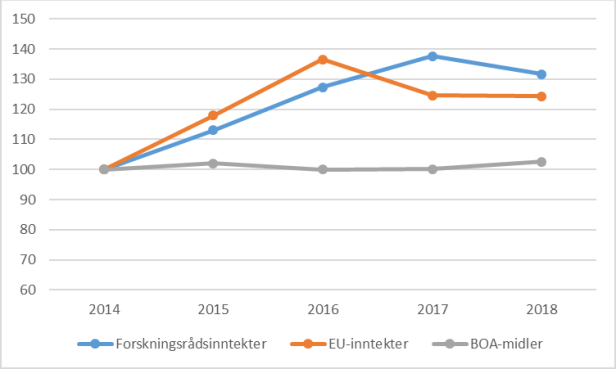
Doktorgrader

Det ble avlagt 470 doktorgrader ved UiO i 2018. Litt mer enn 70 % av doktorgradene ble avlagt ved Det medisinske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Antallet doktorgrader var på topp i 2013/2014 pga. overgang til ny doktorgradsordning i 2008 som innebar et hopp vedr. antall startende doktorgradskandidater. De siste årene er antallet startende svakt synkende, ikke minst fordi Forskningsrådet finansierer noe færre doktorgradsstipend enn tidligere. Det er derfor grunn til å regne med noen færre avlagte doktorgrader i årene framover med mindre gjennomføringsraten forbedres fra dagens 80 %.

Inntekter fra EU, Forskningsrådet og annen bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Figur 3 – Utvikling i EU-/Forskningsråds-/BOA-inntekter, indeksert



Kilde: UiOs regnskap.
Inntektene er indeksert med 2014=100 som utgangspunkt.

[1] Når vi måler studiepoeng per student, er studenttallet omregnet til heltidsekvivalenter.
[2] Fra 2019 forvaltes den av Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høgare utdanning.

UiO mottok 158 mill. kroner fra EU og 919 mill. kroner fra Forskningsrådet i 2018. Figur 3 viser den prosentvise utviklingen 2014-2018.

Etter flere års økning i EU-inntekter, var det i 2017 en liten nedgang. Inntektene i 2018 var på samme nivå som i 2017. Samlede innbetalinger fra rammeprogram for forskning var på 153,5 mill. kroner av UiOs totale EU-inntekter på 158 mill. kroner. UiO hadde i 2018 et rekordhøyt tilslag når det gjelder ERC-prosjekter. De fleste av dem starter imidlertid ikke før i 2019, og det er dermed grunn til å vente økte EU-inntekter i 2019.

Når det gjelder ERC-tildelinger, leder UiO 24 slike og deltar i ytterligere 3 – av et norsk totaltall (statlig UH-sektor) på 57 aktive ERC-tildelinger ved utgangen av september 2018.

Inntektene fra Norges forskningsråd (NFR) var på 919 mill. kroner i 2018, mens de var 960 mill. kroner året før. Etter 2014 har inntektene fra Forskningsrådet økt med ca. 260 mill. kroner fram til og med 2017. I 2018 ser vi så en liten nedgang fra toppåret. Konkurransen om midler er blitt hardere med flere universiteter samt en institutt- og sykehussektor som i stigende grad orienterer seg mot Forskningsrådet. Dette gjelder både for de tematiske- og frie programmene.

Sentre for fremragende forskning (SFF)

I 2018 har UiO 9 av 23 sentre for fremragende forskning. Slike sentre er Forskningsrådets ypperste virkemiddel for å fremme kvalitet i norsk forskning. De ni sentrene som UiO leder, representerer alle fagområder ved UiO – både helsefag, realfag, samfunnsfag og humaniora:

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

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

Vitenskapelig publisering

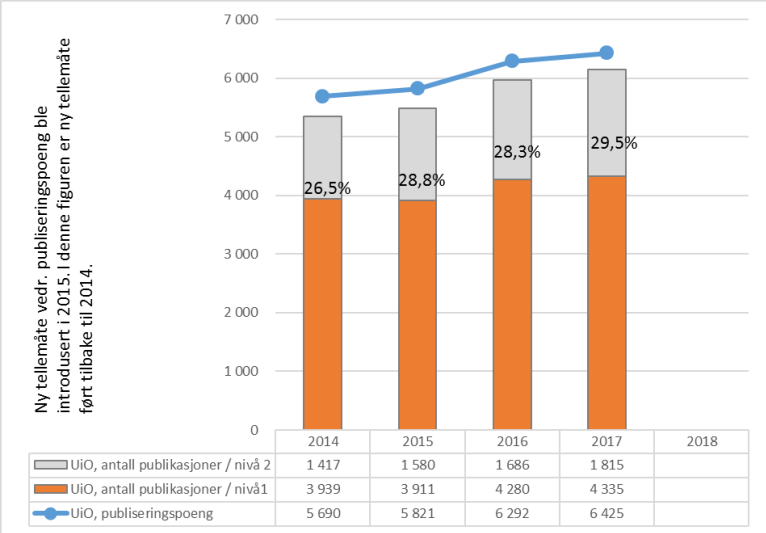
UiOs vitenskapelige publisering er på landets høyeste nivå – både målt i absolutt volum og når man måler antall publiseringspoeng per vitenskapelig årsverk. I 2017 hadde UiO 1,77 publiseringspoeng per faglige ansatt (kilde: DBH).[3]

Vitenskapelig publisering deles inn i to nivåer; nivå 2 representerer publikasjonskanalene som fagmiljøene selv har nominert som de fremste innen sine fagfelt. Nasjonalt sett skal publiseringen på nivå 2 utgjøre om lag 20% av all publisering. Ved UiO var 29,5 % av publikasjonene på nivå 2 i 2017.

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

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

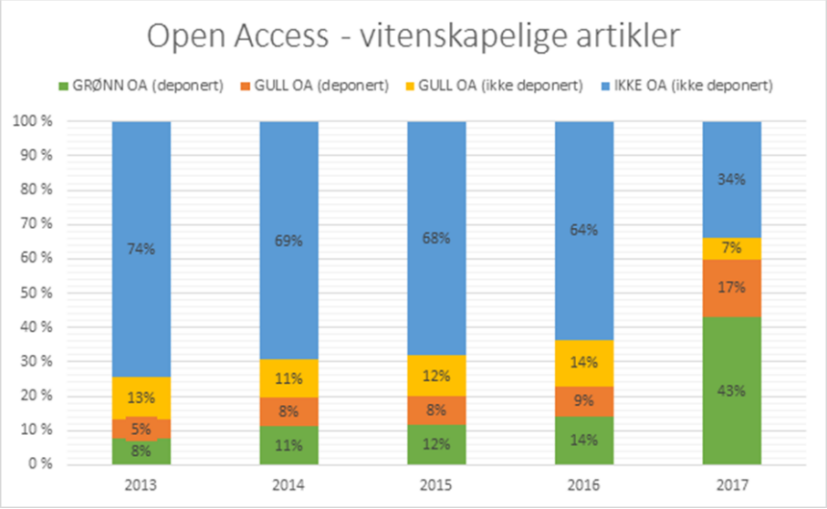
Figur 4 – Publiseringspoeng og antall publikasjoner ved UiO 2014-2017[4]



Kilde: DBH.

UiO støtter regjeringens mål om at alle vitenskapelige artikler finansiert av offentlige midler skal være åpent tilgjengelige. For å nå dette målet implementerte UiO vinteren 2017/2018 nye retningslinjer for vitenskapelige ansatte og forskningsadministrativt ansatte. Tiltakene hadde svært god effekt. 60 % av UiOs omkring 5200 vitenskapelige artikler fra 2017 ble avlevert til UiOs vitenarkiv. Ytterligere 7 % av artiklene ble publisert i Open access-tidsskrifter.

Figur 5 – Open access ved UiO 2013-2017



Kilde: Cristin/Tableau.

Forklaring av kategorier:

«GRØNN OA (deponert)» er artikler publisert i abonnements- tidsskrifter og avlevert til vitenarkiv.

«GULL OA (deponert)» er artikler publisert i Open access-tidsskrifter og avlevert til vitenarkiv.

Det er disse to kategoriene som oppfyller kravene fra Forskningsrådet, EU, UiO osv. når det gjelder Open access. Øvrige kategorier er artikler som ikke er avlevert til vitenarkiv.
Om DUO vitenarkiv: https://www.ub.uio.no/skrive-publisere/open-access/egenarkivering/

[4] 2018-tall foreligger ikke før i april 2019.

Kunnskap i bruk

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

UiO driver utstrakt formidling av forsknings- og utdanningsvirksomheten. UiOs vitenskapelig ansatte bidrar daglig til mellom 40 og 50 oppslag i mediene som eksperter, debattanter og kilder. «Uio.no» er et av landets største offentlige nettsteder med nærmere 67 millioner unike sidevisninger i 2018.

En viktig arena for formidling er UiOs to museer – Kulturhistorisk og Naturhistorisk museum. Kulturhistorisk museum (KHM) består av Vikingskipshuset og Historisk museum, og har blant annet verdens best bevarte vikingskip. Naturhistorisk museum (NHM) innehar Norges største samling av naturvitenskapelige objekter, og samlingene er tilgjengelige for publikum i Botanisk hage og museene rundt hagen. I 2018 hadde museene 1,4 millioner besøkende, fordelt med 632 000 på KHM og 771 000 på NHM. Museene gjennomførte i tillegg undervisningsopplegg for nesten 1 100 skoleklasser.

Arendalsuka er en viktig nasjonal møteplass og debattarena der kunnskap møter politikk. Derfor var også UiO synlig til stede i 2018 for å formidle aktuell kunnskap og bidra til gode debatter om lokale og globale samfunnsutfordringer.

Oslo Peace Days ble arrangert for første gang 5. - 12. desember 2018, og er et samarbeid mellom UiO, Oslo kommune, Nobelinstituttet og Nobels fredssenter. Det ble gjennomført 22 arrangementer; faglige seminarer, filmvisninger, utstillinger, prisutdelinger og konserter. UiO arrangerte 2 fagdager om menneskerettigheter, fred og klima.

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

Innovasjonsaktiviteten ved UiO kan blant annet måles gjennom antall ideer, patentsøknader og bedriftsetableringer. Selskapet Inven2, som er Norges største aktør innen kommersialisering av forskningsresultater og eies av UiO og Oslo Universitetssykehus (OUS), har tall som viser innovasjonsaktiviteten. I 2018 ble det registrert 179 (110) nye ideer, 104 (78) patentsøknader, 5 (5) nye selskaper og 26 (16) nye lisensavtaler samlet for UiO og OUS. Tallene i parentes gjelder UiO alene.

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

Årsverk

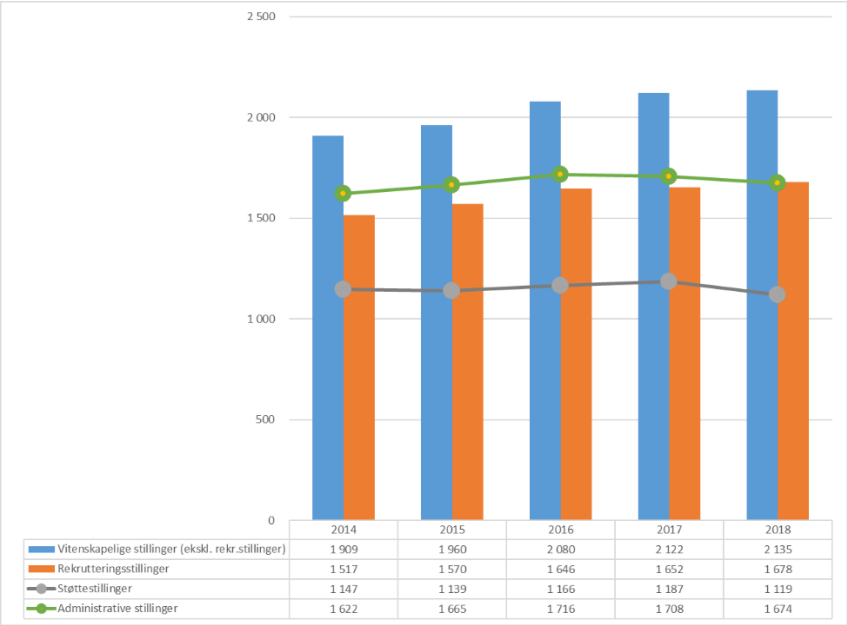
UiO hadde 6 607 årsverk i 2018. Over halvparten av årsverkene (57,7 %) gjelder undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger (inkl. rekrutteringsstillinger). Rundt en firedel av årsverkene benyttes til administrasjon.

I perioden 2014-2018 har antall årsverk ved UiO økt med 413 årsverk. Den største veksten finner vi i vitenskapelige stillinger (ekskl. rekrutteringsstillinger) med 226 årsverk. Antall årsverk var 61 lavere i

2018 sammenliknet med 2017 (2 årsverk færre sammenliknet med 2016). Figur 6 nedenfor illustrerer denne utflatingen siste to år i antall årsverk.

Kvinneandelen i professorstillinger var i 2018 på 32,6 %. Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt i perioden.

Figur 6 – Utvikling i antall årsverk ved UiO per stillingskategori



Kilde: DBH.

Inntekter

UiO hadde i 2018 inntekter på 8,013 mrd. kroner. Hoveddelen av inntektene var statlige bevilgninger, primært fra Kunnskapsdepartementet. Tilskudd fra Norges forskningsråd (NFR) er den nest største inntektskilden. EU-inntektene er viktige for dem som vinner fram i konkurransen og signaliserer suksess på en arena der forskningskvalitet er særlig viktig. Andre større poster handler om tilskudd fra andre statlige etater, rene oppdrag og salgsinntekter.

Tabell 2 – UiOs inntekter

INNTEKTER (millioner kroner)	2014	2015	2016	2017	2018
Bevilgning (KD)	5 027	5 253	5 538	5 709	5 745
Bevilgning (andre dept.)	158	153	123	83	85
Forskningsrådsinntekter	698	789	888	960	919
EU-inntekter	127	150	174	159	158
BOA-midler (ekskl.NFR/EU, inkl.oppdrag)	480	489	480	480	492
Gaver og gaveforsterkning	109	122	124	130	173
Salgs- og leieinntekter	384	395	414	419	324
Andre inntekter	127	123	109	210	118
UiO totalt	**7 110**	**7 475**	**7 850**	**8 149**	**8 013**

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

III. Årets aktiviteter og resultater

I dette kapittelet gir vi en sammenfatning av vesentlige aktiviteter og resultater strukturert etter Kunnskapsdepartementets fire sektormål. Nasjonale styringsparametere er plassert inn under tema der det er relevant. Det samme gjelder rapportering om mål i utviklingsavtalen og hovedfunn i gjennomførte evalueringer. **En samlet oversikt over hvor man finner rapportering om de ulike punktene i utviklingsavtalen finnes som vedlegg 1 til årsrapporten.**

Sektormål 1 – Høy kvalitet i utdanning og forskning

UiOs SATSING PÅ UTDANNING

UiO er et forskningsintensivt universitet med stor faglig bredde og har i 2018 startet en fornyet satsing på utdanning. En styrking av koblingen mellom forskning og utdanning skal virke samlende og kvalitetshevende, styrke profilen innad og utad, og samtidig være bred nok til å romme UiOs faglige mangfold. Den skal gjøre UiO i stand til å gi samfunnet kandidater som kan bidra til å løse vår tids store utfordringer.

Universitetsledelsen har i 2018 arbeidet målrettet for å utvikle den strategiske dialogen med fakultetene og støttemiljøene om utdanningskvalitet. Arbeid for mer systematisk tilbakemelding til studentene, merittering av undervisning, samt arbeid for å sikre bedre gjennomføring i utdanningsløpene har vært prioriterte oppgaver. I 2018 har det vært et særskilt fokus på oppgradering av læringsmiljøet, både gjennom digitalisering av undervisning og gjennom omfattende modernisering av fysiske læringsmiljøer.

En av de viktigste forutsetningene for å lykkes med forbedring av utdanningskvaliteten, er arenaer som stimulerer til og legger til rette for kunnskaps- og erfaringsdeling, et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger, en systematisk satsing på utdanningsledelse og velfungerende støttefunksjoner for utdanningsutvikling. En viktig prioritering i dette arbeidet er videreutvikling av UiOs nyetablerte senter for læring og utdanning (LINK).

I stortingsmeldingen «Kultur for kvalitet» formuleres tydelige forventninger til institusjonenes arbeid med å heve utdanningenes kvalitet og status. Oppfølgingen av kvalitetsmeldingen er tett sammenvevd med og gir god drahjelp til UiOs egen satsing på utdanning.

UiO har i flere år arbeidet målrettet med å forbedre gjennomføringen og redusere frafallet. Resultatene er fremdeles langt svakere enn UiO ønsker, men det er svært gledelig at gjennomføringen er forbedret fra 2017 til 2018 både på bachelor-, master- og ph.d.-nivå. Vi merker oss at UiO-studentene har vesentlig lavere andel organiserte læringsaktiviteter enn landsgjennomsnittet, og vil følge opp dette. Vi vil også se kritisk og systematisk på hvordan vi følger opp den høye andelen studenter som ikke avlegger studiepoeng første studieår.

Kunnskapsgrunnlag for økt kvalitet i utdanningen

UiO har klare ambisjoner om å løfte studiepoengproduksjonen per student og øke studentenes gjennomføring av utdanning. I 2018 er det gjennomført en rekke analyser for å sikre et godt kunnskapsgrunnlag for videre beslutninger. Vi finner ikke grunnlag for å si at frafallet er uttrykk for en kvalitetssvikt. Studentenes oppfatninger om studiekvalitet registrert via Studiebarometeret har også vært stabile over tid.

UiO hadde sitt beste opptak noensinne høsten 2018, og har jevnt god inntakskvalitet, med noen få og små unntak. Ved UiO ser vi imidlertid en gjennomgående svak gjennomføring på bachelor de siste 20 årene til tross for en rekke omfattende og ressurskrevende tiltak. Frafall første studieår er stabil over

tid (35%). Totalt gjennomfører om lag 40% av bachelorstudentene, 75% av masterstudentene og i underkant av 80% av ph.d.-studentene. Stor lokal innsats har bare gitt noen små krusninger i resultatene. Vi har forsøkt å identifisere en hovedstadseffekt, men vi har ikke funnet grunnlag for dette i våre analyser. Vi kan observere en bedring på kull tatt opp fra 2017 med hensyn til frafall, men kan ikke si noe sikkert om årsaken til bedringen.

Funnene i de gjennomførte analysene peker likevel på noen gjennomgående trekk. Vi ser for eksempel at studentene med svakest karaktersnitt fra videregående skole ikke ser ut til å lykkes, samt at svært få med karaktersnitt 3,5 eller dårligere gjennomfører. 20 % av de registrerte bachelor-studentene avlegger ingen studiepoeng om høsten. Vi ser også at yngre studenter tar flere studiepoeng enn eldre, og at de internasjonale studentene tar langt flere studiepoeng enn de lokale. UiO har en ordning for enkeltemnestudenter, men registrerer at om lag 60% av disse ikke avlegger eksamen. Disse og andre funn tar UiO med seg i det videre arbeidet og i prioriteringen av tiltak for bedre gjennomføring.

Tilrettelegging for kvalitet i utdanningen

Gjennom 2018 er det arbeidet bredt i organisasjonen med tiltak for å løfte kvaliteten i utdanningen ved UiO.

LINK – Senter for læring og utdanning

LINK ble opprettet i 2017 og bidrar til å heve utdanningskvaliteten ved UiO gjennom forskningsbaserte tiltak for kompetanseutvikling, gjennom utredninger og utviklingsprosjekter, samt gjennom formidling og samarbeidsarenaer på tvers i organisasjonen. Hovedaktiviteter i 2018 inkluderer blant annet følgende:

- LINK har vært sentralt i å drive frem digitalisering i undervisning og læring ved UiO, i 2018 særlig ved implementeringen av Canvas, UiOs nye læringsplattform. LINK deltok også i utviklingen av MOOC-kurset «Academic Freedom» på FutureLearn plattformen.
- LINK har økt omfanget av det universitetspedagogiske tilbudet til 150 timer, med planer for ytterligere økning til 200 timer fra høsten 2019.
- LINK har samarbeidet med fakulteter og institutter om utviklingsprosjekter, herunder evaluering og revidering av studietilbud, kompetanseutvikling på doktorgradsveiledning, samt om tiltak for å forebygge frafall og bedre integrasjonen av studenter tidlig i studieløpet.

Flere fakulteter har egne sentre for utdanningsutvikling, blant annet Kompetansesenter for undervisning i realfag og teknologi ved MN og Helsevitenskapelig utdanningssenter ved MED. Samarbeidsformer for å sikre utveksling og realisering av synergier i samarbeidsflaten mellom LINK og fakultetene vil bli prioritert framover.

Systematisk tilbakemelding til studentene

Universitetsstyret vedtok i juni 2018 felles føringer for UiOs videre arbeid med tilbakemeldinger. Arbeidsgruppen for tilbakemeldinger undersøkte hvordan fakulteter og enheter arbeider med tilbakemeldinger og begrunnelser. Undersøkelsen viste at flere miljøer i økende grad tilbyr mer systematiske tilbakemeldinger, mens andre fagmiljøer vil måtte iverksette tiltak for å etablere dette. UiO gjennomfører piloter i 2019 med tanke på videre opptrapping fra 2019-2020

En viktig målsetting er at UiOs studenter skal møte et lærende fellesskap og en mer aktiv tilbakemeldingskultur. UiOs arbeid for digitalisering av læringsmiljøet (gjennom Canvas, Inspera og andre løsninger) gir gode muligheter for å videreutvikle formativ vurdering og digital eksamen.

UiO bruker samlet sett mye ressurser på eksamen. I arbeidet med utvikling av læringsmiljøet må vi vurdere om ressursbruken kan vendes mer mot formativ vurdering (studentenes læring), samtidig

som man opprettholder god kontroll med hensyn til læringsutbytte. Arbeidet følges opp med avsetning av prosjektmidler i 2019 for å teste ulike måter å gi tilbakemeldinger på.

Meritering av utdanningsfaglig kompetanse

Universitetsstyret vedtok i desember 2018 å etablere et system for meritering av utdanningsfaglig kompetanse ved UiO. Systemet vil i stor grad forsterke og utnytte eksisterende ordninger for tilsetting og opprykk, da disse ansees som grunnmuren i arbeidet med å sikre at undervisning blir meritterende. I tillegg vil UiO prøve ut en søknadsbasert tilleggsordning for meritering, i tråd med det som er under utprøving ved andre norske universiteter. Systemet for meritering skal være på plass i løpet av 2019.

Arbeidsgruppen for meritering har også vurdert forslaget om å opprette et akademi for fremragende utdanning ved UiO. I tråd med hovedanbefalingen om å knytte meritteringssystemet tett opp til ordinære ordninger, foreslår gruppen at denne målsetningen i stedet realiseres ved ansatte som oppnår status som «merittert underviser» forplikter seg til å være ressurspersoner for kvalitetsutvikling av utdanning i eget fagmiljø og ved UiO. Videre vil «meritterte undervisere» inngå i et nettverk i meritteringsperioden, med en tilknytning til eksisterende støttemiljøer for kvalitetsutvikling.

Digitalisering av undervisning og eksamen

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

I 2018 har UiO tatt i bruk ny løsning for digitalt læringsmiljø (DML), Canvas. Det er opprettet et nettverk for digitalt læringsmiljø med alle fakultetene representert, som vil sørge for effektiv kommunikasjon om videreutviklingen av Canvas. Det er gjennomført omfattende opplæringsarbeid, der evalueringene som er gjennomført viser gode tilbakemeldinger fra undervisere og studenter. UiOs senter for læring- og utdanning - LINK har vært en viktig aktør i dette arbeidet.

UiO har de siste årene arbeidet intensivt for å gjøre eksamen papirløs for studenter, faglærere, sensorer og eksamensadministratorer. UiO deltar også i sektorsamarbeidet for felles nasjonale løsninger opp mot det digitale eksamenssystemet Inspera Assessment. Høsten 2018 var 90 % av UiOs kandidater som skulle avlegge skriftlig eksamen oppe til en digital eksamen, og for 77 % av emnene som hadde skriftlig eksamen ble disse gjennomført digitalt. Et at de viktigste tiltakene for digitalisering av eksamen har vært etableringen av skreddersydde lokaler med spesialtilpasset infrastruktur for digital eksamen.

UiO prioriterer arbeid for overgang til heldigitale hjelpemidler i undervisning. I løpet av våren 2018 har UiO i samarbeid med Lovdata utviklet en løsning for digitale lovtekster som kan erstatte lovsamling i bokform under eksamen, og flere emner ved Det juridiske fakultet har tatt dette i bruk. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet arbeider med å gjøre programmering og realistiske problemstillinger til en integrert del av alle studieprogrammene sine, blant annet gjennom Centre for Computing in Science Education (CCSE), et senter for fremragende utdanning.

Fysisk læringsmiljø

Dagens utdanningsvirkelighet stiller nye krav til både pedagogisk innretning og utformingen av de fysiske og digitale rammebetingelsene. UiO jobber systematisk og målrettet for utvikling av fremtidens undervisningslokaler og for å legge til rette for studentenes egen læring i en digital kontekst. Kontakten og samarbeidet mellom Utdanningskomiteen og Eiendomsavdelingen er styrket.

I løpet av de siste par årene har UiO gjennomført en rekke omfattende prosjekter for å tilby mer moderne læringsmiljøer. Basert på utdanningsforskning, rapporter og undersøkelser fra blant andre

NTNU, UiB og Kunnskapssenter for utdanning, har UiO i 2018 utarbeidet foreløpige prinsipper for utforming av fremtidige lærings- og undervisningsareal. I 2019 vil det bli gjennomført en strukturert evaluering av gjennomførte byggeprosjekter ved UiO. Det vil videre arbeides med å avstemme prinsippene med UiOs Masterplan for IT, der IT i utdanning er et sentralt tema. Arbeidet skal resultere i en veileder som vil ligge til grunn for UiOs arbeid med utvikling av fremtidens undervisnings- og læringsarealer.

Kvalitetssystemet for utdanning - evaluering av utdanningskvalitet

UiO har ønsket å utarbeide en rapport om andre universiteters metoder for evaluering av utdanningskvalitet, og på basis av dette vurdere å innføre en egen metode for å kunne bidra til årlige forbedringer av utdanningskvaliteten. Planen var å se dette punktet i sammenheng med etableringen av et system for merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

Det siste året har utdanningsledere på alle nivåer vært involvert i satsingen på utdanning, og det har vært gode og utfordrende diskusjoner om utdanningskvalitet. Arbeidet har nå tatt en annen retning enn det som var planen da utviklingsavtalen først ble skrevet.

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

Studiekvalitet og gjennomføringskraft

Lav gjennomføring og høyt frafall i UiOs utdanninger representerer betydelige utfordringer som UiO over lengre tid har arbeidet med å finne løsninger på. Til tross for arbeid langs en rekke linjer og med den kunnskapen og de verktøyene vi har til rådighet, ser UiO seg ikke fornøyd med effekten av tiltakene.

I 2018 øker gjennomføringsgraden både på bachelor- master- og ph.d.-nivå, og det ble også avlagt flere studiepoeng per heltidsekvivalent

Gjennomføring i UiOs utdanninger

Kunnskapsdepartementets indikatorer for gjennomført utdanning viser følgende resultater for UiO:

Tabell 3 – Styringsparametere for gjennomføring av utdanning

Styringsparameter	2015	2016	2017	2018
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (bachelor) (KD)	29,8	30,2	30,1	31,8
Andel kandidater som gjennomfører på normert tid (master) (KD)	40,8	43,3	42,1	44,8
Nye studiepoeng per heltidsekvivalent høst (UiO)	41,9	42,3	43,3	44,1

Kilde: DBH.

Andelen studenter som gjennomfører bachelor- og masterutdanning på normert tid er fremdeles for lav. Årsakene er mange og sammensatte. Studentene får barn eller kan bli syke underveis i studiene, noen bytter studieprogram og mange har et rimelig og forståelig behov for å bruke litt mer tid. UiO følger derfor nøye med også på hvor mange studenter som fullfører med ett eller to års ekstra studietid:

Tabell 4 – Gjennomføring av bachelor- og masterutdanning med ekstra studietid

Gjennomføringstid UiO

	390 Bachelor studium				580 Mastergrad iht §3, 2 år			
ARSTALL_S..	Normert	Pluss 1 år	Pluss 2 år	pluss 3 år eller mer	Normert	Pluss 1 år	Pluss 2 år	pluss 3 år eller mer
2011	28,7%	36,8%	39,2%	40,3%	42,4%	65,8%	72,9%	77,1%
2012	28,4%	36,9%	39,4%	40,4%	43,3%	67,9%	73,6%	76,7%
2013	29,0%	37,0%	39,4%		40,8%	67,8%	73,5%	
2014	28,1%	36,9%			41,3%	67,2%	74,1%	
2015	29,6%				41,2%	67,5%		
2016					44,3%			

Kilde: STAR/Felles studentsystem.

Vi ser at tallene for treårige bachelorprogram øker fra om lag 30% til nærmere 40% hvis vi legger til ett år ekstra studietid, mens endringen ikke er vesentlig hvis vi legger til to år. For toårige master-program øker andelen fullførte fra drøyt 40% til nærmere 70% hvis vi legger til ett år ekstra studietid, og den øker til opp mot 75% hvis vi legger til to år.

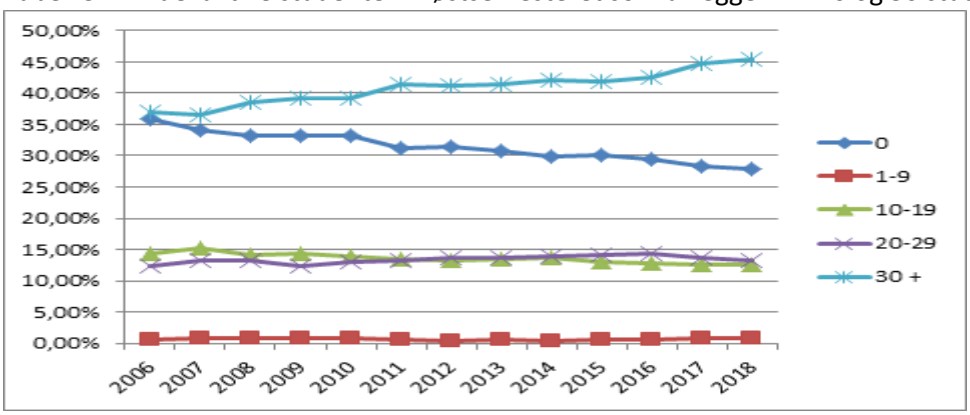
Tall fra Felles studentsystem indikerer at rundt 4% av bachelorstudentene og 8-10% av master- og profesjonsstudentene til enhver tid er registrert med permisjon, og andelene vil være enda høyere hvis vi ser dem over et helt studieløp. På bachelor- og profesjonsstudiene er drøyt halvparten av permisjonene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

Antall studiepoeng per heltidsekvivalent (høst) viser fortsatt positiv utvikling i 2018, med et gjennomsnitt på 44,1 studiepoeng per student (42,3 i 2016). Dette er en særlig gledelig utvikling siden det indikerer at UiOs studenter som startet høsten 2017 i større grad avlegger eksamen og at det store frafallet første studieår ser ut til å modereres noe.

Vi ser fortsatt nedgang i frafallet etter første semester blant bachelorstudentene. For studenter som startet i 2015 lå dette på 15,6%. For startende høsten 2016 var tallet 14,0%, høsten 2017 var det 13,1% og for de som startet høsten 2018 er det nede i 12,6%. Frafallet etter ett år har også en nedadgående tendens. Av de som startet høsten 2017 har 33,2% falt fra. De to foregående startårene ligger på 35-36 %, og årene før dette ligger enda et par prosentpoeng høyere.

Andelen studenter som avlegger 30 studiepoeng øker betydelig både for bachelorstudier og årsenheter, mens andelen som avlegger 0 studiepoeng synker jevnt. For enkeltemnestudenter er studiepoengproduksjonen stabilt svak; høsten 2018 var det om lag 60% som ikke tok eksamen.

Tabell 5 – Andel aktive studenter i høstsemesteret som avlegger hhv. 0 og 30 studiepoeng



Kilde: STAR/Felles studentsystem.

Gjennomføring av forskerutdanning

I 2018 ble det avlagt 470 doktorgrader, en nedgang på 25 fra 2017. Andelen uteksaminerte ph.d.-kandidater øker imidlertid med nesten tre prosentpoeng fra 2017 til 2018 og er tilbake på normalen for de siste årene. UiO vil undersøke og følge opp dette nærmere.

Tabell 6 – KDs styringsparameter for forskerutdanning

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017	2018
Andel fullførte tatt opp seks år tidligere (KD)	65,1	65,8	66,7	63,3	66,0

Kilde: DBH.

UiOs lærerutdanning

UiO gjør flere tiltak for å øke gjennomføringen i Lektorprogrammet, og ser en positiv utvikling på dette området. En stor del av frafallet ved Lektorprogrammet har skjedd i løpet av det første studieåret, og oppfølging av førsteårsstudentene er derfor sentralt.

Høsten 2014 ble det innført ny studiemodell. Søkningen har vært god, og flere av dem som får tilbud takker ja til studieplass. En undersøkelse gjennomført blant første- og andreårsstudenter i 2017, viste at programmet har et positivt omdømme. Analyser av progresjonen for studenter som er i ny modell viser at prosentandelen frafall i tredje semester synker fra 34% i 2014 og til 23% i 2017.

Med utgangspunkt i UiOs forskning på feltet, er det identifisert flere tiltak. For å sikre at studentene har gode nok forutsetninger for å lykkes videre i studieløpet, er det på flere punkter lagt inn progresjonskrav. Videre er det iverksatt tiltak for å styrke studentenes profesjonsidentitet og studiefellesskap som på sikt skal bidra til økt gjennomføring.

PROMO ble opprettet i 2016 som et frivillig faglig-sosialt, profesjonsrettet tilbud i samarbeid med UiOs partnerskoler. Hver gruppe med studenter har 2-3 samlinger pr semester med en mentor som har veilederutdanning og til daglig er lærer i skolen. Evaluering viser at PROMO har økt studentenes motivasjon for aktiv deltakelse i studiet ved å vise dem relevansen av utdanningens innhold for senere profesjonsutøvelse.

I utviklingsavtalen fremheves ProTeds arbeid med kvalitet i femårige integrerte studiemodeller. ProTed har i 2018 fulgt opp en bred prosjektportefølje som samlet bidrar til videre kunnskaps-utvikling om helhetlige studieprogram. Viktige innovasjonsområder er masteremner med integrert praksis, utvikling av universitetsskolesamarbeidet og ny bruk av digitale læringsplattformer.

Et videre samarbeid om rekruttering og profilering av Oslo som studentby er besluttet videreført gjennom samarbeid med Oslo kommune om Campusstrategien. Det er videre enighet om å undersøke mulighetene for et utvidet samarbeid knyttet til arrangementer, enten i regi av studenter eller som en del av programtilbudene.

Studiebarometeret

Studiebarometeret viser studentenes oppfatninger om studiekvalitet, og Kunnskapsdepartementet har to styringsparametere som er basert på dette. Den faglige tidsbruken økte svakt fra 2017 til 2018, mens studentenes oppfatning om studiekvalitet er tilnærmet uendret. På institusjonsnivå er begge indikatorene stabile over tid:

Tabell 7 – KDs styringsparametere for Studiebarometeret

Styringsparameter	2015	2016	2017	2018
Faglig tidsbruk per uke blant heltidsstudenter (KD)	34,7	35,1	34,4	35
Studentenes oppfatning om studiekvalitet * (KD)	4,05	4,05	4,06	4,05

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

75% av studentene er helt eller delvis enig i at de alt i alt er tilfreds med studieprogrammet de går på, og 89% er helt eller delvis enig i at de går på det studieprogrammet de helst vil gå på. UiO scorer godt på faglig utfordrende studieprogram og på studentenes tilfredshet med bibliotekstjenester, men har svakere resultater på spørsmålene om arbeidslivsrelevans og medvirkning.

Studentenes faglige tidsbruk ligger på 35 timer per uke, så vidt over det nasjonale gjennomsnittet på 34,5 timer. UiO-studentenes tidsbruk fordeler seg på 12,8 timer læringsaktiviteter organisert av institusjonen og 22,4 timer egenstudier. Omfanget av organiserte læringsaktiviteter er om lag 20% lavere enn det nasjonale snittet og av egenstudier om lag 20% høyere. Dette vil UiO følge opp.

Studentene har i gjennomsnitt 8,5 timer betalt per uke, noe mer enn det nasjonale snittet på 7,9 timer, men variasjonen er stor. 31% oppgir at de ikke har betalt arbeid ved siden av studiene og 30% oppgir at de jobber mindre enn 10 timer per uke.

Enkeltemneordningen

Emner skal så langt det er mulig dimensjoneres i samsvar med programstudentenes behov. Emner kan imidlertid stå med ledig kapasitet på undervisningen etter at programstudentene har valgt, da det er utfordrende å beregne behovet nøyaktig.

Enkeltemneordningen går ut på at personer uten opptak til program kan søke på emner som har ledige plasser, etter at programstudentene har hatt mulighet til å velge emner. Instituttet eller fakultetet avgjør om emner med ledige plasser kan tilbys enkeltemnestudenter.

Ettersom enkeltemneordningen kun krever generell studiekompetanse, er det en rekke ulike grupper som bruker den: programstudenter som ønsker å ta tilleggsemner, ferdige kandidater som ønsker større bredde i egenutdanningen, eller livslang læring-studenter eller personer som kun ønsker tilgang til UiOs undervisning. De ulike behovene gir en utfordring som synliggjøres i gjennomførings-tallene: om lag 60% av UiOs til enhver tid cirka 6 000 enkeltemnestudentene avlegger ikke eksamen.

Enkeltemneordningen er et godt eksempel på målkonfliktene i arbeidet med å redusere frafall. Den er ubyråkratisk og gir enhetene fleksibilitet i et felt som er svært regelstyrt. Den må imidlertid sees i sammenheng med UiOs ressursforvaltning, dimensjoneringen av undervisnings- og eksamens-tilbudet, og innretningen av UiOs etter- og videreutdanningstilbud. Resultatene for denne gruppen er svake, og UiO vil igangsette en kritisk gjennomgang av ordningen.

Studieplasser og opptaksrammer

Studieplasser er både i KDs og UiOs finansieringsmodell et verktøy for å fordele ressurser. Ved innføringen av ny finansieringsmodell var det i prinsippet balanse mellom departementets bevilgning og UiOs aktivitetsnivå, noe som blir ansett som en grunnleggende forutsetning for å kunne tilby utdanning av høy kvalitet. Vi ser imidlertid at studieplassbegrepet blir brukt ulikt:

- Det brukes delvis om antallet som får opptak til et studieprogram, med henvisning til hvor mange mennesker som er under utdanning.
- Det brukes delvis om antallet 60-studiepoengsenheter som produseres ved universitetet, med henvisning til beregningen av UiOs uttelling i finansieringssystemet.

En tydeligere felles forståelse av disse problemstillingene og en mer entydig begrepsbruk vil gjøre den videre diskusjonen om gjennomføring og frafall enklere og mer målrettet.

UiO har en opptaksramme som skal styre hvor mange studenter som tas opp til hvert studie-program. Målsetningen med opptaksrammen er todelt: den skal bidra til at opptaket er høyt nok til å oppnå en tilstrekkelig studiepoeng- og kandidatproduksjon, og den skal bidra til at studenttallet ikke blir for høyt sammenlignet med ressursene som er tildelt hvert studieprogram.

Opptaksrammen tar høyde for at UiO har et til dels vesentlig frafall underveis i studieprogrammene. Ved innføringen av opptaksrammer i 2004 ble frafallet på bachelorstudier estimert til 50% i løpet av

studiet. Antallet studenter som skulle tas opp til et bachelorprogram ble derfor satt dobbelt så høyt som det ønskede sluttresultatet.

For bachelorprogrammene sett under ett er frafallet fremdeles på samme nivå som ved innføringen av opptaksrammer. På grunn av frafallet er UiOs ressursinnsats større i starten av et studieløp enn mot slutten av studieløpet. I tillegg er oppfølgingen av førsteårsstudentene ressursmessig krevende. Dersom frafallet blir vesentlig redusert, vil dette kreve en utjevning av ressursbruken over hele studieløpet. Dersom man ikke regulerer inntaket i starten av programmene, vil dette føre til at ressursene må spres på et større antall studenter.

UiO arbeider bredt og målrettet for å forbedre studiekvaliteten, og det er god grunn til å tro at dette også vil bidra til å redusere frafallet. I tillegg vil UiO vurdere følgende løsninger:

- Alle programmene overbooker i opptaket, det vil si at det gis tilbud til flere søkere enn opptaksrammen tilsier for å sikre at man får tilstrekkelig mange startende. UiO vil vurdere om overbookingen kan reduseres.
- Opptaksrammen er i stor grad skjematisk fastsatt for hhv. bachelor- og masterprogram. UiO vil vurdere om dette i større grad kan differensieres, slik at man tar bedre hensyn til den reelle gjennomføringen i hvert program når man fastsetter opptaksrammene.

Internasjonalt utdanningssamarbeid og mobilitet

Studentutveksling

UiO har i perioden 2016-18 kartlagt hindre for studentmobilitet og foreslått tiltak som kan øke mobiliteten. Prosjektet har besøkt Norges handelshøgskole, Universitetet i Bergen og Århus Universitet for å benchmarke og hente inspirasjon. På bakgrunn av prosjektets forslag anbefalte UiOs styre i juni 2018 at UiOs fagmiljøer bør vurdere å innføre utveksling som standard («opt-out»), eller at flere bør innføre utviklingssemester med utveksling som en av flere muligheter slik MN-fakultetet allerede har gjort. Styret anbefalte også at arbeidet med godkjenning av emner fra partnerinstitusjoner gjøres fleksibelt, forutsigbart og forståelig for studentene. Dette arbeidet er igangsatt, sammen med flere andre tiltak som revisjon av nettsider, intern kompetanseheving, prioriterte utvekslingsavtaler og utvekslingsambassadørprogram.

Det er ennå for tidlig å se full effekt av dette arbeidet, men andelen studenter som reiser på utveksling er økende. Vi registrerer også en økning i andelen utreisende utvekslingsstudenter på Erasmus+ fra 2017 til 2018. Andelen internasjonale studenter som er på utvekslingsopphold ved UiO steg frem til 2016, for deretter å jevne seg ut de siste tre årene. I kategorien «Andel utvekslingsstudenter (UiO)» under, er inn- og utreisende samlet.

Tabell 8 – KDs og UiOs styringsparametere for studentutveksling

Styringsparameter	2015	2016	2017	2018
Andel utvekslingsstudenter på Erasmus+ (KD)	0,65	1,47	1,25	1,52
Andel utvekslingsstudenter (UiO)	6,9	8,0	8,8	8,9

Kilde: DBH.

En omfattende kartlegging og benchmarking om bruken av Erasmus+ på UiO ble gjennomført i 2017 («Erasmus+: Et uutnyttet program?»). Denne avdekket hvor UiO gjør det godt og hvor UiO har potensiale for å gjøre det bedre. Tiltak er nå under utvikling for å bedre informasjonen rettet mot fagmiljøene samt heve kompetansen til lokale internasjonale rådgivere på utdanningsfeltet.

DIKU har annonsert at rekordstor utlysning i neste prosjektperiode (2019), noe som om forventes å ha positiv innvirkning på UiOs deltakelse.

Samarbeid med utenlandske institusjoner

Sammen med seks høyt rangerte forskningsintensive europeiske universiteter startet UiO høsten 2018 arbeidet med etablering av et europeisk universitetsnettverk (EUN). Dersom arbeidet lykkes, vil det bety en europeisk mobilitetssatsing som er solid forankret både i fagmiljøer og universitetsledelsen. I tillegg til fremgang når det gjelder studentmobilitet i Europa, har UiO en satsning på ansattmobilitet gjennom Erasmus+.

I 2018 hadde 56 UiO-ansatte mobilitetsopphold gjennom Erasmus+, noe som innebærer en økning på over 20 % fra året før. Videre har UiO utvidet avtalene med University of California San Diego i USA, University of Melbourne i Australia og Nanyang Technological University i Singapore med et betydelig antall utvekslingsplasser. Dette for å skape rom for vekst i utvekslingen med ledende universiteter som UiO har forskningssamarbeid med og som er attraktive for våre studenter.

UiO viderefører samarbeidet med de såkalte Panorama-landene (BRIKS+J). I perioden 2018-2020 har UiO et spesielt fokus på samarbeidet med Øst-Asia, i første omgang Kina. I januar 2018 vedtok UiO en tiltaksplan for å understøtte det institusjonelle samarbeidet innen forskning og utdanning med partnerinstitusjoner i Kina. UiO har blant annet etablert et strategisk partnerskap med Zhejiang University (ZJU) i Hangzhou basert på et langvarig samarbeid innen miljøhumaniora. Høsten 2018 åpnet UiO og ZJU et Sino-Norwegian Centre for Environment and Society (SINENSO), lokalisert ved ZJU. UiOs aktivitet ved Nordic Centre Fudan, Shanghai, er også økende. På sikt er tanken å utvide tiltaksplanen til også å omfatte andre land i regionen, til for eksempel Japan og Sør-Korea.

UiO har 12 utvekslingsavtaler med universiteter i Kina, 12 i Japan og 10 i Sør-Korea. Majoriteten av utvekslingen (inn/ut) er med Kina. Nasjonalt er UiO den institusjonen som sender flest studenter til Kina. Antallet utvekslingsstudenter til Japan er ventet å øke i takt med økt internasjonalisering av høyere utdanning i Japan. UiO mottar den høyeste andelen japanske studenter på utveksling til Norge. Utvekslingen med Sør-Korea er moderat, noe som kan forklares med at de fleste avtalene er tilknyttet ett fakultet ved UiO. Videre er disse avtalene i mindre grad basert på forskningssamarbeid i motsetning til hva som er tilfellet for avtalene med de to andre landene.

FORSKNINGSKVALITET

Forskning på høyt internasjonalt nivå ligger til grunn for aktivitetene ved UiO. UiO har en ledende posisjon i sektoren når det gjelder tildelinger fra ERC og Sentre for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO, og resultatene fra 2018 styrker denne posisjonen. UiO har økt EU-deltakelse som en av de viktigste prioriteringene i tråd med regjeringens «Strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeidet med EU», noe som også gjenspeiles i utviklingsavtalen. Åpen publisering av vitenskapelige artikler har hatt en betydelig vekst i 2018.

Nasjonalt perspektiv

UiO lykkes godt med å hente inn eksterne midler som lyses ut nasjonalt, særlig innenfor SFF og FRIPRO.

Norges forskningsråd

Universitetet i Oslo henter betydelige midler fra NFRs program og har en god tilslagsprosent. UiO lykkes særlig godt der kvalitet er viktigste tildelingskriterium, som for virkemidlene Sentre for fremragende forskning (SFF) og FRIPRO.

Universitetet inntektsførte i 2018 919 mill. kroner fra NFR. Dette innebærer en liten nedgang i inntektene fra Forskningsrådet etter fire år med sterk vekst.

Sentre for fremragende forskning (SFF) og Sentre for fremragende innovasjon(SFI)

Vitenskapelig kvalitet på høyt internasjonalt nivå er hovedkriteriet for prioritering av søknadene om Sentre for fremragende forskning, og gjelder både for den planlagte forskningen og for den vitenskapelige ledelsen av sentrene. UiO ble i 2017 tildelt fem av totalt 10 nye Sentre for fremragende forskning, der samtlige fem startet opp i 2018.

Hva gjelder Sentre for fremragende innovasjon har UiO med utgangspunkt i Forskningsrådets planer om ny utlysning i 2019 forberedt seg til den kommende utlysningen. Flere fakulteter har innledningsvis hatt opp mot tosifrede initiativer. Det endelige antallet søknader vil bli noe redusert.

Rektoratet har i 2018 i samarbeid med UiOs SFF-forum og dekaner utviklet en tydelig politikk for eksternt finansierte sentere. En gjennomgang av status har bidratt til synliggjøring av resultater og merverdi for enhetenes øvrige virksomhet, og også belyst de administrative utfordringene sentrene møter. Utfordringene er blitt diskutert og fulgt opp. Oppfølgingen og den nye tydelige politikken ventes å ha positiv effekt på UiOs fremtidige etablering og tilrettelegging for sentrene.

FRIPRO

Tildelingen av FRIPRO-prosjekter med oppstart i 2019, stadfester UiOs sterke posisjon – over 34% av Forskningsrådets FRIPRO-prosjekter gikk til UiO. Til tross for rekordstor søkning til FRIPRO, og en svært lav tilslagsprosent totalt (8,9%), lykkes UiO å opprettholde nivået fra fjoråret.

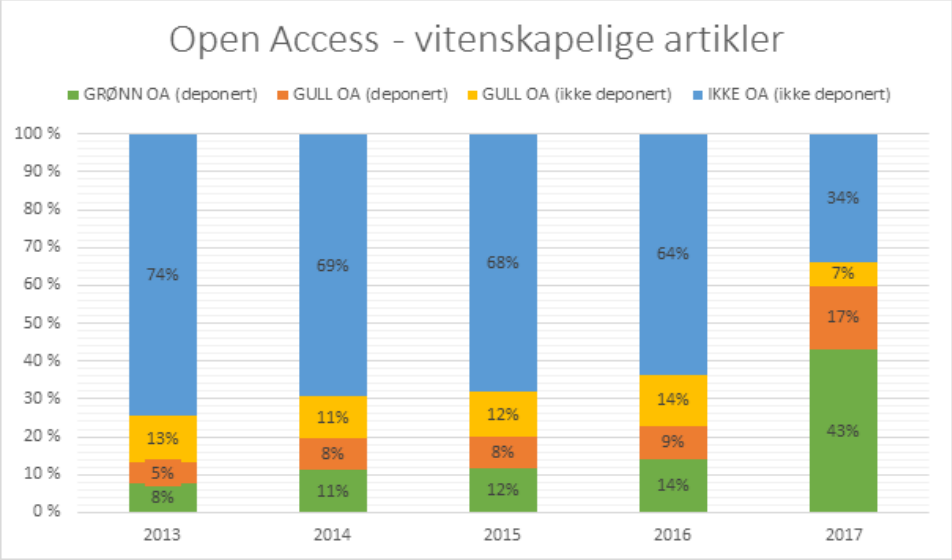
Forskningsinfrastruktur

UiO leverte 42 søknader til utlysningen av Nasjonal satsing for forskningsinfrastruktur i 2018. I de innsendte søknadene er UiO henholdsvis søkerinstitusjon (16) og partner (26). Av opprinnelig 62 skisser ble søknadene prioritert etter en lederforankret utvelgelsesprosess. Kriteriene for institusjonell prioritering var plassering på norsk veikart og/eller ESFRI-veikart, eksellente miljøer (som verdensledende miljøer, SFF, ERC), tverrfakultær satsing som UiO Livsvitenskap, UiO Energi og UiO Norden, samt Livsvitenskapsbygget under planlegging.

Publisering

UiO slutter opp om målsettingen om at alle vitenskapelige artikler finansiert av offentlige midler skal være åpent tilgjengelige. For å nå dette målet implementerte UiO vinteren 2017/2018 nye retningslinjer for ansatte. Tiltakene har hatt svært god effekt. 60 % av UiOs omkring 5200 vitenskapelige artikler fra 2017 ble avlevert til UiOs vitenarkiv (kilde: Cristin/Tableau)

Figur 8



De siste årene har andelen internasjonal sampublisering stabilisert seg på i overkant av 60 % (artikler, reviewartikler og konferanseproceedings indeksert i Scopus). I 2013 var andelen internasjonal sampublisering omkring 8 prosentpoeng lavere.

Tabell 9– KDs og UiOs styringsparametere for publisering

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017	2018
Publikasjonspoeng per UFF-stilling (KD)	1,73	1,73	1,76	1,77	_
Publikasjonspoeng per vit. årsverk (UiO)	1,17	1,73	1,77	1,77	_

Kilde: DBH og SciVal. Cristin-data for 2018 foreligger i april 2019.

Humaniora

UiOs styre har bedt om at det legges til rette for en bredt forankret institusjonell oppfølging av humaniora ved UiO. Som en del av UiOs langsiktige arbeid for å følge opp Humaniorameldingen, er det i 2018 utarbeidet utkast til tiltaksplan for humaniora som skal gjennomføres i kommende tre-årsperiode (2019-21). Tiltaksplanen beskriver UiOs ambisjoner for humaniora i form av prioriterte, konkrete og målbare tiltak innenfor forskning, utdanning og kunnskap i bruk, samt strategisk innsats for å styrke humanioras posisjon. Endelig tiltaksplan vedtas i 2019.

Humanioras forskningsmiljøer bidrar i klart økende grad til forskning på globale utfordringer, med miljøhumaniora som et eksempel på et voksende fagfelt innen humanistiske disipliner. UiO lanserte i 2018 et nytt tverrfaglig initiativ, Oslo School of Environmental Humanities (OSEH), der de humanistiske og naturvitenskaplige vitenskapene bringes sammen i forskning på klima- og miljøfeltet.

Som et ledd i å øke studietilbudets arbeidslivsrelevans har UiO i 2018 etablert et honours-program i humaniora og realfag. Programmet vil skille seg fra et ordinært bachelorprogram ved at arbeidsbelastningen er større, innholdet bredere og den faglige oppfølgingen tettere. Det vil rette seg mot spesielt motiverte studenter som ønsker større faglig utfordring.

UiO opprettet i 2018 en ny masterutdanning i musikkteknologi, som er et samarbeid mellom de humanistiske fakultetene ved UiO og ved NTNU. Mastertilbudet er tverrfaglig, det utnytter digitale plattformer i undervisningen og bidrar til arbeidsdeling i sektoren. Tilbudet har fra starten høsten 2018 fått god og bred søkning.

Det humanistiske fakultet er vertskap for UiO:Norden, som fremmer tverrfakultær forskning og utdanning om Norden og den nordiske modellen. UiO:Norden omtales nærmere i påfølgende avsnitt.

Tverrfaglige satsinger

De tre strategiske satsingene UiO:Livsvitenskap, UiO:Energi og UiO:Norden bidrar til økt tverrfaglighet og samhandling - først og fremst innen forskning, men også innen utdanning. Satsingene fungerer som interne endringsagenter som i 2018 har bidratt til at UiO er mer bærekraftig, mer tverrfaglig og mer åpent for samspill og samarbeid med et større mangfold av aktører både nasjonalt og internasjonalt. Samlet er UiO med de tverrfaglige satsingene bedre rustet til i enda større grad å bidra til et grønt skifte.

UiO:Livsvitenskap

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

UiO:Livsvitenskap har bidratt til å øke bevissthet rundt tverrfaglig samarbeid, næringslivssamarbeid og entreprenørskap ved UiO. UiO:Livsvitenskaps viktigste virkemiddel for å initiere og støtte tverrfaglig forskning er konvergensmiljøer. Gjennom disse har UiO:Livsvitenskap bragt sammen forskere fra ulike disipliner i unike tverrfaglige forskningsprosjekter for å løse store utfordringer innen helse og miljø. Etter den første utlysningsrunden i 2016/2017 er nå seks miljøer etablert og fullt operative. I 2018 ble tilsvarende søknadsprosess satt i gang.

Satsingen har i tillegg flere andre finansieringsordninger:

- Innovasjonsprogrammet SPARK Norway for helserelatert livsvitenskap. Programmet tok opp sine første seks regulære prosjekter i januar 2018.
- Sommerstipender for bachelor- og masterstudenter på forskningsprosjekter innen livsvitenskap. Programmet ble gjennomført for første gang i 2018 med 65 studenter.
- Utlysning av midler til internasjonalisering og arrangementer.
- Støtte til strategiske tiltak på enhetene i tråd med UiOs strategi innen livsvitenskap.

UiO:Livsvitenskap har gjennom Oslo Life Science etablert den største årlige møteplass for alle i verdikjeden innen Livsvitenskap. Oslo Life Science ble arrangert for tredje gang i februar 2018 og er en årlig nasjonal møteplass av stor betydning for alle typer aktører innen både helse- og miljørelatert livsvitenskap. UiO:Livsvitenskap synliggjorde dessuten livsvitenskapsaktiviteter ved UiO ved en rekke andre arrangementer i inn- og utland gjennom året, og har også videreført sitt samarbeid med Nationaltheatret om åpne frokostmøter.

UiO:Livsvitenskap er premissleverandør for det planlagte Livsvitenskapsbygget i Gaustadbekkdalen som skal innvies høsten 2024, og er aktivt med i flere planleggingsgrupper på flere nivåer. Bygget skal gi økt verdiskaping og næringsutvikling og styrke Norges internasjonale konkurransekraft innen livsvitenskap.

UiO:Energi

Formålet med UiO:Energi er å utvikle og formidle kunnskap for omstilling til bærekraftige energisystemer og bærekraftige samfunn; å sikre alle tilgang til energi som er ren, rimelig, sikker og sosialt rettferdig. UiO:Energi har identifisert fire innsatsområder basert på samfunnets behov, solide forskningsmiljøer ved UiO og muligheter for eksternfinansiering: 1) Energiomstilling og bærekraftige samfunn 2) Karbonfangst og -lagring 3) Energisystemer og 4) Materialer for energi. UiOs forsknings- og innovasjonsaktiviteter innen alle disse områdene er styrket, blant annet gjennom Forskningsrådets FME-finansiering (Forskningssentre for Miljøvennlig Energi).

UiO:Energi jobber aktivt mot alle relevante næringsklynger i regionen, og inngikk høsten 2018 intensjonsavtaler om tettere samarbeid med NCE Energy Technology/Subsea Valley, NCE Smart Energy Markets, ARENA Solenergiklyngen, Handelshøyskolen BI, samt Institutt for energiteknikk. Kontakten mot næringslivet brukes aktivt i UiO:Energi sitt tverrfaglige utdanningstilbud og i å etablere ulike møteplasser. UiO:Energi koordinerer dessuten UiOs aktiviteter og arrangement i Miljøhovedstadsåret 2019.

I juni 2018 arrangerte UiO, gjennom UiO:Energi, seminaret «Globalization, Inequality and Energy» i samarbeid med Institut Français og Solenergiforeningen. Seminaret samlet franske og norske eksperter fra både akademia, det offentlige og industrisektoren for å diskutere de globale utfordringene rundt tilgang på energi så vel som klimagassutslipp.

UiO:Norden

UiO:Norden skal bidra til ny kunnskap om de nordiske landenes historiske forutsetninger, utfordringer, paradokser og framtidsmuligheter. Satsingen legger til rette for en ny måte å organisere HUMSAM- forskning på ved å satse på tverrfaglige og internasjonale nettverk. Satsingen har etablert åtte tverrfaglige forskergrupper og har støttet mer enn 30 tverrfaglige workshops på UiO, flere

publikasjoner og PhD- kurs. UiO:Norden er en viktig bidragsyter i det Nordforsk-finansierte konsortiet ReNEW som startet opp i 2018. Dette strategiske samarbeidet omkring Norden-forskning arrangerer årlige konferanser og skal finansiere phd-kurs, workshops, mobilitet, publikasjoner samt et populærvitenskapelig nettsted. I 2018 ble den årlige ReNEW-konferansen arrangert i Helsinki med bred deltakelse fra UiO:Norden.

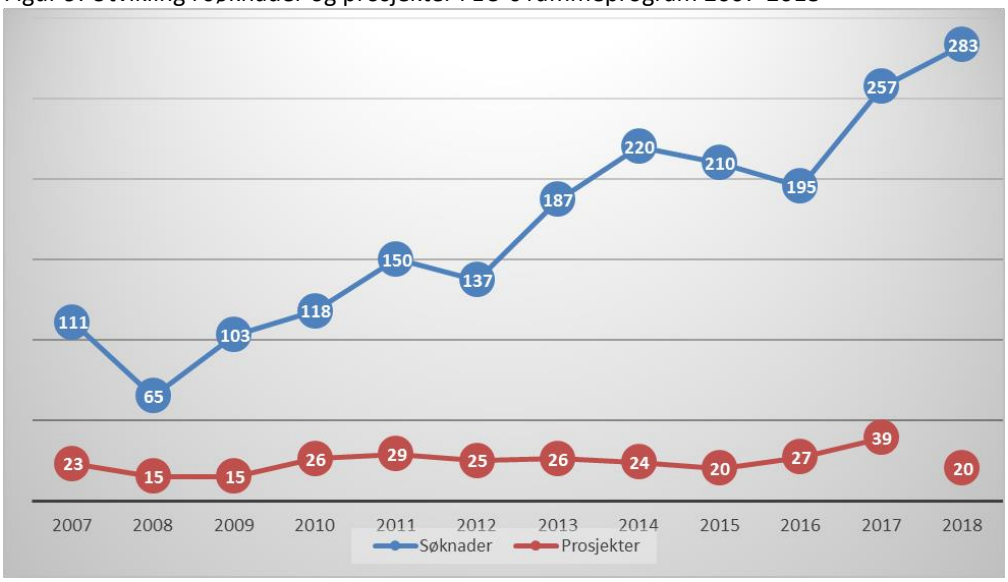
Internasjonalisering

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

EU

UiO ønsker høy deltagelse i EUs rammeprogram, og det legges betydelige ressurser i å øke deltagelsen i Horisont 2020. Søknadsaktiviteten fra UiO til H2020 har vært høyere enn i tidligere rammeprogram og økende hvert år, fra 200 søknader i 2014 til 283 søknader i 2018. Som oppfølging av EU-benchmark har samtlige fakulteter iverksatt tiltak for å øke antall og kvalitet på søknader. Tiltakene har bestått i styrking av støtteapparatet og i ulike former for kompetansebygging. Særlig aktuelle søkere følges tett opp, både på kort sikt ved å motivere og tilby oppfølging, og også mer langsiktig som ledd i karriereutvikling. Et eget EU-forum er etablert som en fast del av Forum for forskningsdekaner, for å løpende vurdere kortsiktige og langsiktig tiltak for å øke deltagelsen og for å få større gjennomslag i de siste utlysningene i Horisont 2020.

Figur 9: Utvikling i søknader og prosjekter i EU-s rammeprogram 2007-2018[5]



Kilde: Research Participant Portal.

Fremdeles går hovedvekten av søknadene fra UiO til det som kan betegnes som frie områder (ERC og Marie Skłodowska-Curie). Veksten i søknadsmengden fra 2017 til 2018 kan i all hovedsak tilskrives flere søknader til de frie områdene, men også antall søknader til de tematiske områdene øker noe. For de innvilgede prosjektene er imidlertid fordelingen jevnere med omtrent like mange prosjekter innenfor de tematiske som de frie områdene. Tilslagsprosenten er fremdeles lavere enn i forrige rammeprogram, men målt i innvilgede midler er resultatene gode. Fem år ut i H2020 har UiO fått innvilget over 100 millioner Euro mot 90 millioner Euro i hele 7. rammeprogram.

[5] Ikke alle søknader for 2018 er ferdig evaluert, og antall prosjekter vil dermed øke utover i 2019.

De tematiske områdene

Innenfor de tematiske områdene har UiO særlig høy deltakelse innenfor områdene Humaniora og samfunnsfag, Helse og IKT. For søknadene i 2018 har UiO foreløpig fått innvilget to koordinatorprosjekt innenfor henholdsvis IEnergi og Humaniora og samfunnsfag. I Horisont 2020 koordinerer dermed UiO flere samarbeidsprosjekter enn i hele 7. rammeprogram. Økonomiske insentiver er vedtatt innført til koordinator-prosjekter med oppstart etter 1. januar 2018.

Når det gjelder samarbeid mellom UiO og Helse Sør-Øst er det utarbeidet en samarbeidsavtale mellom Oslo universitetssykehus og Det medisinske fakultet ved UiO. Forskerstøtten ved de to institusjonene utgjør nå et samkjørt og enhetlig støtteapparat overfor forskningsmiljøene. Den implementerte vertskapsmodellen sikrer effektiv avklaring av det administrative prosjekteierskapet i hver enkelt søknad som utgår fra forskningssamarbeidet. Det styrkede samarbeidet har vært utslagsgivende for at UiO sender betydelig flere søknader til helseprogrammet enn tidligere (168 i hele FP7 mot 238 hittil i H2020). I H2020-søknader velges imidlertid ofte en samarbeidsløsning der kun hovedsøker (som vil være én av institusjonene) vil synes i statistikken. Omfanget av samarbeidet er dermed større enn hva de offisielle tallene viser.

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

ERC-tildelinger

UiO har hatt en solid deltakelse innenfor ERC i Horisont 2020. 75 søknader ble sendt inn i 2018, og av disse er foreløpig 11 innvilget (6 ERC Starting Grant, 4 ERC Consolidator Grant og 1 ERC Synergy Grant). Både antall søknader og antall innvilgede prosjekter er det høyeste noensinne, og 2018 står med dette frem som et rekordår for UiOs deltagelse i ERC.

Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA)

UiO har i løpet av H2020 hatt en betydelig økning i antall søknader i MSCA. I 2018 ble det sendt over 120 søknader til denne delen av rammeprogrammet. Antallet er omtrent likt fordelt mellom nettverksprosjekt (ITN/RISE/COFUND) og individuelle stipend (IF). Tilslagsprosenten for nettverkssøknadene er lavere enn tidligere, mens de individuelle søknadene foreløpig ikke er ferdigbehandlet.

UiO har i 2018 satset videre på å øke antall søknader og prosjekter innen MSCA gjennom informasjon, kompetansebygging og støtte til søkere. Kompetansetilbud som løpende utvikles er:

- Karriereutviklingskurs for yngre forskere (post.doc-nivå) om internasjonal forskningsfinansiering og CV-bygging.
- Målrettede informasjonsseminarer for kandidater/enheter, og oppfølging/veiledning av individuelle søkere.
- Informasjonspakke for administratorer om blant annet tilsetting, budsjettering og kontraktdokumenter.

Tabell 10 – KDs og UiOs styringsparametere for EU-finansiering

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017	2018
Verdien av H2020-kontrakter per FoU-årsverk (KD)*	7 865	5 671	6 312	13 770	-
Volum EU-tildeling (UiO)**	110 785	150 197	173 930	158 568	158 346

Kilde: DBH, Data for 2018 på KD-indikatoren foreligger ikke før i juni 2019.

* Beløp i tusen Euro.

** Beløp i tusen kroner.

Verdensledende miljøer

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

UiO har fem verdensledende miljøer. Innfallsvinkelen for å rekruttere internasjonale toppforskere har vært ulik fra miljø til miljø. HUMSAM-miljøene har lykkes med å rekruttere verdensledende forskere i innstegsstillinger samt i professor II-stillinger. Rekrutteringsprosessen for fagmiljøene innen MEDNAT har tatt tid – den internasjonale konkurransen om toppforskere innen naturvitenskap og medisin er stor. Med unntak av et av miljøene har nå alle fått tilsatt internasjonale toppforskere.

Fagmiljøene påpeker at virkemidlet gir gode muligheter til å styrke internasjonale kontakter og ytterligere internasjonal rekruttering (både yngre- og etablerte forskere). Så langt har satsningen bidratt til tilslag innen ERC, MSCA, Horisont2020, samt nasjonale toppforskningsmidler.

Internasjonalt samarbeid

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

Europeisk universitetsnettverk – The Guild

Det europeiske universitetsnettverket The Guild ble opprettet i 2016 og består av 19 forskningsintensive universiteter (https://www.the-guild.eu/). I 2018 ble rektor ved UiO valgt inn i The Guilds styre, og UiO har dermed en sentral rolle i utviklingen av nettverket. En revidert strategi for The Guild ble vedtatt i 2018, der påvirkningsarbeidet mot EUs agenda for forskning og utdanning står helt sentralt. På forskningssiden har The Guild spilt en særlig aktiv rolle i forhold til utforming av EUs neste rammeprogram for forskning, Horisont Europa. I 2018 engasjerte The Guild seg også aktivt i utdanningspolitikk, gjennom blant annet innspill til utformingen av Erasmus+ og EUs nye European University-initiativ. I løpet av kort tid har The Guild oppnådd en solid posisjon i Brussel med et bredt kontaktnett innenfor EU-systemet. UiO har også i perioden oppnådd gode kontakter til de øvrige institusjonene i nettverket. Høsten 2018 var UiOs juridiske fakultet vertskap for et seminar for juridiske fakulteter innenfor The Guild.

The Guilds ekspertgruppe om kvalitet i forskningen møttes to ganger i 2018. Sentrale temaer var bruk og utvikling av måleindikatorer for forskningskvalitet og forskningens samfunnsbidrag (impact), samt utarbeiding av et felles datagrunnlag om medlemsuniversitetene som kan brukes for analyser og benchmarking internt i The Guild. Arbeidet for felles datagrunnlag starter i 2019.

Med utgangspunkt i The Guild, inngikk UiO høsten 2018 et samarbeid med et knippe sterke europeiske universiteter om en pilotsøknad innenfor EUs nye utdanningsinitiativ European Universities. European Universities er EUs flaggskip-initiativ på veien mot et felles europeisk utdanningsområde innen 2025 (European Education Area). Utmeisling av samarbeidet mot en pilotsøknad i 2020 vil foregå gjennom 2019. UiOs samarbeidspartnere er Université Paris Diderot, King's College (London), Université Catholique de Louvain (Brussel), Universidade de Lisboa, Aarhus universitet og Humboldt Universität Berlin.

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

UiO har oppnådd stor suksess med Panoramastrategien, der formålet er å utvikle verdensledende fagmiljøer i Norge gjennom økt samarbeid med sterke fagmiljøer i Brasil, Canada, India, Japan, Kina, Russland, Sør- Afrika og USA. UiO har siden 2015 konsekvent hatt en høy suksessrate med innvilgningsprosenter hvert år på 30 % - 40 % av prosjektene nasjonalt og samarbeid med samtlige strategiske fokusland. Hvert av UiOs utpekte fem verdensledende forskningsmiljøer har nå fått

innvilget INTPART-prosjekter i perioden 2015-2018. I 2018 lykkes UiO med å få 8 av de 19 innvilgede prosjektene nasjonalt, noe som tilsvarer 42 % av årets prosjekter og 57 % av UiOs søknadsmasse. I 2018 representerer UiOs INTPART-prosjekter samarbeid mellom våre fremste fagmiljøer innen medisin, naturvitenskap, samfunnsfag og humaniora, med ledende fagmiljøer internasjonalt og med særlig fokus på partnere i Japan, Kina, USA og Sør Afrika.

UiO deltok under Brazilian- Norwegian Science Weeks 2018. UiO mottok midler fra Olje og energidepartementet (OED) til å organisere og gjennomføre den årlige November-konferansen innen olje og gass og fornybar energi, i samarbeid med konsortiumspartnere i Norge og Brasil samt Innovasjon Norge. UiOs deltakelse i Biodiversity Research Consortium (BRC) med Hydro og brasilianske institusjoner i øst-Amazonas regionen, der BRCs forskningsarbeid er rettet mot å motvirke avskoging, er viktigere enn noensinne. Dette både i lys av Hydros utfordringer i regionen og av de siste politiske utviklinger i Brasil. UiO fikk i 2018 innvilget midler til 11 BRC-prosjekter.

UiO har i 2018 hatt stor pågang om besøk fra internasjonale institusjoner og instanser. I januar 2018 vedtok UiO en tiltaksplan for å understøtte det institusjonelle samarbeidet innen forskning og utdanning med partnerinstitusjoner i Øst-Asia, i første omgang Kina. UiO tok imot utvalgte delegasjonsbesøk fra Sun Yat Sen University og Beijing Foreign Studies University, fra Kinas utdanningsdepartement, en stor delegasjon i regi av Chinese Association for International Exchange (CEAIE), samt delegasjoner fra Zhejiang (provinsnivå) og Tianjin (byrådsnivå). Våren 2018 deltok UiO i den norske delegasjon til Kina, der man fullførte et vellykket institusjonelt program.

Som del av tiltaksplanen vil UiO prioritere utvikling av strategiske partnerskap i Kina hvor ambisjonen blant annet er å knytte partnerskap til UiOs strategiske satsingsområder. Eksempelvis vil UiO og Zhejiang University (ZJU) åpne et felles senter innen miljøhumaniora (Sino-Norwegian Centre for Environment and Society - SINENSO) i april 2019. Senteret vil være lokalisert ved ZJU. UiO planlegger også økt aktivitet ved Nordic Centre Fudan.

Deltakelse i delegasjonsbesøket til Kina var vellykket for UiOs del. I forkant av det faglige programmet i Beijing, valgte UiO å besøke følgende utvalgte partnerinstitusjoner: Fudan University, Zhejiang University, Peking University, Tsinghua University og Chinese Academy of Sciences. Økt interaksjon og kontakt har gitt ny næring til det pågående samarbeidet med våre partnere i Kina, og det forventes høy aktivitet fremover.

Internasjonal rekruttering

UiO legger betydelig vekt på å styrke og profesjonalisere sitt arbeid for internasjonal rekruttering. Etableringen av International Staff Mobility Office (ISMO) i januar 2018 har vært et strategisk grep for å gjøre UiO i bedre stand til å rekruttere internasjonalt og styrke UiOs posisjon som et ledende europeisk forskningsuniversitet. Enheten er en serviceinstans for den enkelte innreisende ansatt og har en spesialisert støttefunksjon for fakulteter, institutter og sentre ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere. I tillegg til informasjon og veiledning tilbys også tilrettelegging for den enkelte medarbeider. ISMO har i 2018 hatt flere arrangementer for internasjonale forskere ved UiO.

Et betydelig omfang av henvendelser til ISMO i 2018 indikerer at servicetilbudet har nådd ut til sine målgrupper og representerer gir en reell avlastning for lokale enheter og forskningsgrupper.

Et viktig fokusområde i 2019 vil være «Dual Career»; tilbud om karriereveiledning for partner/ektefelle av UiOs internasjonale ansatte som støtte for integrering av den enkelte internasjonale forsker og dennes familie.

Rangeringer

Universitetsrangeringer evaluerer ulike aspekter av kvalitet eller nytte av forskning og høyrere utdanning. Sentrale rangeringer er Shanghai, Times Higher Education (THE) og QS. UiO er stabilt inne blant de hundre beste universitetene i verden i Shanghai-rangeringen. I 2018 kom UiO på 62. plass i

verden, nr. 21 i Europa og nr. 4 i Norden, etter Københavns Universitet, Karolinska Instituttet og Universitet i Helsinki.

På THE og QS, to rangeringer som legger mindre vekt på forskning enn Shanghai, er UiO på henholdsvis 121. og 135. plass i verden, 50. og 52. plass i Europa og 6. og 7. plass i Norden. UiO skårer høyt på Reuters rangeringen over de mest innovative universitetene i Europa. UiO er nr. 32 i Europa og på andre plass i nordisk sammenheng, etter Danmarks Tekniske Universitet. Resultatet er interessant fordi listen domineres av tekniske universiteter. UiO rykker frem flere plasser på disse rangeringene i 2018. På samtlige rangeringer får UiO sterkere plasseringer enn andre norske universiteter.

UNIVERSITETSMUSEENE

Det foregår viktige endringer ved UiOs to museer, særlig gjennom store byggeprosjekter. I 2018 er det lagt ned et betydelig arbeid med å sikre den verdensarven vikingskipene representerer gjennom nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy. I sentrum pågår utvendig rehabilitering av Historisk museum samtidig med utvikling av nye og mer moderne og dagsaktuelle utstillinger. Planlegging av nytt veksthus er i gang på Tøyen og rehabilitering av Brøggers hus med ny utstilling fortsetter som planlagt. Realisering av et nytt privatfinansiert Klimahus er i sluttfasen og vil åpnes for publikum tidlig 2020.

Kulturhistorisk museum (KHM) har høy aktivitet i det KD-finansierte prosjektet Saving Oseberg II, som både sikrer grunnleggende kunnskapsutvikling og forsvarlig forvaltning av de unike gjenstandene fra skipsgravene fra vikingtid. I 2018 har KHM søkt eller vært partner i 7 EU-søknader, hvorav de har fått tilslag på ett av disse. Naturhistorisk museum (NHM) har hatt oppstart av sitt nye NFR toppforsk-prosjekt, og museet fikk i 2017 innvilget en ERC og en MSCA-ITN søknad som hadde oppstart i 2018.

Begge museene er betydelige formidlingsarenaer og viktige turistattraksjoner i Oslo.

Vikingskipshuset er Norges best besøkt museum med ny rekord på 550 000 besøkende i 2018. Ved Historisk museum går også besøkstallene opp, noe som må ses i sammenheng med et stor og variert arrangementstilbud og utstillingsprogram. I 2018 ble det åpnet 7 nye midlertidige utstillinger. Den positive inntektsutviklingen gjennom butikk- og billettsalg har fortsatt også i 2018.

Antall besøkende i Botanisk hage ved Naturhistorisk museum (NHM) er stabilt høyt. NHM har bevisst satset på å styrke utstillingene i Colletts hus i den perioden Brøggers hus holder stengt og i 2018 besøkte over 133.000 personer de zoologiske og geologiske utstillingene i Colletts hus. Sist museet hadde så høye besøkstall var i 2009, da det berømte Ida-fossilet ble en del av utstillingene. Publikumsrekorden har bidratt til økte billettinntekter og god omsetning i museumsbutikken.

Sikring og bevaring av universitetsmuseenes samlinger

KHM fikk ferdigstilt nye magasinlokaler i 2018, og det er forventet at flytting av samlingene fra Historisk museum til Økern, vil gi en vesentlig bedre og mer stabil sikring og bevaring av samlingene. Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret og bevart er stabil. KHM har hatt et kraftig fall de to siste årene i andelen av samlingene som er digitalisert. Bakgrunnen for reduksjonen er nye krav om foto av alle gjenstander i databasen. Fotodokumentasjon av samlingene vil bli gitt høy prioritet i årene som kommer ved begge museene.

NHMs samlinger teller over 6 millioner objekter og omfatter 65 % av landets totale naturhistoriske samlinger. I tillegg kommer de levende plantesamlingene i Botanisk hage. Andelen av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret og bevart er stabil. For NHM er til sammen opp mot 40 % av samlingene digitalisert. Museet har gjort alt DNA-materiale tilgjengelig for søk via den internasjonale dataportalen Global Genome Biodiversity Network. Digitalisering av samlinger og formidling av samlingene til et internasjonalt forskersamfunn er en fortsatt prioritert oppgave for museet.

Tabell 11 – KDs styringsparameter universitetsmuseene

KD styringsparameter	KHM		NHM	
	2017	2018	2017	2018
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende sikret	91,5	75	33	33
Andel av samlingene og objektene som er tilfredsstillende bevart	97	97	38	38

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

KUNNSKAP I BRUK

UiO har et særskilt ansvar for å frembringe ny kunnskap og løsninger i møte med komplekse samfunnsutfordringer, herunder behovet for å stimulere til etablering av nytt næringsliv. UiOs målsetning er å legge forholdene bedre til rette for å utdanne kandidater for fremtidens behov, samt stimulere til nyskapende forskning og til utveksling av kunnskap med næringsliv, organisasjoner, offentlig sektor og allmennheten.

I 2018 har UiO hatt et særlig fokus på sosial innovasjon og studentinnovasjon. I tett samarbeid med blant annet Oslo kommune, er Oslo Peace Days arrangert for første gang i 2018, arbeid med utvikling av en campusstrategi hvis mål er å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad er igangsatt og det er inngått samarbeid med 18 nye universitetsskoler. Det er lagt vekt på økt synlighet på sosiale medier og ellers en videreføring av UiOs brede deltakelse i offentlig kunnskapsutvikling og politikkutforming.

Innovasjon

UiO har i 2018 arbeider med å forankre innovasjonsarbeidet tettere i UiOs fremragende forskningsmiljøer og integrere innovasjon i utdanningsløpet ved enhetene. Til tross for en klar økning i innovasjonsaktiviteten det siste tiåret, ser UiO et stort potensial for fortsatt å styrke arbeidet med innovasjon og kommersialisering.

Innovasjonsaktiviteten ved UiO kan blant annet måles gjennom antall ideer, patentsøknader og bedriftsetableringer. Via selskapet Inven2, som er Norges største aktør innen kommersialisering av forskningsresultater og eies av UiO og Oslo Universitetssykehus (OUS), ble det i 2018 registrert 179 nye ideer, 104 patentsøknader, 5 nye selskaper og 26 nye lisensavtaler samlet for UiO og OUS. Aktiviteten er på tilsvarende nivå som i 2017.

Kartlegging av status og vurdering av potensial for sosial innovasjon ved UiOs enheter er gjennomført. Kartleggingsarbeidet har synliggjort at UiO har en utstrakt aktivitet som skaper og bidrar til sosial innovasjon, og det er et stort potensiale både for økt aktivitet og for å profilere eksisterende og ny aktivitet bedre.

UiO har i 2018 styrket samarbeidet med studentorganisasjonene Start UiO og Insj UiO. Insj UiO har fått et særlig ansvar for å gjøre Stud-Ent-ordningen bedre kjent blant studenter og tilbyr gratis veiledning, mentorordning og presentasjonstrening av forretningsidéer. Ved Det medisinske fakultet er det etablert en studentforening for medisinsk innovasjon» («Smi»), som jobber for å etablere en internship-ordning, der medisinstudenter motiveres til arbeidspraksis i virksomheter innen livsvitenskap og e-helse.

Samarbeid med nærings- og arbeidsliv

UiO har i dag et rikt samarbeid med et stort antall virksomheter og bedrifter om forskning, utdanning og innovasjon. De største virksomhetene spiller en viktig rolle for UiO som hovedpartnere i større satsinger, men for det enkelte fagmiljø kan små virksomheter innenfor spesifikke bransjer være vel så viktige for å initiere utfordringsdrevet forskning.

I UiOs bidrag til å utvikle nytt næringsliv, spiller næringsklyngene sammen med inkubatorene en sentral rolle. Næringsklyngene danner bindeleddet mellom UiOs forskere og næringslivet gjennom generelle møteplasser og personlig møter, mens inkubatorene bidrar til å skape vekstbedrifter fra UiOs forskning. Oslo Cancer Cluster, Norway Health Tech, Nansen Neuroscience Network og The Life Science Cluster er sentrale samarbeidspartnere for UiO, særlig innen livsvitenskap og helseindustri. StartupLab - Norges største inkubator-og helseinkubatoren Aleap er også viktige for UiO. Aleap fikk i 2018 en nasjonal koordinatorrolle for alle helseinkubatorer i Norge og samarbeider tett med Uppsala universitet.

ShareLab som åpnet i Forskningsparken i mars 2018, er det mest moderne laboratoriet for bioteknologi og livsvitenskap i Oslo. Laboratoriet gir mulighet for enkeltforskere med ambisjoner om å starta egne selskap til å teste ideer i et tilrettelagt og høykompetent miljø. ShareLab gir dermed svært gode muligheter for spesialiserte gründerbedrifter til å utvikle nye teknologier, som igjen kan skape nytt næringsgrunnlag og nye arbeidsplasser. Forskerfellesskapet gis gode muligheter til å komme i kontakt med private selskap og investorer. Laboratoriet har kapasitet til over 30 grundere.

Forskning, innovasjon og nytt næringsliv som springer ut av UiO og andre kunnskapsmiljøer, er av stor betydning for samfunnet og for videre utvikling av Oslo Science City.

UiO inngikk i 2018 ny Akademia-avtale med Equinor for perioden 2019-2023. Den nye avtalen har en sterk kobling mot UiO:Energi og bærekraft, i tillegg til å støtte grunnleggende forskning på geofag og en bred satsing på maskinlæring. Senter for teknologi, innovasjon og kultur (TIK) fikk i desember innvilget sin søknad til FORINNPOL om et åtteårig senter som skal forske på grønn omstilling og digitalisering i næringslivet. I samarbeid med institutt for informatikk ved UiO, SINTEF Digital og Universitetet i Utrecht skal man forske på hvordan forsknings- og innovasjonspolitikk kan akselerere det grønne skiftet i Norge.

SPARK Norway ledes av UiO:Livsvitenskap og er et toårig innovasjonsprogram for helserelatert livsvitenskap med veiledning fra mentorer, milepælsbasert finansiering og opplæring for å videreutvikle forskningsbaserte idéer. SPARK Norway gjennomførte sin andre utlysningsrunde høsten 2018, med vedtak om opptak av seks nye lag per 30. januar 2019. De totalt 17 lagene skal videreutvikle egne ideer slik at de kommer pasienter og samfunn til gode.

UiO:Livsvitenskap vil i forkant av neste utlysning høsten 2019 oppsøke enheter som hittil ikke har vært så godt representert i SPARK Norway, med sikte på få et større nedslagsfelt ved UiO.

Cutting Edge-festivalen er et samarbeid mellom UiO, Oslotech og Inven2, og arrangeres i sammenheng med Oslo Innovation Week. Festivalen er en arena for å vise forskningsfronten, og en møteplass for næringsliv, akademia og beslutningstagere. Det er en kraftfull arena for synliggjøring av hele verdikjeden fra grunnforskning/forskningsfronten til innovasjon og evt kommersialisering. Programmet for 2018 ble tematisk formet rundt AI (artificial intelligence) og IoT (Internet of things) og Biotech.

UiOs tidligere Råd for samarbeid med arbeidsliv har bidratt med viktige tilbakemeldinger på tiltak og oppnådde resultater. En ny modell for et slikt råd ble utviklet i 2018. Flere fakulteter har i tillegg etablert egne råd for samarbeid med arbeidslivet.

Som ledd i kunnskapsutvekslingen med arbeids- og næringslivet etablerer UiO stadig nye arenaer for tidligere studenter (alumni). UiOs alumni inviteres jevnlig til arrangementer på campus, og et økende

antall av UiOs enheter tilbyr egne aktiviteter for sine alumni. UiOs relasjonsdatabase bidrar til økt systematikk og profesjonalisering av alumnusvirksomheten og UiOs arbeid med samfunnskontakt.

Arbeidslivrelevans og praksisplasser

UiOs kandidater er den viktigste mekanismen for kunnskapsoverføring til samfunnet. UiO har over tid prioritert samarbeid med Oslo kommune og skole-sektoren høyt, og universitetsskolene er særlig viktige i denne sammenhengen. I 2018 ble det inngått samarbeid med 18 nye universitetsskoler i Oslo og Akershus. Skolene og UiO vil ha et forpliktende, gjensidig partnerskap, av stor betydning for både lærere, elever, studenter og forskere. Samarbeidet går frem til 2022.

UiO ønsker å legge til rette for bedre kontakt mellom akademia og arbeidsliv i studieprogrammene, blant annet gjennom å sikre uttelling for praksis. Det er et prioritet tiltak å utvikle utdanningenes arbeidslivsrelevans gjennom mer bruk av nyskapende og studentaktive lærings- og vurderingsformer.

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

Antallet studieprogram ved UiO med registrert praksis har økt fra 25 i 2013 til 38 i 2018. I 2017 var det 2 266 studenter som bestod praksisemner, og i 2018 var det 2 358. Økningen ligger i all hovedsak innen Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Variabelen stiller nye krav til registrering av praksis i studentsystemet, og UiO vil fortsette oppfølgingen av dette arbeidet.

Kunnskapsutvikling og politikkutforming

UiOs forskere gir viktige bidrag til den offentlige kunnskapsutviklingen og politikkutformingen. Arendalsuka er en viktig arena hvor UiO i 2018 formidlet aktuell kunnskap og bidro til gode debatter om lokale og globale samfunnsutfordringer. UiOs 25 arrangementer favnet bredt over ulike fagområder. UiOs forskningsfartøy Trygve Braarud hadde fulltegnede, daglige forskningstokt.

Oslo Peace Days ble arrangert for første gang i desember 2018, og er et samarbeid mellom UiO, Oslo kommune, Nobelinstituttet og Nobels fredssenter. Oslo Peace Days blir et årlig samarbeidsprosjekt. For å skape et sterkere engasjement rundt temaene fred og menneskerettigheter ble det gjennomført 22 arrangementer og UiO arrangerte to fagdager om menneskerettigheter, fred og klima. Høydepunktet for Oslo Peace Days var utdelingen av Nobels fredspris.

UiO bidrar i en lang rekke offentlige utvalg og utredninger der forskere og akademikere deltar i arbeidet med å fremskaffe kunnskapsgrunnlag for politisk debatt og beslutninger. Eksempler på dette er deltakelse i ulike regjeringsoppnevnte utvalg, ekspertutredninger, innspill til forbedring av lov, rett og forvaltning samt deltakelse i det offentlige ordskiftet. Omfattende og viktig formidlingsbidrag fra UiOs forskere gis også gjennom deltakelse i Norges offentlige utredninger (NOU-er). I perioden 2013 til i dag har 53 forskere fra UiO deltatt i 43 NOU-er (av 99 totalt). 19 av forskerne har ledet utvalgene de har deltatt i. Det betyr at det er en UiO-forsker med i om lag annenhver offentlig utredning i Norge, noe som utgjør et betydelig bidrag til en kunnskapsbasert debatt og politikkutøvelse.

UiO bidrar videre til kunnskapsutveksling og -formidling gjennom Partnerforum, som er et samarbeid mellom Handelshøyskolen BI, UiO og 19 virksomheter i statlig forvaltning.

Allmenrettet formidling

UiO driver utstrakt formidling av forsknings- og utdanningsvirksomheten, og forvalter blant Norges største nettsteder og kommunikasjonskanaler i UH-sektoren. Uio.no har i 2018 hatt en sterk økning i sidevisninger av forskningsaktuelle saker (380 000 mot 310 000 i 2017).

UiOs vitenskapelig ansatte bidrar daglig til mellom 40 og 50 oppslag i mediene som eksperter, debattanter og kilder. Videre ser vi at fagmiljøene når bredt ut med sine forskningssaker, blant annet på Forskning.no.

I 2018 har UiO ytterligere profesjonalisert kommunikasjonsaktivitetene og når ut enda bedre spesielt i digitale kanaler som sosiale medier. UiO produserer nytt innhold på institusjonsnivå på Facebook, Instagram og Snapchat om lag annenhver dag. Innholdet er primært rettet mot studenter, i tillegg til forskningsstoff knyttet opp til samfunnsaktuelle temaer og promotering av arrangementer. Facebooksiden UniOslo har ved utgangen av 2018 86 500 følgere, som er 6800 flere enn i 2017. FB-siden har dermed det største antallet følgere i UH-sektoren nasjonalt. I tillegg brukes YouTube for å formidle faglig innhold, video fra arrangementer og markedsføring av studiene. Om lag ¼ av alt UiO-innhold i sosiale medier er på nynorsk.

Forskningsmagasinet Apollon utgis fire ganger i året og er et gratis produkt. Magasinet har et opplag på over 25 500, og retter seg mot et eksternt publikum i tillegg til studenter og ansatte ved UiO. Nettsiden www.apollon.uio.no hadde 31500 besøk i 2018, tilsvarende i underkant av 100 besøk hver dag.

UiO avholder rundt 2000 ulike arrangementer årlig, de fleste med en populærvitenskapelig profil. En kartlegging utført høsten 2018 viser at hovedformålene med arrangementene er formidling, å bidra inn i en aktuell debatt, samt å profilere prioriterte forskningsmiljøer.

Universitetsbyen Oslo

For at kunnskapen som utvikles ved UiO skal kunne tas i bruk av samfunnet er vi avhengig av tett samarbeid med regionen, byen, næringslivet og kunnskapsaktørene rundt oss. Gjennom 2018 har UiO vært tett involvert i utvikling av Oslos første campusstrategi, som har som mål å utvikle Oslo som kunnskapshovedstad.

Campusstrategien ser by-, kunnskaps, og næringsutvikling i sammenheng og er en naturlig videreutvikling av samarbeidsavtalen med Oslo kommune og UiOs strategiske målsetning om å styrke sin profil som hovedstadsuniversitet. Sammen med Oslo Kommune er UiO driveren i å etablere Oslo Science City som ett av tre innovasjonsdistrikt med utgangspunkt i Norges ledende helse-, kunnskaps-, og IKT-klynge i området fra Gaustad og Blindern til Marienlyst og Majorstuen. Det er inngått en intensjonsavtale mellom samarbeidspartnerne UiO, Oslo kommune, Oslo universitets-sykehus, Helse Sør-Øst RHF, SINTEF og Oslotech/Forskningsparken og det er opprettet et felles sekretariat.

I det regionale samarbeidet er skole et av de høyest prioriterte områdene. I 2018 ble 18 nye universitetsskoler utpekt i Oslo og Akershus for perioden fram til 2022. Skolene ble valgt ut blant 43 sterke søkere, i nært samarbeid mellom UiO og regionens skoleeiere. Skolene og UiO vil ha et forpliktende, gjensidig partnerskap av stor betydning for både lærere, elever, studenter og forskere.

Styringsparametere under sektormål 2

Tabell 12 – KD og UiOs styringsparametere under sektormål 2

KD styringsparameter	2015	2016	2017	2018
Andelen forskningsinnsats i MNT-fag (KD)	54	_	54	_
Andelen masterkandidater sysselsatt i relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning (KD)	75,13	_	74,5	_
Bidragsinntekter NFR per faglige årsverk * (KD)	233,46	248,45	265,32	250,48
NFR-tildeling volum *(UiO)	789 427	886 413	959 856	917 687

Andre bidrags- og oppdragsinntekter per faglige årsverk * (KD)	144,9	136,22	132,59	134,01
Bidrags- og oppdrags inntekter* (UiO)	489 408	486 855	479 964	491 629

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

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

Sektormål 3 – God tilgang til utdanning

TILGANG TIL UTDANNING

Aldri før har så mange søkt seg til UiO. I 2018 var det ved søknadsfrist 19.175 søkere som hadde UiO som sitt førstevalg, dette gir 3,12 førstevalgsøkere per studieplass. Digital økonomi og ledelse var for annet år på rad det mest populære teknologistudiet ved UiO. På topp finner vi profesjonsstudiet i psykologi med 17 førstevalgsøkere per plass.1450 faddere sørget for mottak av de nye studentene.

UiOs største satsinger på EVU-tilbud på oppdrag eller mot egenbetaling er tilbud for skolesektoren og «IT og ledelse».

Det er en forbedring i måloppnåelsen for de utdanningene som har måltall. I 2018 er det fem av åtte av UiOs utdanninger som når sine måltall mot tre i 2017.

Rekruttering av studenter

UiO legger til rette for å rekruttere bredt til studieprogrammene, både hva gjelder alder, kjønn, geografi og annen bakgrunn. 50% av søkerne er 22 år eller yngre og den største økningen i søkertall er i denne søkergruppen. Som i fjor ser vi en større økning blant mannlige førstevalgsøkere til UiO (5,4%) enn på nasjonalt nivå (4,77%). Det er større prosentvis økning blant mannlige (5,4%) enn kvinnelige (2,7 %) søkere til UiOs studieprogram. Kvinner er riktignok fortsatt overrepresentert ved flertallet av studieprogram ved UiO, mens de er underrepresentert innen realfagsstudier. For å tiltrekke søkere av underrepresentert kjønn, har UiO satt i gang en rekke tiltak, blant annet ulike kommunikasjonstiltak, skolebesøksordninger og egne rekrutteringstiltak som gutte- eller jentedag.

Mange av UiOs fagområder opplever en økt popularitet. Samfunnsfagene øker til 4,11 førstevalg-søkere per studieplass versus 3,71 i 2017. I tillegg til psykologi, øker søkertallene til for eksempel «Offentlig administrasjon og ledelse» til 4 søkere per studieplass, og den nye årsenheten i samfunnsøkonomi har 7,5 søkere per studieplass. På tross av strengere opptakskrav til flere av realfagene, er søkertallene fortsatt høye. For eksempel har bachelorprogrammet Digital økonomi har 6,33 søkere per studieplass. Flere studieretninger på Lektorprogrammet har i år flere søkere enn i fjor. Studieretningen i kultur og samfunnsfag er den mest populære med 3,73 førstevalgsøkere per studieplass.

For å rekruttere søkere fra hele landet, besøker UiO over 300 videregående skoler i alle landets fylker, deltar på utdanningsmesser, annonserer i relevante kanaler for målgruppen og arrangerer UiOs egen Åpen dag med rundt 3 000 besøkende. Det er en liten oppgang i førstevalgsøkere i alle fylker, med størst oppgang i Oslo og Akershus.

MiFA (Mangfold i Fokus i Akademia) jobber for et større kulturelt mangfold ved UiO og tilbyr et kursopplegg for omkring 100 elever ved ni videregående skoler i Oslo, alle med høy andel minoritetselever. MiFA er et samarbeid med Oslo kommune, og kommunen signaliserer en ytterligere styrking av MiFA blant flere av tiltakene i den studieforberedende strategien Studieveien.

Studentmottak

I 2018 sørget 1 450 faddere for at UiOs nye studenter ble tatt godt imot ved studiestart UiO produserte en miniserie for nye studenter som setter ord på utfordringer og muligheter ved å bli ny student ved UiO. Nye faddervettregler med fokus på alkoholfri studiestart og forebygging av seksuell trakassering ble utviklet i 2018. Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 viste at 81% av UiOs studenter deltar i fadderordningen.

Studiestarten ivaretas i stor grad av fakultetene og det enkelte studieprogram, i tillegg til felles velkomstseremoni på Universitetsplassen og tre store fellesarrangementer: Blindern Games (3 000 deltakere), Studentslippet (3 000 deltakere) og Foreningsdagen (3 000 deltakere). Nytt i 2018 var et samarbeid med Oslo kommune om «Sykkeldag», for å øke bevisstheten om bruk av sykkel som fremkomstmiddel. Om lag 2 000 studenter var innom i løpet av dagen, der det ble tilbudt gratis sykkelservice og arrangert sykkelauksjon.

Strategiske studieplasser

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

UiO fikk i revidert nasjonalbudsjett 2016 tildelt 4-årige studieplasser innen IKT-utdanning. 8 av plassene ble fordelt til toårige masterprogram ved Institutt for informatikk, og derfor ytterligere opptrappet med 8 nye toårige masterstudieplasser ved Institutt for informatikk fra høsten 2018.

Livslang læring for den enkelte og for samfunnet

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

UiO har følgende typer etter- og videreutdanningstilbud:

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

En utfordring ved å etablere målrettede EVU-tilbud er knyttet til press på de vitenskapelige ansattes undervisningskapasitet. Det viser seg også å være lite samsvar mellom etterspørsel og tilbud; en del av henvendelsene kommer fra bedrifter som ønsker undervisning i noe annet enn det UiO forsker på og underviser i. Det er videre utfordrende å etablere økonomisk bærekraftige EVU-tilbud, i tøff konkurranse med høyskoler og private aktører.

UiO har i dag et bredt og rikt samarbeid med et stort antall virksomheter og bedrifter. EVU er normalt ikke en del av dette samarbeidet; store avtaler er styrt av intensjonen til avtalepartneren og motiveres som regel av interesse for forskning og innovasjon.

Kandidatmåltall

Kunnskapsdepartementet har fastsatt kandidatmåltall for helse- og lærerutdanningene. UiO oppfyller kandidatmåltallene i de aktuelle utdanningene med unntak av tre: medisin, odontologi og tannpleie. Dette er en forbedring fra 2017, da kun tre utdanninger nådde måltallet. Tabellen gir en oversikt over resultatene i 2018 sammenlignet med måltallene:

Tabell 13 – Kandidatmåltall og UiOs resultater

Utdanning	Måltall 2018	Opptaks-ramme 2018	Resultat 2018	Avvik 2018
Farmasi (femårig masterprogram)	55	68	60	5
Klinisk ernæring (femårig masterprogram)	32	35	35	3
Lærerutdanning (femårig integrert)	109	286	115	6
Medisin (seksårig profesjonsutdanning)	200	220	190	-10
Odontologi (femårig masterprogram)	62	65	45	-17
Praktisk-pedagogisk utdanning (ettårig)*	289	386	315	26
Psykologi (seksårig profesjonsutdanning)	112	120	110	-2
Tannpleie (treårig bachelorprogram)	20	24	15	-5

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

I tabellen ovenfor har vi også lagt inn opptaksrammen for de aktuelle studiene, det vil si det antallet studenter som starter på studiet hvert år. Oversikten viser at det er stor variasjon i forholdet mellom studienes kapasitet og kandidatmåltallet, men den viser også at frafallet er svært ulikt på hhv. lærer-utdanningene og helseutdanningene.

De tre utdanningene som i år ikke oppfyller kandidatmåltallet, er studier med tett margin mellom opptaksrammen og måltallet. På odontologi må 95 % av de studentene som tas opp fullføre for å nå måltallet. Andelen på psykologi er 93 %, på klinisk og ernæring og medisin 91 %, på tannpleie 83 % og på farmasi 81 %. Dette viser at flere av helseutdanningene med kandidatmåltall er svært sårbare for frafall og forsinkelser underveis.

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

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

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

HELHETLIG PERSONALPOLITIKK

Ansatte og studenter er UiOs viktigste ressurs, og for å ivareta disse på en god måte kreves en helhetlig og fremtidsrettet personalpolitikk. Prioriterte arbeidsområder er midlertidighet, likestilling og mangfold, utvikle arbeidsmiljø og motvirke trakassering samt rekruttering og karrierepolitikk.

UiO har i 2018 hatt et særskilt fokus på arbeidet med å motvirke trakassering, redusere midlertidighet og implementering av ny lov om organisering av forskningsetisk arbeid.

Midlertidighet

Arbeidet med å redusere andelen midlertidige stillinger er en prioritert oppgave for universitetsledelsen. Dette inngår som del av en helhetlig personalpolitikk og har tette forbindelser til områder som rekruttering, karrierepolitikk og stillingsstruktur.

Andelen midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger har gått noe ned sammenlignet med perioden 2014-2017. Vi ser også en videre nedgang i andelen midlertidig ansatte i administrative stillinger. Den største nedgangen finner vi imidlertid i kategorien «andre stillinger, undervisning, forskning og formidling», der andelen midlertidig ansatte er redusert fra 43 % i 2017 til 16,7 % i 2018.

I 2018 er det etablert et partssammensatt arbeid for å utarbeide felles premisser og grunnlag for videre arbeid med midlertidighet, samt forslag til konkrete tiltak og innsatsområder. Parallelt med dette arbeidet har UiO hatt fokus på opplæring i statsansattloven, samt gjennomført lokale og sentrale drøftinger av bruken av midlertidighet. Et nytt element i årets drøftinger har vært fokuset på et arbeidsmiljøperspektiv knyttet til midlertidighet.

Tabell 14 - KDs styringsparameter for midlertidighet

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017	2018
Andel midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger	23,1	23,5	24,9	25,1	22,6

Kilde: DBH.

Likestilling, mangfold, diskriminering og tilgjengelighet

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

I 2018 har UiO hatt særlig fokus på arbeid med å forebygge seksuell trakassering igjennom blant annet å nedsette en arbeidsgruppe til å komme med forslag til tiltak og innspill til retningslinjer, samt kursing av ledere ved UiO, se eget avsnitt. Mangfoldstematikk er også løftet igjennom et seminar for ledere og for UiOs koordineringsgruppe for likestilling.

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

Tabell 15 – KDs styringsparameter for andel kvinner i dosent- og professorstillinger

Styringsparameter	2015	2016	2017	2018
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	30,0	30,6	31,7	32,8

Kilde: DBH.

Andelen kvinnelige professorer har økt jevnt over tid, og var i 2018 på 32,7 %. Det er få dosenter ved UiO. I 2017 var det ingen, mens det i 2018 var totalt 4,6 årsverk, hvor av 2 årsverk var kvinner.

I 2018 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 39,9%, mens andelen kvinner i professor II-stillinger ser ut til å fortsette å gå ned sammenlignet med tidligere år. Andelen kvinner i faglige lederstillinger (dekan og instituttleder) er på 35,4 % i 2018. Nærmere bestemt er 40 % av instituttledere ved UiO kvinner, og det er kun en kvinnelig dekan.

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

Arbeidsmiljøutvikling, herunder forebygge seksuell trakassering

I handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et av hovedmålene et UiO skal ha økt fokus på å forebygge seksuell trakassering. UiOs ressursgruppe på dette leverte sin sluttrapport i desember 2018. Rapporten inneholder flere forslag til konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter som skal tas videre. Ressursgruppens arbeid har involvert bredt i organisasjonen, med medvirkning studentparlamentet, verneombud, SIO helse, studentpresten, foreningen UiO doc og fagforeningene.

Som supplement til ressursgruppens arbeid har UiO iverksatt flere forebyggende tiltak i 2018. UiOs nettinformasjon om seksuell trakassering er videreutviklet, og arbeid med en informasjon- og kompetansepakke for ledere under startet opp med plan om ferdigstillelse våren 2019. Intensjonen er å gi ledere opplæring og verktøy, slik at de kan håndtere sakene som skal håndteres lokalt på en betryggende måte og i overensstemmelse med regelverket. Videre er det gjennomført heldagskurs om håndtering og forebygging av seksuell trakassering i samarbeid med Likestilling og diskrimineringsombudet. Målgruppen var ledere ulike nivå ved UiO, der 210 deltok i løpet av våren 2018. Kurset for ledere videreføres i 2019.

UiO deltar våren 2019 i kartleggingen av mobbing og trakassering i UH-sektoren. Enhetene ved UiO skal i tillegg gjennomføre risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enhetene. Dette vil danne utgangspunkt for det videre forebyggende arbeidet ved UiO.

UiO benytter et sektorutviklet verktøy (ARK) for undersøkelser, resultatrapporter og oppfølging av arbeidsmiljø. UiO valgte i februar 2018 å midlertidig stanse bruken av selve undersøkelsen som ARK baserer seg på etter KDs konklusjon om at offentligheten skal gis innsyn i resultatrapporter. ARK som verktøy er nå under videreutvikling og bruken av selve undersøkelsen i ARK forventes gjenopptatt i løpet av 2019.

Rekrutteringspolitikk og Karriereutvikling

Universitetsstyret vedtok i 2017 en rekrutteringspolitikk for vitenskapelige ansatte. Som en oppfølging av politikken, er det utarbeidet tiltak for perioden 2017 – 2019. Så langt er rekrutteringsprosessene forbedret for å få ned tiden det tar å rekruttere vitenskapelige. I 2018 er status ved alle enheter ved UiO fulgt opp ift de tiltak som ble foreslått som en oppfølging av rekrutteringspolitikken og det er utvekslet erfaringer med dagens politikk og praksis.

Høsten 2018 startet UiO opp et arbeid med mål om å etablere et mer systematisk og helhetlig grep om karrierepolitikk og karriereutvikling for PhDer, postdocs og midlertidige forskere. Resultatet skal gi de nødvendige avklaringene og godt forankrede rammer, slik at det i 2019 gir basis for god fremdrift i etableringen av et helhetlig system for karrierestøtte.

Lederkompetanse

Det er i 2018 gjennomført ulike opplæringstiltak for ledere. Dette inkluderer kurs i ledelse og personaloppfølging, medarbeidersamtalen, kommunikasjonstrening, teamledelse, prosjektledelse samt ulike opplæringstiltak innen jus og personalforvaltning. Program for endringsledelse er utviklet og skal gjennomføres med 100 deltagere våren 2019.

Behovet for å utvikle systematisk opplæring for ledere – særlig ved lederskifter – er identifisert og vil være en hovedoppgave i 2019. Ledelsesutøvelse er koplet tett til strategi, og utvikling av ledelse og organisasjonsutvikling vil derfor også være en del av strategiprosessen ved UiO.

Forskningsetikk

Arbeidet med forskingsetikk og tiltak for å fremme god vitenskapelig praksis er nå forankret i UiOs årsplan 2019-2021. Tiltakene som skal gjennomføres har som målsetting å styrke kvaliteten på det forskningsetiske arbeidet.

Det forskningsetiske arbeidet har i 2018 vært fokusert rundt implementeringen av ny lov om organisering av forskningsetisk arbeid, som trådte i kraft i 2017. Arbeidet har vært koordinert mot den nye personvernlovgivningen (GDPR).

UiO lyste høsten 2018 ut to stillinger som vitenskapsombud. Vitenskapsombudet skal være en uavhengig bistandsperson som har som oppgave å gi veiledning og råd til vitenskapelige ansatte som befinner seg i en forskningsetisk problematisk situasjon.

KDs styringsparametere under sektormål 4

Tabell 16 – KDs styringsparameter

Styringsparameter	2014	2015	2016	2017	2018
Antall studiepoeng per faglige årsverk	306,6	302,6	293,3	295,3	291,4

Kilde: DBH

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

GRUNNLEGGENDE INFRASTRUKTUR

UiO har i 2018 økt sitt fokus på en bærekraftig drift av virksomheten. For å styrke UiOs posisjon som et ledende forskningsuniversitet, er det igangsatt arbeid med mål om en tydeligere prioritering av investeringer i forskningsinfrastruktur koblet til de faglige prioriteringer. Parallelt er det i 2018 arbeidet med en masterplan for IT for å sikre at UiO prioriterer utvikling av de IT-tjenester, -løsninger og – infrastruktur som best støtter opp under UiOs strategiske mål. Arbeidet med å gjennomføre UiOs masterplan for eiendommer og administrativ digitalisering fortsetter som planlagt.

Bærekraftige og fremtidsrettede løsninger

UiO vil ta en aktiv rolle for å stimulere og svare på et klart økende engasjement og pådriv fra studenter og ansatte for hvordan UiO kan bli mer bærekraftig og klimanøytral i sin drift av universitetet. UiOs har gjennom sin Miljø- og klimastrategi konkretisert en rekke miljømål. Flere strakstiltak er implementert i 2018, for eksempel å sikre fossilfrie byggeplasser og å sikre

miljødokumentasjon ved kjøp av materialer og produkter. Et pilotprosjekt for klimagassregnskap er gjennomført. Ytterligere strakstiltak vil gjennomføres i 2019 særlig knyttet til miljøsertifisering av bygninger.

En tverrfaglig arbeidsgruppe skal fremlegge et klimagassregnskap innen 1. mai 2019 og det skal i etterkant utarbeides en tiltaks- og gjennomføringsplan innen 15. juni samme år for å sikre at UiO reduserer sitt klimafotavtrykk. Et klimagassregnskap vil være et viktig verktøy for å synliggjøre hvor UiO skal rette innsatsen, i tillegg til å skape bevissthet rundt UiO klimafotavtrykk. UiOs tverrfaglig satsing UiO:Energi er aktivt involvert i arbeidet.

Veikart for forskningsinfrastruktur

«State of the art» – forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at UiO skal beholde sin posisjon som et ledende forskningsuniversitet, og også for å lykkes på ulike konkurransearenaer. Gitt dette og de store kostnadene knyttet til investering, vedlikehold og drift er det i 2018 igangsatt med mål om å etablere et veikart med tydelige prioriteringer for forsknings- og (e-)infrastruktur koblet til faglige prioriteringer. Det skal utarbeides tematiske delveikart sammen med en flerårig, rullerende investeringsplan. Planen er at UiO, ved utgangen av 2020 skal ha utviklet veikart innen fire tematiske områder: 1) Livsvitenskap, 2) naturvitenskap, matematikk og teknologi, 3) humaniora og samfunnsvitenskap og 4) eInfrastruktur.

IT-infrastruktur for forskning og utdanning

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

For å sikre at UiO prioriterer utvikling av de IT-tjenester, - løsninger og - infrastruktur som best støtter opp under UiOs strategiske mål er det under arbeid en masterplan for IT. I 2018 er det nedlagt arbeid i å utforske trender og utviklingstrekk på IT-området som har betydning for universitetets forsknings- og utdanningsvirksomhet. Videre er en virksomhetsovergripende kartlegging av status, ressursbruk og framtidige behov for IT gjennomført, med påfølgende analyser som grunnlag for foreliggende anbefalinger. Arbeidet skal etter plan avsluttes våren 2019.

UiO har et høyt fokus på modernisering av læringsmiljø. I 2018 er stamnett og trådløst nett for studenter og ansatte modernisert og kapasiteten er økt betydelig.

I 2018 er Tjenester for Sensitive Data (TSD) blitt videreutviklet. Interessen er sterkt økende både i og utenfor universitetet, og tjenestene er sentrale i en rekke av de større forskningsinitiativene ved UiO innen medisin. Gjennom Uninett Sigma2 AS har TSD nå nasjonal status som infrastruktur for forskning på sensitive data. Interessen og bruken er stor også i helsesektoren og i forbindelse med HelseAnalyseplattformen fra Direktoratet for eHelse. Videre har UiO v/USIT levert ledelse av, og vært største deltaker i 2018, innenfor driften av de nasjonale tungregnings- og lagringsressursene som koordineres av Uninett Sigma2 AS.

Gjennomføring av masterplan for UiOs eiendommer

UiOs masterplan for eiendom legger til grunn at oppgradering av Øvre Blindern skal gjennomføres før utviklingen av Nedre Blindern starter. Rehabilitering av Niels Henrik Abels hus ble fullført sommeren 2018 og rehabilitering av Kristian Ottosens hus avsluttes første kvartal 2019. For å fullføre teknisk oppgradering av øvre Blindern gjenstår deler av Eilert Sundts hus B.

Moderne arbeids- og læringsformer er sentralt i UiOs masterplan. EA tilrettelegger lokaler og infrastruktur for fem sentre for fremragende forskning, samt to læringssentre. For alle sentrene innebærer ombyggingen en arealeffektivisering i form av omdisponering innenfor UiOs eksisterende areal:

- Nytt læringssenter, ZEB-bygningen (åpnet februar 2018)
- LINK Senter for læring og utdanning (åpnet august 2018)
- Centre for Interdisiplinary studies in Rhythm, Time, Motion (planlagt ferdig mars 2019)
- Hylleraas Centre for Quantum Molecular Science (planlagt ferdig juni 2019)
- Porus Media Laboratorium (planlagt ferdig juni 2019)
- Centre for Computing in Science education (planlagt ferdig juli 2019)
- Rosseland Centre for Solar Physics (planlagt ferdig oktober 2019)

Andre større, pågående bygge- og rehabiliteringsprosjekter inkluderer blant annet:

- Oppgradering av W.C. Brøggers hus (planlagt ferdig i 2020).
- Utvendig rehabilitering av Historisk museum. Tilstanden på tak, vinduer og vegger er vesentlig dårligere enn forventet og tilførsel av ytterligere midler for å få gjennomført en forsvarlig rehabilitering vil bli vurdert i 2019.
- Nytt bygg for Det juridiske fakultet (Domus Juridica) skal overtas fra Entra 1. oktober 2019. Organisering av overtakelse av bygningen, samt oppgradering av sentrumsbygningene, pågår.
- Bygging av Klimahuset i Botanisk hage (planlagt ferdig våren 2020).

Revidert internhusleieordning er implementert i 2018, som et viktig tiltak som skal bidra til forenkling og gi insentiver for arealeffektivisering. Ordningen har bidratt til økt bevissthet rundt arealeffektivisering.

Administrativ forbedring og digitalisering av prosesser

I løpet av 2018 påbegynte UiO et arbeid med å benytte robot-teknologi (RPA) for å automatisere administrative arbeidsprosesser. Flere prosesser vil bli automatisert i 2019 og det bygges opp en verktøykasse for UiO bestående av RPA, nettskjema og Chatbot-teknologi som vil muliggjøre ytterligere forenkling og digitalisering.

UiO deltar aktivt i samarbeidet med UiB, NTNU og UiT om anskaffelse, forvaltning og utvikling av felles løsninger for fornying og effektivisering av prosessene knyttet til økonomi, lønn og HR og saksbehandling og arkiv. I 2018 vedtok UiOs styre å etablere et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet er etablert og utgjør en overbygning for prosjektene "UiO: Økonomi og lønn" og "UiO: Saksbehandling og arkiv", "Fellesløsninger" og "IT-drift". Alle de fire prosjektene er aktive og i rute. De to første prosjektene er etablert for implementering av de nasjonale fellesanskaffelsene knyttet for områdene økonomi/lønn og saksbehandling/arkiv.

Et av målene er å gjøre UiO til en omstillingsdyktig organisasjon. Flere kompetansehevende tiltak er gjennomført i 2018 og flere er under planlegging. Dette er tiltak som opplæring i prosjektarbeid og prosjektledelse, gjennomgå arbeidsprosesser med sikte på forbedring og forenkling, bygge kompetanse innen endringsledelse og strategisk IT-forståelse for ledere.

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

ØVRIGE RAPPORTERINGKRAV

Samfunns- og effektmål for byggeprosjekter

I arbeidet med Livsvitenskapsbygget pågår det en omfattende detaljprosjektering og brukermedvirkning for å sørge for at bygget blir slik at UiO kan bruke det som forutsatt, og slik at samfunns- og effektmålene nås. Det er etablert en faglig og eiendomsfaglig koordinering på ledernivå som ivaretar de overordnede målsettingene for prosjektet. Det ses på nye styringsmodeller for å sikre at bygget brukes tverrfaglig og åpner opp for mer innovasjon og samarbeid med næringslivet som forutsatt.

Midler til oppgradering av bygg ved selvforvaltende institusjoner

UiO ble i 2018 tildelt 15 mill. kr til rehabilitering av øverste etasje og fasadene på Kristian Ottosens hus. Arealene disponeres av SiO Helse. Totalramme for prosjektet er 100 mill. kr. Arbeidene har pågått i 2018 og forventet innflytting i lokalene er februar 2019.

Midler til samarbeid, arbeidsdeling, konsentrasjon og sammenslåinger

UiO har ikke mottatt slike midler i 2018.

Midler tildelt over kap 281 post 01 og post 45

UiO har i 2018 mottatt 5 mill. kroner til oppfølging av sikring og bevaring av vikingskipene (Saving Oseberg 2), blant annet til å beholde forskere som allerede er i prosjektet.

UiO har i 2018 mottatt 2,877 mill. kroner til syv rekrutteringsstillinger, hvorav minst fire skal brukes innenfor IKT med vekt på IKT-sikkerhet (herunder kryptologi). Tre rekrutteringsstillinger er tildelt Det humanistiske fakultet og fire stillinger er tildelt Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

IV. Styring og kontroll i virksomheten

RAPPORTERING OM STYRING OG KONTROLL

UiO har gjennomgående fokus på å etablere systemer og rutiner for å oppfylle kravene til internkontroll og risikostyring og etterlever aktuelle lover og regler for virksomheten. Internkontroll og risikostyring er ved UiO definert som en del av linjeansvaret.

Overordnet vurdering av internkontroll og risikostyring

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

Gjennom 2018 har det vært særlig vekt på arbeid for å tilfredsstille kravene i EUs personvernforordning GDPR og implementering av forskningsetikkloven. Organiseringen av klinikkvirksomheten ved Psykologisk institutt har vært grundig utredet. Basert på risikovurderinger gjennomført i 2017, er det i 2018 arbeidet med å innføre system for internkontroll, elektronisk journalsystem samt kontroll av tilganger til pasientjournaler.

UiOs internrevisjon skal evaluere og bidra til å forbedre risikostyring, kontroll og governance. I 2018 ble internrevisjonen underlagt periodisk ekstern kvalitetskontroll som bekreftet at funksjonen utøves i samsvar med de etiske regler og standardene. Internrevisjon har i 2018 levert rapporter på flere andre viktige områder, herunder sikkerhet og internkontroll for forvaltning av objekter ved museene og IT-beredskap og forbedringer i kontinuitetsarbeidet. Kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning er revidert og Helseforsk-systemet er innført. Systemet gir UiO oversikt over forskningsprosjekter og dokumentasjon for nødvendige helsefaglige vurderinger og godkjenninger.

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

Oppfølging av mål- og resultatkrav

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

Gjennom 2018 har det vært særlig fokus på resultater på utdanningsområdet og å identifisere tiltak som kan bedre kvalitet i utdanningen, bedre gjennomføring og redusere frafall på aktuelle studieprogram.

Kvalitet i regnskapsinformasjon

innebygd og integrert intern kontroll i økonomi-, lønn- og Resultat- og regnskapsinformasjonen ved UiO vurderes å være relevant og pålitelig. UiO har innkjøpssystemene og det gjennomføres regelmessig risiko- og sårbarhetsanalyser av administrative IT-systemer. Systematiske kontroller gjøres regelmessig både sentralt og lokalt. Ved funn av avvik følges dette opp. UiO arbeider kontinuerlig med å styrke internkontrollen, og de fleste tiltakene er knyttet til standardisering og digitalisering av prosesser. Ved automatisering og digitalisering forskyves kontrollen fra etterskuddsvis til forskuddsvis. Kvaliteten på data blir således bedre.

Anskaffelsesområdet

Anskaffelsesaktiviteten ved UiO følges opp gjennom etablerte rutiner og en hensiktsmessig organisering, beskrevet på UiOs interne websider. UiO har tatt i bruk elektronisk systemstøtte i hele anskaffelsesprosessen, prosessen er papirløs.

Internkontrollen gjennomføres med tertialvise kontroller av alle fakturaer over 100.000 kroner - at kjøpet er gjort i konkurranse, at det foreligger en skriftlig kontrakt og en anskaffelsesprotokoll. Innføring av systemstøtte for analyser av avtaler har gitt vesentlig bedre kontroller ift avtalt pris, oppnådd avtalelojalitet og avtaledekning. Det gjennomføres risiko- og sårbarhetsanalyser for selve prosessen fra behov til betaling, for anskaffelsesprosessen samt for systemporteføljen.

70% av innkjøpsrådgiverne sentralt har formalutdanning i offentlige anskaffelser tilsvarende 60 studiepoeng. Det gjennomføres kvartalsvise fagutviklingstilbud for innkjøpere og rekvirenter og alle kjøpende enheter tilbys løpende opplæring og bistand innenfor innkjøpsområdet. De fleste kjøpende enheter får bistand med alle anskaffelser over 100.000 kroner. Kjøpende enheter følges videre opp to ganger årlig med besøk i ledermøter etter forutgående rapportering. Det rapporteres årlig til UiOs ledelse med utgangspunkt innkjøpsanalyse med egne KPI'er på besparelser, miljøkrav, antall innkjøpssaker, samt klager til KOFA.

Motvirke Arbeidslivskriminalitet

For å avdekke om UiO har rammeavtaler med leverandører som ikke overholder lover og regler, har UiO tatt i bruk to analyseverktøy. Målet er å avdekke fiktiv fakturering og strategisk prising, misligheter av avtalepriser og avdekke og forebygge korrupsjon og arbeidskriminalitet.

UiO har innført flere tiltak for å avdekke og forebygge arbeidslivskriminalitet. Universitetsstyret har vedtatt en strategi som setter prinsipper for samfunnsansvar og etikk i anskaffelsen av varer og tjenester, innkjøpere og ledere skoleres i etikk og arbeidslivskriminalitet, det utarbeides konkurransegrunnlag som gir krav til leverandørene på lover, regler og etikk og leverandører informeres om relevante tiltak mot arbeidslivskriminalitet, det er implementert rutiner for bakgrunnsundersøkelser av selskaper og for habilitetsskjemaer, det er satt krav til utforming av fakturaer og det gjennomføres kontroller på flere avtaler.

Det er gjennomført kontroller av lønns- og arbeidsvilkår på flere avtaler, både gjennom levering av egenrapportering basert på Difi's mal og ved konkrete kontroller. Kontrollene er gjort innenfor områdene flyttetjenester, busstransport, entrepriser og renholdstjenester. Det er avdekket mindre avvik, samt at enkelte leverandører har hatt problemer med å levere etterspurt dokumentasjon. Dette har ført til at en av kontraktene er terminert, og UiO går ut i ny konkurranse hvor kravene til dokumentasjon blir tydeliggjort i enda sterkere grad.

Ved Eiendomsavdelingen ble det i 2018 vedtatt rutine for påseplikt. Avdelingen har gjennomført kontroll av 13 kontrakter. Herunder 10 egenrapporteringer med risikovurderinger og fire kontroller at arbeidsavtale, lønnsslipper og timelister. Alle tjenestekontrakter inneholder krav og sanksjoner mht. lønns- og arbeidsvilkår, og krav til bruk av lærlinger i bransjer med lærlingeordning

Dokumentasjon av internkontrollen utover regnskaps- og anskaffelsesområdet

Personvern og informasjonssikkerhet

UiO har et etablert sett av regler, rutiner og definert roller og ansvar for overholdelse av lover og regler for personvern og informasjonssikkerhet (internkontrollsystemet). I 2017 startet UiO arbeidet med tilpasning til EUs personvernforordning GDPR (General Data Protection Regulation). I 2018

ble det etablert et eget GDPR-prosjekt for å gjennomføring og sikre etterlevelse av det nye regelverket. Blant annet ble alle risiko- og sårbarhetsanalyser av UiOs IT-systemer gjennomgått og oppdatert. Rutinene og system for risikovurdering av IT-systemer er forøvrig en del av UiOs vedtatte

«Ledelsessystem for informasjonssikkerhet». I etterkant av GDPR-prosjektet er det gjennomført en full revisjon av internkontrollsystemet, og Oppdatert internkontrollsystem implementeres nå i virksomheten.

Helse, miljø, sikkerhet og beredskap

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

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

Kvalitetssystemet for utdanningsvirksomheten

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

UiO tar i 2019 sikte på en generell gjennomgang av kvalitetssystemet for utdanning, hvor hovedformålet er å sikre at kvalitetssystemet tjener som en hensiktsmessig ramme for universitetets arbeid med å sikre og utvikle utdanningskvaliteten.

Kvalitetssystemet for medisinsk og helsefaglig forskning

Kvalitetssystemet skal bidra til at helsefaglig forskning, herunder klinisk utprøving av legemidler og medisinsk utstyr, planlegges, gjennomføres og rapporteres på en slik måte at etiske, medisinske, helsefaglige, vitenskapelige og personvernmessige forhold ivaretas. Det skal også sikre at forskningen holder en faglig forsvarlig standard. Enhet for internrevisjon ferdigstilte revisjon av kvalitetssystemet i mars 2018.

Helseforsk er innført som nytt IKT verktøy for UiOs løpende oversikt over helseforskningsprosjekter. Ny personopplysningslov trådde i kraft juli 2018 som følge av implementeringen av EUs personvern-forordning (GDPR). Loven gir UiO et institusjonelt ansvar for å vurdere behandlingsgrunnlaget for bruk av personopplysninger og UiO innførte i 2018 en midlertidig rutine for å ivareta de nye kravene. I det videre arbeid ved UiO vil det bli lagt vekt på å se implementeringen av både forskningsetikkloven av 2017, personopplysningsloven av 2018 og foreslåtte tiltak i fra revisjonsrapporten i sammenheng.

Oppfølging av revisjonsmerknader fra Riksrevisjonen

Primo 2018 gjennomførte Riksrevisjonen stedlig revisjon av leveransene fra UiO/USIT av økonomisystemene Agresso og Oracle EBS, samt bestillings- og fakturahåndteringssystemet Basware. I dokument 1, presentert 18.oktober 2018, ble det pekt på endel punkter som UiO/USIT som leverandør til sektoren har fulgt opp. De fleste tiltakene er gjennomført. I 2019 vil avtalemaler bli oppdatert og en risiko- og sårbarhetsanalyse av USIT som driftsleverandør vil bli gjennomført.

SAMFUNNSSIKKERHET OG BEREDSKAP

Innenfor området HMS, sikkerhet og beredskap bruker UiO CIM som styringsverktøy for å sikre utarbeidelse og oppfølging av avvikshåndtering, ros-analyser, beredskapsplaner og øvelser. Alle ROS-analyser gjennomføres og dokumenteres i CIM, herunder vedtatte oppgaver knyttet til forebyggende og skadereduserende tiltak. Ved behov gjennomføres det sikringsrisikoanalyser for utvalgte bygg og funksjoner. Ved større arrangement utarbeides spesifikke ROS-analyser.

Alle fakulteter, museer og UB har gjennomført risiko og sårbarhetsanalyser (ROS-analyser) i perioden 2016-2018. I 2018 har arbeidet med å følge opp tiltak i eksisterende analyser vært prioritert. ROS-analyse for ledelse og støttefunksjoner ble påbegynt høsten 2018 og ferdigstilles første kvartal 2019.

Det er gjennomført flere kriseøvelser på lokalt nivå i 2018. I tillegg har UiO vært vertskap for to øvelser der Oslo brann- og redningsetat har øvd på objekter på campus Blindern. I tillegg til kriseøvelsene gjennomføres varslingsøvelser med jevne mellomrom.

UiOs ledelsessystem for informasjonssikkerhet (LSIS) ble innført fra 2018. Selve ledelsessystemet bygger videre på viktige tekniske og operative erfaringer om sikringstiltak som tidligere har vært beskrevet i UiOs IT-sikkerhetshåndbok. Viktige tillegg som rutine for klassifisering av data og informasjon, en lagringsguide for hvor man kan behandle, lagre og bearbeide informasjon og råd om bruk av IT-ressurser på utenlandsreiser er utviklet videre i 2018. Ledelsessystemet, og spesielt de anvendelige veiledningene, har vært blant de mest besøkte av våre nettsider om IT-sikkerhet.

UiOs IT-ansatte er gjort kjent med innholdet i LSIS og ansvaret de har og det er etablert egne nettsider som tilpasser viktige elementer i ledelsessystemet til ulike brukergrupper. Informasjon til vanlige brukere, ansatte, studenter og forskere ved UiO vil bli gitt i løpet av første kvartal 2019. Gjennomgang for ledere skal gjennomføres i forbindelse med skifte av universitetsdirektør ved UiO i februar 2019. Intern revisjon av ledelsessystemet vil bli gjennomført i 2019.

LÆRLINGER

UiO hadde 12 lærlinger ved utgangen av 2018, hvorav tre ble tilsatt i 2017. Totalt antall lærlinger 2014-18:

Tabell 17 Antall lærlinger

År	2014	2015	2016	2017	2018
Antall	7	10	11	17	12

Lærlingeordningen er desentralisert ved UiO. Det betyr at lærlingene ansettes og følges opp lokalt ved fakultetene og tilsvarende enheter.

Tabell 18 Lærlinger ved UiO fordelt etter fag 2018

Lærefag	Antall lærlinger
IKT-service	4
Dataelektroniker	4
Andre kategorier lærefag	4

Det er et potensial for å øke inntaket innenfor enkelte fagadministrative områder og på flere enheter ved UiO. Lærlingeordningen benyttes av de miljøene som selv ser behovet og har erfaring med ordningen. Trolig vil en økt innsats sentralt gjennom informasjon og koordinering gi bedre uttelling.

Eiendomsavdelingen ved UiO har stor nytte av lærlingeordningen og har ambisjon om å ta inn lærlinger i flere fag. Avdelingen stiller også krav til bruk av lærlinger i håndverkerkontrakter til minimum 5 prosent av kontraktens arbeidede timer.

Tabell 19 Oversikt opplæringskontor ved UiO pr 25.01.2019

Opplæringskontor	**Yrkesfag**	**Aktiv til og med**
Opplæringskontor Fotostudier	Fotograffaget	30.06.2019

*Tidligere aktive opplæringskontorer/sentre	Yrkesfag	Ikke aktiv siden
Opplæringssenter for naturbruksfag	Gartnerfaget	29.06.2018
Opplæringskontor for tele, data og elektro	IKT-servicefaget	11.05.2015

*Siste tre år

LIKESTILLING, MAGNFOLD, DISKRIMINERING OG TILGJENGELIGHET

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

INKLUDERINGSDUGNAD OG 5%-MÅLET

UiO stiller seg positiv til fellesføringen om inkluderingsdugnaden og 5 %-målet og vil arbeide systematisk og målrettet for å bidra til å realisere målene for dugnaden. Rekruttering av mangfold er en del av UiOs personalpolitikk, og noe UiO lenge har arbeidet aktivt og kontinuerlig med.

For å kunne gjennomføre telling og rapportering er det nødvendig å gjøre tilpasninger i dagens rekrutteringssystemer og utvidelse av regelverk slik UiO informerte Kunnskapsdepartementet om i brev av 6.november 2018.

Inntil dette er på plass har UiO dessverre ikke mulighet til å kunne gjennomføre en telling/rapportering av søkere med hull i CV'en.

V. Vurdering av framtidsutsikter

Årsplan 2019-2021

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

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

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

UiO arbeider med å etablere utviklingsavtaler med fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre. Utviklingsavtalene skal bidra til å få økt gjennomføring på områder der universitetet må forbedre sine resultater. Utgangspunktet for arbeidet med slike avtaler er UiOs årsplan, utviklingsavtalen med KD og tilbakemelding fra etatsstyringen

Avtalene skal ikke være heldekkende, men speile tre til fem områder der det er aller viktigst at den aktuelle enhet forbedrer seg. Det tas sikte på at utviklingsavtalene ferdigstilles i løpet av 2019 og skal være gjeldende fra 2020.

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

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

Årsplanen for 2019-2021 inneholder i tillegg seks virksomhetsovergripende tiltak. Dette er sentrale tiltak som er definert for organisasjonen som helhet. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom nivåene i organisasjonen. Tre av de virksomhetsovergripende tiltakene er nye i 2019: Veikart for forskningsinfrastruktur: Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet og The Guild of European Research-Intensiv Universitites. Følgende virksomhetsovergripende tiltak videreføres: Administrativ digitalisering og forenkling, masterplan for IT og tiltaksplan for humaniora.

UiOs årsplan 2019-2021 følger i sin helhet som vedlegg (vedlegg 3.

Fordeling 2019

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

Hovedprinsippet for intern fordeling ved UiO er at så mye som mulig av midlene stilles til rådighet for fagmiljøene slik at prioriteringer og disponering av ressursene skjer så nær den utøvende virksomhet

som mulig. Fakulteter og tilsvarende enheter er dermed finansiert for selv å kunne ivareta kjerneoppgavene forskning, utdanning og formidling, samt administrative funksjoner. Derfor vil også budsjettkutt i stor grad måtte implementeres ved fakultetene og tilsvarende enheter.

Hovedansvaret til institusjonsnivået er å sørge for nødvendige finansiering til virksomhetsovergripende tiltak som investeringer i felles IT-infrastruktur og bygninger samt stimulere til og bidra inn i institusjonelle tverrfaglige satsinger og større felles forskningsinfrastruktur.

UiOs interne fordelingsmodell ble etablert i 2008, og det ble foretatt justeringer fra 2018 som følge av endringer i finansieringssystemet til KD. UiO har videreført KDs insentivstruktur i sin interne fordelingsmodell, men alle insentivene har åpen ramme.

Universitetsstyret vedtok i fordelingen for 2018 flere prioriteringer, hovedsakelig knyttet til investeringer i rehabiliteringer av bygg, som også fikk økonomiske konsekvenser for fordelingen for 2019. Til sammen beløpte disse forpliktelsene seg til 220 mill. kroner. Investeringer i bygg utgjør 180 mill. kroner av forpliktelsene i 2019 og knytter seg til følgende bygg:

- Historisk museum – Rehabilitering i form av tetting av tak og fasader - 30 mill. kroner
- Domus Juridica - Samlet arealløsning på Tullinløkka – 100 mill. kroner
- Kristian Ottosens hus - Oppgradering av siste halvdel av bygningen - 20 mill. kroner
- Waldemar C. Brøggers hus – Planlegging og etablering av utstillinger når bygningen er rehabilitert - 30 mill. kroner

Utover disse forpliktelsen ble det vedtatt 24 mill. kroner i nye prioriteringer til investeringer i IT 2019.

Fremtidig finansieringsbehov utover 2019

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

UiO har behov for noe økte og permanente avsetninger for å gjennomføre masterplan for UiOs eiendommer, slik den ble vedtatt av universitetsstyret i juni 2015. Likevel må dette balanseres mot primæraktivitetens behov. Behovet for noe økte avsetninger er knyttet til at UiO har opparbeidet seg betydelige forpliktelser gjennom allerede vedtatte forhåndsdisponeringer. I fordelingen for 2019 vedtok universitetsstyret investeringer i bygg på til sammen 237 mill. kroner. Universitetsstyret skal behandle en masterplan for IT i mars 2019. Masterplanen skal være et overordnet styringsdokument og gi en helhetlig vurdering av behov for IT-investeringer. Det er forventet at det vil identifiseres et behov for økte årlige investeringer på IT-siden framover. I fordelingen for 2019 var nivået på avsetninger til IT på 46 mill. kroner. En permanent avsetning på 70 mill. kroner ble indikert for styret under budsjettarbeidet våren 2018.

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

Det skal utarbeides et veikart for forskningsinfrastruktur som grunnlag for prioriteringer av fremtidige investeringer.

Investeringer i og vedlikehold av bygningsmassen

UiO samarbeider med Statsbygg om fire store byggeprosjekter. I forbindelse med Livsvitenskapsbygget pågår en omfattende detaljprosjektering og brukermedvirkning. Regjeringen vil

starte arbeidet med bygging av nytt Vikingtidsmuseum og UiO avventer startbevilgning over statsbudsjettet. I arbeidet med nytt utstillingsveksthus i Botanisk hage er det økt aktivitet etter viktige avklaringer om prosjektets økonomiske rammer. Forprosjekt for bygg og brukerutstyr forventes ferdig innen sommeren 2019. Nytt klinikkbygg for odontologi er i avsluttende fase av prosjektavklaring.

I forbindelse med planlegging av etterbruken av bygg på Nedre Blindern har UiO arbeidet med faglig visjon for fremtidige lokaler. Ambisjonene for bruken av ledige arealer må utvikles i takt med arbeidet med ny strategi for UiO fram mot 2030. Arbeidet med fremtidig bruk av Nedre Blindern er også nært knyttet opp til campusstrategien som ser by-, kunnskaps, og næringsutvikling i området i sammenheng. Det kreves betydelige midler både til utvendig oppgradering og innvendig tilrettelegging av arealene på Nedre Blindern til ny bruk. Tiltakene vil kreve finansiering langt ut over kjente tilgjengelige midler.

Da arbeidene på fasadene på Historisk museum startet og taket ble åpnet, viste det seg at skadene på bygget var atskillig større enn forundersøkelsene viste. Det vil være behov for ytterligere investeringer for å reparere skadene.

Stortinget har besluttet at UiO må betale leie for nye arealer på Oslo universitetssykehus (OUS), når sykehuset framover realiserer nye bygg. Universitetet kan få kompensert inntil 75 % av leiebeløpet. Husleiekostnadene for UiOs nye arealer i Rikshospitalet er estimert til 200 mill. kr per år før husleiekompensasjon. Byggene skal etter planen stå ferdig i 2029 og 2030. Det har betydelige konsekvenser hvis UiO bare får en begrenset husleiekompensasjon. Det er behov for å utrede alternative løsninger.

UiO skal utvide og profesjonalisere forskerboligordningen. Dette innebærer bl.a. salg av dagens ca. 50 forskerboliger til valgt samarbeidsparter som vil videreutvikle ordningen basert på denne porteføljen. Dette forutsetter en godkjenning fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet knyttet til avvik fra avhendingsinstruksen for at ikke prosessen skal forsinkes betraktelig.

Oversikt over fordelte rammer til enhetene

(Beløp er oppgitt i 1000 kroner)

Enhet	Basis	Resultater	Midlertidige tiltak	Totalt
Fakultet				
Det teologiske fakultet	43 635	9 880	850	54 365
Det juridiske fakultet	201 753	98 951	2 600	303 304
Det medisinske fakultet	472 091	250 929	39 293	762 313
Det humanistiske fakultet	472 787	142 842	24 944	640 573
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	814 418	283 081	62 472	1 159 971
Det odontologiske fakultet	181 465	30 232		211 697
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	314 324	162 644	22 213	499 181
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	195 509	76 859	2 148	274 516
Sum	**2 695 982**	**1 055 418**	**154 520**	**3 905 920**
Museum				
Kulturhistorisk museum	111 841	5 287	16 601	133 729
Naturhistorisk museum	122 133	4 561	6 200	132 894
Museum Total	**233 974**	**9 848**	**22 801**	**266 623**
Senter				
Senter for utvikling og miljø	16 587	2 447	1 853	20 887
Senter for tverrfaglig kjønnsforskning	11 181	698		11 879
UiO:Livsvitenskap	34 082	5	20 839	54 926
UiO:Energi		1	13 000	13 001
Den internasjonale sommerskole ved UiO	7 854	3 335		11 189
LINK	12 637		1 000	13 637
Apollon	3 346			3 346
Uniforum	3 419			3 419
Sum	**89 106**	**6 486**	**36 692**	**132 284**
Bibliotek				
Universitetsbiblioteket	306 514	119		306 633
Sum	**306 514**	**119**		**306 633**
LOS				
LOS øremerkinger	25 648		22 800	48 448
LOS drift	465 825			465 825
Sum	**491 473**		**22 800**	**514 273**
Annet				
Fellestiltak	276 464		267 308	543 772
UiO bank			18 608	18 608
Sum	**276 464**		**285 916**	**562 380**
Total sum	**4 093 513**	**1 071 871**	**522 729**	**5 688 113**

VI. Årsregnskap

Ledelseskommentar årsregnskapet 2018

1. Universitetet i Oslos formål

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

2. Regnskapsavleggelse

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

Universitetet i Oslo revideres av Riksrevisjonen.

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

3. Vurdering av institusjonens drift i perioden

Universitetet gjennomfører i all hovedsak aktivitetene som planlagt, og i henhold til det oppdraget KD ga i tildelingsbrevet for 2018. Det er gjennomført grunnleggende forskning, gitt forskerutdanning og gjennomført undervisning i forventet omfang og kvalitet.

Driften er normal og i store trekk i henhold til plan. Inntektene er noe lavere enn forventet.

4. Omtale av vesentlige avvik mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap

Sum inntekter fra bevilgning fra KD er tilnærmet uendret sammenlignet med i fjor, noe som må sees i sammenheng med at CERES (Nasjonalt senter for felles systemer for forskning og studier) er overført fra UiO til Unit fra 2018.

Inntekt fra tilskudd og overføringer er redusert med 2 %, som skyldes redusert aktivitet i bidragsprosjekter. På samme tid har avsetning av ikke inntektsførte bidrag og gaver økt med 118 mill. kroner. UiO anser ikke reduksjonen i inntektsført tilskudd og overføring som bekymringsverdig all den tid avsetningen har økt med et langt høyere beløp enn inntektsreduksjonen. Omtalte svingninger ansees som normalt i virksomheten.

Reduksjon i øvrige inntekter kan i all hovedsak tilskrives utskillelsen av CERES.

Lønnskostnader er i henhold til budsjett og omlag 2 % høyere enn året før. Gjennomsnittlig lønnskostnad pr årsverk er økt med om lag 2,3 % i tråd med forventning baser på fjorårets lønnsoppgjør. Kostnaden knyttet til pensjon er økt med nærmere 9 % grunnet økningen i premiesats.

Andre driftskostnader er i praksis på budsjett. Reduksjonen i varekostnad skyldes at CERES sin aktivitet ikke lenger er en del av UiOs drift.

Regnskapet pr 31.12.2018 viser et resultat tilført virksomhetskapitalen på 18,3 mill. kroner, noe som tilsvarer 8 mill. kroner mer enn årsbudsjettet for avsluttede oppdragsprosjekter i 2018.

5. Utvikling av avsatt andel av tilskudd til bevilgningsfinansiert virksomhet

UiOs avsetninger på basis per 31.12.2018 utgjorde 206 mill. kroner, som er på samme nivå som året før. Note 15 – Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. Del I Inntektsførte bevilgninger er omarbeidet i tråd med retningslinjer fra Kunnskapsdepartementet gitt i brev og Årsregnskap 2018 og delårsregnskap i 2019.

Ikke inntektsførte tilskudd bidrag og gaver har økt med 118 mill. kroner i 2018. Økningen er i hovedsak knyttet til forskuddsbetalinger fra EU. Utbetalingen i bidragsprosjekter henger ikke nødvendigvis sammen med når prosjektaktiviteten utføres, og til dels store variasjoner i disse nivåene må påregnes.

I brev om delårsregnskap av 22. august 2018 presiserer Kunnskapsdepartementet at kontantbeholdningen i sektoren de tre siste årene har økt med 22,6 %. UiOs kontantbeholdning pr 31.12.2018 utgjør 2,120 mrd. kroner og har økt med 25,2 % fra 31.12.2015. UiO mener at nivået på kontantbeholdningen er på et fornuftig nivå i forhold til de kortsiktige forpliktelsene universitetet har. Statlige virksomheter har ikke anledning til å finansiere forpliktelser med låneopptak og er avhengig av å ha forsvarlig kontantbeholdning for å kunne møte sine betalingsforpliktelser.

Kortsiktig gjeld til leverandører og andre	323 278
Kortsiktig forpliktelser ansatte	817 687
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	767 377
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	206 388
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	125 826
Kortsiktig fordringer på kunder og andre	-268 808
Sum betalbare forpliktelser på kort sikt	**1 971 748**

6. Investeringer

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

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

Flere viktige prosjekter har pågått i 2018, blant annet:

- Utvendig rehabilitering av Historisk museum
- Rehabilitering av Brøggers hus for Naturhistorisk museum.
- Planlegging av bygningsmessige tilpasninger for fem nye SFF'er og en SFU
- Rehabilitering av Kristian Ottosens hus
- Rehabilitering av de resterende etasjene i Niels Henrik Abels hus
- Klimasenter Naturhistorisk museum

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

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

God infrastruktur legger grunnlaget for kjerneområdene utdanning, forskning, formidling og innovasjon. Investering i bygningsmassen er høyt prioritert ved UiO.

Oslo, 12. mars 2019

Svein Stølen
rektor/styreleder

Anne Birgitte Rønning

Olav Gjelsvik

Ingrid Lossius Falkum

Synthia Zaman

Christen Andreas Wroldsen

Marianne Midthus Østby

Anne-Marie Engel

Qaisar Farooq Akram

Idar Kreutzer

Kristin Hollung

Arne Benjaminsen
universitetsdirektør

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

RESULTAT	Note	31.12.2018	31.12.2017
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	**5 829 936**	5 791 338
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	**1 509 524**	1 539 796
Salgs- og leieinntekter	1	**556 000**	607 721
Andre driftsinntekter	1	**117 633**	209 775
Sum driftsinntekter		**8 013 092**	8 148 630
Driftskostnader			
Varekostnader		**22 170**	245 269
Lønnskostnader	2	**5 262 674**	5 153 110
Avskrivninger på varige driftsmidler	5	**736 229**	753 232
Andre driftskostnader	3	**1 975 065**	1 885 272
Sum driftskostnader		**7 996 138**	8 036 884
Driftsresultat		**16 954**	111 746
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	**4 759**	6 932
Finanskostnader	6	**4 260**	7 651
Sum finansinntekter og finanskostnader		**500**	(719)
Resultat av periodens aktiviteter		**17 454**	111 027
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet	15	**882**	(95 348)
Tilført virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	8	**(18 336)**	(15 679)
Sum avregninger og disponeringer		**(17 454)**	(111 027)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

EIENDELER	Note	31.12.2018	31.12.2017
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Sum immaterielle eiendeler		-	-
II Varige driftsmidler			
Bygninger, tomter og annen fast eiendom	5	**9 622 297**	9 738 476
Maskiner, vitenskapelig utstyr og transportmidler	5	**502 773**	516 439
Driftsløsøre, inventar og lignende	5	**407 442**	406 509
Anlegg under utførelse	5	**393 800**	456 464
Sum varige driftsmidler		**10 926 311**	11 117 887
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	**30 198**	30 198
Obligasjoner	11	**307**	307
Andre fordringer	11	**750**	750
Sum finansielle anleggsmidler		**31 255**	31 255
Sum anleggsmidler		**10 957 566**	11 149 142
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	**8 686**	8 658
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell		**8 686**	8 658
II Fordringer			
Kundefordringer	13	**178 538**	223 095
Andre fordringer	14	**74 082**	79 443
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	**16 188**	4 674
Sum fordringer		**268 808**	307 212
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	**1 923 479**	1 838 220
Andre bankinnskudd	17	**195 876**	203 275
Kontanter	17	**364**	329
Sum bankinnskudd, kontanter og lignende		**2 119 719**	2 041 824
Sum omløpsmidler		**2 397 213**	2 357 693
Sum eiendeler		**13 354 779**	13 506 835

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

STATENS KAPITAL OG GJELD	Note	31.12.2018	31.12.2017
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapital			
Innskutt virksomhetskapital	8	**6 023**	6 023
Opptjent virksomhetskapital	8	**106 690**	88 354
Sum virksomhetskapital		**112 713**	94 377
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet	15	**206 388**	207 270
Sum avregninger		**206 388**	207 270
III Statens finansiering av varige driftsmidler			
Statens finansiering av varige driftsmidler	5	**10 926 310**	11 117 887
Sum statens finansiering av varige driftsmidler		**10 926 310**	11 117 887
IV Statens finansiering av særskilte tiltak			
Statens finansiering av særskilte tiltak med utsatt inntektsføring	15	**-**	-
Sum statens finansiering av særskilte tiltak		**-**	-
Sum statens kapital		**11 245 411**	11 419 534
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Sum avsetning for langsiktige forpliktelser		**-**	-
II Annen langsiktig gjeld			
Langsiktig finansiering kjøp Gaustadalléen 30		**-**	50 000
Sum annen langsiktig gjeld		**-**	50 000
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		**147 676**	172 691
Skyldig skattetrekk og pensjonspremie		**187 601**	174 706
Skyldige offentlige avgifter		**194 345**	187 184
Avsatte feriepenger		**435 740**	430 905
Ikke inntektsført bevilgning, tilskudd og overføringer	15	**767 377**	648 933
Forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter	16	**125 826**	139 313
Annen kortsiktig gjeld	18	**250 802**	283 569
Sum kortsiktig gjeld		**2 109 368**	2 037 301
Sum gjeld		**2 109 368**	2 087 301
Sum statens kapital og gjeld		**13 354 779**	13 506 835

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Kontantstrømoppstilling etter den direkte modellen

	Note	31.12.2018	31.12.2017
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Innbetalinger			
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartement (nettobudsjetterte)		**5 521 115**	5 485 187
innbetalinger av bevilgning fra andre departementer (nettobudsjetterte)		**80 692**	117 733
innbetalinger fra salg av varer og tjenester		**631 009**	648 611
innbetalinger av tilskudd og overføringer fra andre statsetater		**1 254 037**	1 321 299
innbetalinger av refusjoner, aga, syke- og foreldrepenger		**152 162**	156 541
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler		**25 391**	3 938
andre innbetalinger		**856 350**	1 075 290
Sum innbetalinger		**8 520 755**	8 808 599
Utbetalinger			
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader		**5 416 965**	5 373 595
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester		**1 938 529**	2 106 009
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter		**64 856**	110 302
utbetalinger og overføringer til andre statsetater		**115 861**	119 086
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter		**124 723**	130 018
andre utbetalinger		**238 488**	232 725
Sum utbetalinger		**7 899 421**	8 071 735
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter *		**621 333**	736 864
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
innbetalinger ved salg av varige driftsmidler		**30**	43
utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler		**(544 174)**	(534 548)
innbetalinger av renter		**912**	1 836
utbetalinger av renter		**(61)**	(358)
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		**(543 293)**	(533 027)
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter		-	-
Kontantstrømmer knyttet til overføringer			
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer		-	-
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter		**(146)**	931
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter		**77 895**	204 768
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved årets begynnelse		**2 041 824**	1 837 056
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt		**2 119 719**	2 041 824

**** Avstemming***	**31.12.2018**	31.12.2017
resultat fra avsluttede oppdragsprosjekter	**18 336**	15 679
bokført verdi avhendede anleggsmidler	**92**	4 629
ordinære avskrivninger	**736 229**	753 232
netto avregninger	**(882)**	95 348
inntekt fra bevilgning (bruttobudsjetterte)	-	-
arbeidsgiveravgift/gruppeliv ført på kap. 5700/5309	-	-
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	**(544 743)**	(534 548)
endring i ikke inntektsført bevilgning knyttet til anleggsmidler	**(191 639)**	(227 897)
endring i varelager	**(28)**	1 776
endring i kundefordringer	**44 557**	(51 291)
endring i ikke inntektsførte bevilgninger og bidrag	**133 702**	45 803
endring i ikke inntektsført gaver og gaveforsterkninger	**(15 258)**	221 370
endring i leverandørgjeld	**(25 015)**	(177 115)
endring i langsiktig gjeld	**(50 000)**	0
effekt av valutakursendringer	**146**	(931)
poster klassifisert som investerings- eller finansieringsaktiviteter	**543 293**	533 027
endring i andre tidsavgrensningsposter	**(27 455)**	57 782
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	**621 333**	736 864

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Regnskapsprinsipper

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

Presentasjon av resultat for nasjonale fellesoppgaver
Fra og med 2018 drifter ikke UiO Nasjonale Fellesoppgaver. Naturfagsenteret er ordinær drift på det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. CERES er fra og med 2018 ikke del av UiO's virksomhet, men CERES' aktivitet er en del av sammenligningstallene for 2017.

Anvendte regnskapsprinsipper

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

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

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

Finansiering og kategorisering av UiOs aktivitet

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

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

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

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

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

Kostnader
Kostnader er resultatført i den perioden de er påløpt eller når det er identifisert en forpliktelse. Avgrensningen for periodisering av kostnader er praktisert til mottakstidspunktet av varen og tjenesten.
Prosjekter er behandlet etter metoden løpende avregning uten fortjeneste. Metoden tilsier at påløpte kostnader tilsvarer fremdriften i prosjektet.

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Regnskapsprinsipper

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

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

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

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

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

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

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

For eiendeler som inngikk i åpningsbalansen pr. 1.1.2010, ble bruksverdi basert på gjenanskaffelsesverdi lagt til grunn for verdifastsettelsen. Ved fastsettelse av gjenanskaffelsesverdi ble det tatt hensyn til slit og elde, teknisk funksjonell standard og andre forhold av betydning for verdifastsettelsen. For tomter, bygninger og infrastruktur ble gjenanskaffelsesverdien dels basert på estimater utarbeidet og dokumentert av UiO og dels på kvalitetssikring fra og verdivurderinger utarbeidet av uavhengige tekniske miljøer.
Verdi knyttet til nasjonaleiendom og kulturminner, samt kunst og bøker er i utgangspunktet ikke inkludert i åpningsbalansen. Slike eiendeler er inkludert i den grad det foreligger en reell bruksverdi for UiO.

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

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

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

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Regnskapsprinsipper

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

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

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

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

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

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

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

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

Statens konsernkontoordning
UiO omfattes av statens konsernkontoordning. Konsernkontoordningen innebærer at alle inn-/utbetalinger i norske kroner daglig gjøres opp mot virksomhetens oppgjørskonto i Norges Bank. Bankkonti utenfor konsernkontoordningen er presentert på linjen *Andre bankinnskudd* i avsnitt IV i balanseoppstillingen.

UiO oppbevarer ikke skattetrekksmidler på egen bankkonto.

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

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

UiO blir revidert av Riksrevisjonen.

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Prinsipp for bevilgningsoppstilling

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

Bevilgningsoppstillingens DEL I viser alle finansielle eiendeler som virksomheten 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.

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

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

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1000)

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2018 for nettobudsjetterte virksomheter

Del III

Samlet utbetaling i henhold til tildelingsbrev

Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet utbetaling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	5 503 268
280	Felles enheter	01	Driftsutgifter	0
281	Felles enheter	21	Spesielle driftsutgifter	0
280	Felles enheter	50	Senter for internasjonalisering av utdanning	0
280	Felles enheter	51	Drift av nasjonale fellesoppgaver	0
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	01	Driftsutgifter, *kan nyttes under post 70*	8 777
226	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	21	Større utstyrsanskaffelser, *kan overføres*	0
281	Felles utgifter for universiteter og høyskoler	70	Andre overføringer, *kan nyttes under post 01*	0
Sum på kapitler og poster under programkategori 07.60 Høyere utdanning og fagskoler				5 512 045
200	Felles enheter	21	Spesielle driftsutgifter	1 670
226	Kvalitetsutvikling i grunnopplæringen	21	Spesielle driftsutgifter	7 400
Samlet sum på kapitler og poster under programområde 07 Kunnskapsdepartementet				5 521 115
115	Næringsfremme-, kultur- og informasjonsformål	70	Tilskudd til næringsfremme-, kultur- og informasjonsformål	1 794
118	Nordområdetiltak m.m.	70	Nordområdetiltak og prosjektsamarbeid	300
163	menneskerettigheter	72	Menneskerettigheter	20 350
165	Forskning, kompetanseheving og evaluering	71	Faglig samarbeid	740
341	Tilskudd til trossamfunn m.m.	78	Å være religiøs leder i det norske samfunnet	480
400	Justisdepartementet	23	Spesielle driftsutgifter, forskning og kunnskapsutvikling	718
470	Fri rettshjelp	72	Tilskudd til spesielle rettshjelptiltak	5 500
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	21	Spesielle driftsutgifter	3 000
500	Kommunal- og moderniseringsdepartementet	50	Forskningsprogrammer	1 775
579	Valgutgifter	01	Driftsutgifter	200
648	Arbeidsretten, Riksmekleren m.m.	70	Tilskudd til faglig utvikling	2 000
770	Tannhelsetjenesten	70	Tilskudd	35 430
1608	prosjektstyring	21	Spesielle driftsutgifter	1 032
1700	Forsvarsdepartementet	73	Forskning og utvikling	1 750
1800	Olje- og energidepartementet	50	Overføring til andre forvaltningsorganer	499
1800	Olje- og energidepartementet	72	Tilskudd til olje- og energiformål	765
xxxx	*Udefinert kapittel*	xx	Udefinert post	4 360
Sum utbetalinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				80 692
Sum utbetalinger i alt				**5 601 807**

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport [1)]	**Note**	**31.12.2018**
Oppgjørskonto i Norges Bank		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 838 220
Endringer i perioden (+/-)		85 259
Sum utgående saldo oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 923 479
Øvrige bankkonti Norges Bank[2)]		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	139 468
Endringer i perioden (+/-)		18 463
Sum utgående saldo øvrige bankkonti i Norges Bank	17	157 931

DEL I

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet

Konto	Tekst	Note	31.12.2018	31.12.2017	Endring
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	1 923 479	1 838 220	85 259
628002	Leieboerinnskudd	11	750	750	0
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger		157 931	139 468	18 463

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter	31.12.2018	31.12.2017
Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet (KD)		
Periodens bevilgning fra KD	**5 521 115**	5 476 340
- brutto benyttet til investeringsformål / varige driftsmidler av periodens bevilgning	**(544 174)**	(534 548)
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger)	**736 229**	753 232
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler	**92**	4 629
- periodens tilskudd til andre	**(20 205)**	(30 185)
Andre poster som vedrører bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	**52 020**	39 147
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	**5 745 077**	5 708 614
Tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement 1)	**88 402**	88 298
- periodens tilskudd til andre	**(3 543)**	(5 574)
Sum tilskudd og overføringer som behandles som bevilgning	**84 859**	82 724
Sum inntekt fra bevilgninger	**5 829 936**	5 791 338
Tilskudd fra statlige etater		
Andre poster som vedrører tilskudd fra andre statlige forvaltningsorgan	**154 763**	178 917
- periodens tilskudd fra statlige forvaltningsorgan til andre	**(10 108)**	(8 397)
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	**144 655**	170 520
Periodens tilskudd /overføring fra NFR	**923 089**	965 422
Periodens tilskudd /NFR midler mottatt fra 3. part	**137 085**	133 960
- periodens tilskudd til andre (NFR midler overført til 3. part)	**(142 486)**	(139 526)
Periodens netto tilskudd fra NFR	**917 687**	959 857
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	**1 062 342**	1 130 377
Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet		
Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	**1 230**	610
Periodens netto tilskudd fra RFF	**1 230**	610
Kommunale og fylkeskommunale etater	**14 419**	10 869
Organisasjoner og stiftelser	**34 458**	25 445
Næringsliv/privat	**34 957**	38 252
Andre - Nordisk Ministerråd og utland øvrig	**31 251**	45 893
Periodens netto tilskudd fra diverse bidragsytere	**115 085**	120 459
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	**153 514**	146 243
EU tilskudd/tildeling til undervisning og annet	**4 832**	12 326
Periodens netto tilskudd fra EU	**158 346**	158 569
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	**274 661**	279 638
Tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger		
Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden 3)	**157 263**	351 151
- ikke inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	**(307 442)**	(322 700)
+ utsatt inntekt fra mottatte gaver/gaveforsterkninger	**322 700**	101 330
Sum tilskudd fra gaver og gaveforsterkninger	**172 521**	129 781
Sum tilskudd og overføringer fra andre	**1 509 524**	1 539 796

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 1 - Spesifikasjon av driftsinntekter, fortsetter

	31.12.2018	31.12.2017
Salgs- og leieinntekter		
Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet:		
Statlige forvaltningsorgan	**114 858**	97 168
Kommunale og fylkeskommunale etater	**13 279**	10 792
Organisasjoner og stiftelser	**5 060**	4 325
Næringsliv/privat	**24 908**	13 650
Andre, inkl. utland	**73 784**	63 050
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	**231 889**	188 985
Andre salgs- og leieinntekter		
Salgsinntekter fra varer, tjenester og billetter (avgiftspliktig)	**194 069**	297 241
Salgsinntekter fra bøker/publikasjoner, brukt utstyr og tjenester utført eller til bruk i utlandet (fritatt avgift)	**9 941**	10 193
Salgsinntekter fra pasienter, undervisning/kurs og leie (unntatt avgift)	**120 101**	111 302
Sum andre salgs- og leieinntekter	**324 111**	418 736
Sum salgs- og leieinntekter	**556 000**	607 721
Andre inntekter:		
Andre driftsinntekter	**117 620**	209 766
Salg av maskiner og utstyr	**12**	9
Sum andre inntekter	**117 633**	209 775
Sum driftsinntekter	**8 013 092**	8 148 630
[1] *Periodens tilskudd/overføring fra andre departement*		
Helse- og omsorgsdepartementet/Helsedirektoratet	**35 430**	40 629
Utenriksdepartementet	**22 884**	19 609
Klima- og miljøverndepartementet	**7 709**	5 809
Statens Sivilrettsforvaltning	**5 500**	5 079
Justis- og beredskapsdepartementet	**5 038**	4 200
Kommunal- og moderniseringsdepartementet	**4 975**	3 300
Arbeids- og sosialdepartementet	**2 000**	3 100
Simula school Of Research And Innovation AS	**1 969**	3 938
Forsvarsdepartementet	**1 750**	875
Øvrige	**1 147**	1 759
Sum periodens tilskudd/overføringer fra andre departement	**88 402**	88 298

[3] *Mottatte gaver/gaveforsterkninger i perioden*

Oppløsning av Tøyenfondet og Observatoriefondet er inntektsført som gave med 190 mill kroner i 1.tertial 2017. Dette er gjort i tråd med retningslinjer mottatt fra KD.

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 2 - Lønn og sosiale kostnader

	31.12.2018	31.12.2017
Lønn	**3 738 006**	3 697 365
Feriepenger	**455 952**	448 494
Arbeidsgiveravgift	**661 389**	645 633
Pensjonskostnader	**482 637**	441 698
Sykepenger og andre refusjoner	**(163 839)**	(164 822)
Andre ytelser	**88 529**	84 742
Sum lønnskostnader	**5 262 674**	5 153 110
Antall årsverk	**6 568**	6 603

Statens Pensjonskasse beregner årlig pensjonspremiesats som er grunnlaget for årlig beregnet pensjonskostnad.
Pensjonspremiesatsen endrer seg fra år til år som følge av endrede forutsetninger for beregningen.
Premiesatsen for 2018 er 12,35 %. Satsen for 2017 var 11,5 %

Lønn og godtgjørelser til ledende personer

	Lønn	**Andre godtgjørelser**
Rektor	1 591 183	
Ekstern styreleder	-	-
Administrerende direktør	1 469 643	-

Godtgjørelse til styremedlemmer	**Fast godtgjørelse**	**Godtgjørelse pr. møte**
Styremedlemmer fra egen institusjon	61 400	7 200/10 200
Eksterne styremedlemmer	61 400	7 200/10 200
Styremedlemmer valgt av studentene	293 750	7 200/10 200
Varamedlemmer for styremedlemmer fra egen institusjon		7 200/10 200
Varamedlemmer for eksterne styremedlemmer		7 200/10 200
Varamedlemmer for studenter		7 200/10 200

Lønn og godtgjørelser til ledende personer er oppgitt i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2018.
For styremedlemmer som har fast godtgjørelse, er godtgjørelsen for regnskapsåret 2018 oppgitt.
Når det gis godtgjørelse pr. møte, er satsen pr. møte oppgitt. Satsen er hhv. kr 7 200 for møter inntil 4 timer og kr 10 200 for møter over 4 timer.

Note 3 - Andre driftskostnader

	31.12.2018	31.12.2017
Husleie og felleskostnader	**290 253**	292 221
Vedlikehold bygg og anlegg	**109 650**	135 408
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	**238 909**	210 264
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	**47 248**	45 966
Mindre utstyrsanskaffelser	**156 798**	161 793
Tap ved avgang anleggsmidler	**74**	4 595
Leie av maskiner, inventar og lignende	**99 194**	105 603
Konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester [1)]	**375 272**	325 648
Reiser og diett	**227 229**	230 516
Øvrige driftskostnader	**430 438**	373 260
Sum andre driftskostnader	**1 975 065**	1 885 272

[1)] *Spesifikasjon av konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester*

Kjøp av rådgivingstjenester bygg/arkitekttjenester	**43 797**	31 303
Kjøp av undervisningstjenester	**46 105**	46 671
Kjøp av forskningstjenester	**88 142**	66 028
Andre fremmedtjenester	**197 228**	181 646
Sum konsulenttjenester og andre kjøp av tjenester	**375 272**	325 648

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 5 - Varige driftsmidler

	Tomter/Uteareal	Driftsbygninger	Øvrige bygninger	Anlegg under utførelse	Maskiner, vit.utstyr, transportmidler	Driftsløsøre og inventar mv.	Sum
Avskrivningsats (levetider)	Ingen avskrivning	10-60 år dekomp. lineært	10-60 år dekomp. lineært	Ingen avskrivning	3-15 år lineært	3-10 år lineært	
Anskaffelseskost per 1.1.2018	916 620	19 516 872	29 341	456 464	- 1 784 551	1 618 015	**24 321 864**
Tilgang nybygg 31.12.2018 - eksternt finansi	-	-	-	-	-	-	**-**
Tilgang nybygg 31.12.2018 - internt finansie	-	-	-	-	-	-	**-**
Andre tilganger pr 31.12.2018	-	1 058	-	313 644	106 434	123 606	**544 743**
Avgang anskaffelseskost per 31.12.2018	-	-	-	-	-	(2 797)	**(2 797)**
Fra anlegg under utførelse til annen gr.	-	374 296	-	(376 308)	1 672	340	**0**
Anskaffelseskost per 31.12.2018	**916 620**	**19 892 226**	**29 341**	**393 800**	**1 892 658**	**1 739 165**	**24 863 810**
Akkumulerte avskrivninger per 1.1.2018	-	(10 720 210)	(4 147)	-	(1 268 112)	(1 211 506)	**(13 203 975)**
Ordinære avskrivninger per 31.12.2018	-	(490 947)	(587)	-	(121 773)	(122 922)	**(736 230)**
Akkumulerte avskrivninger avgang pr 31.12.2018		-	-	-	-	2 705	**2 705**
Balanseført verdi per 31.12.2018	**916 620**	**8 681 070**	**24 607**	**393 800**	**502 773**	**407 442**	**10 926 311**
Tilleggsopplysninger ved avhendelse av anleggsmidler:							
Vederlag ved avhending av anleggsmidler	-	-	-	-	-	(30)	**(30)**
- bokført verdi av avhendede anleggsmidler	-	-	-	-	-	92	**92**
Regnskapsmessig gevinst/(tap)	-	-	-	-	-	62	**62**

Note 6 - Finansinntekter og finanskostnader

	31.12.2018	31.12.2017
Finansinntekter		
Renteinntekter fra gavekonto	**768**	533
Valutagevinst	**3 991**	6 399
Sum finansinntekter	**4 759**	6 932
Finanskostnader		
Rentekostnad/Annen finanskostnad	**61**	384
Valutatap	**4 199**	7 267
Sum finanskostnader	**4 260**	7 651
Sum finansielle poster	**500**	(719)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 8 - Opptjent virksomhetskapital

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

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 virksomhetskapital. Det vil si at den ikke kan anvendes til å dekke eventuelle underskudd innenfor den løpende driften.

Innskutt virksomhetskapital, UiO:	
Innskutt virksomhetskapital per 1.1.	**6 023**
Sum innskutt virksomhetskapital pr 31.12.2018	**6 023**
Bunden virksomhetskapital, UiO:	
Bunden virksomhetskapital per 1.1.	**25 233**
Annen opptjent virksomhetskapital:	
Annen opptjent virksomhetskapital per 1.1.	**63 121**
Overført fra periodens resultat: tilført annen virksomhetskapital for avsluttede oppdragsprosjekter	**18 336**
Sum opptjent virksomhetskapital pr 31.12.2018	**106 690**
Sum virksomhetskapital pr 31.12.2018	**112 713**

Note 11 - Investeringer i aksjer og selskapsandeler

	Ervervstids-punkt	Antall aksjer	Eierandel	Stemmeandel	Resultat 2017	Balanseført egenkapital 2017	Rapportert til kapital-regnskapet	Balanseført verdi i virksomhetens regnskap
Investeringer i datterselskap								
Unirand AS	2004-2005	2 025	100,0 %	100,0 %	58	4 258	**4 050**	**4 050**
Sum investeringer i datterselskap							**4 050**	**4 050**
Investeringer i tilknyttede selskap [1)]								
Oslotech AS, A-aksjer	1984-2002	1 271	33,4 %	33,4 %	9 498	125 608	**5 073**	**5 073**
Oslotech AS, B-aksjer	2002	555			-	-	**550**	**550**
Norsk Medisinsk Syklotronsenter AS	2003	100	20,0 %	20,0 %	659	26 892	**400**	**400**
Inven2 AS	2010	5 000	50,0 %	50,0 %	4 120	70 535	**20 100**	**20 100**
Sum investeringer i tilknyttede selskap							**26 123**	**26 123**
Investeringer i aksjer og andeler								
VisitOSLO AS	2010	1	0,5 %	0,5 %	26	10 689	**10**	**10**
CIENS AS	2009	15	11,1 %	11,1 %	345	952	**15**	**15**
Sum investeringer i aksjer og andeler							**25**	**25**
Andre finansielle anleggsmidler								
Leierettsbevis Studentbyen Sogn								**750**
Pantobligasjoner studenthyttene								**307**
Sum obligasjoner og andre fordringer								**1 057**
Sum finansielle anleggsmidler per 31.12.2018								**31 255**

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

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 12 - Varebeholdninger

	31.12.2018	31.12.2017
Beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten		
Varelager til eget bruk	**79**	82
Sum beholdninger anskaffet til internt bruk i virksomheten	**79**	82
Beholdninger beregnet på videresalg		
Varelager kompendier og studiemateriell	**3 584**	3 089
Varelager Kulturhistorisk museum	**3 585**	3 667
Varelager Naturhistorisk museum	**817**	664
Varelager profileringsartikler	**620**	1 157
Sum beholdninger beregnet på videresalg	**8 607**	8 576
Sum varebeholdninger	**8 686**	8 658

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

Note 13 - Kundefordringer

	31.12.2018	31.12.2017
Kundefordringer til pålydende	**177 503**	222 541
Avsatt til latent tap (-)	**(274)**	(502)
Fordringer kredittkortselskap	**1 309**	1 056
Sum kundefordringer	**178 538**	223 095
Tap på krav	**169**	360
Endring i avsetning til tap på krav	**227**	(251)
Kostnadsført tap på krav utgjør	**396**	109

Aldersfordeling kundefordringer:

Per dato:	Ikke forfalt	1-30	31-60	61-90	91-180	181-	Sum
31.12.2018	**148 308**	**27 664**	**446**	**166**	**381**	**538**	**177 503**
31.12.2017	205 733	12 706	2 634	242	472	754	222 541

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

Note 14 - Andre kortsiktige fordringer

Fordringer	31.12.2018	31.12.2017
Reise og ekskursjonsforskudd	**9 205**	8 420
Personallån	**1 773**	1 633
Andre fordringer på ansatte	**254**	309
Sykepengerefusjon m.m., ikke mottatt	**23 579**	17 493
Forskuddsbetalte kostnader [1)]	**20 686**	42 383
Opptjent inntekt	**12 439**	3 089
Andre fordringer	**6 146**	6 115
Sum andre kortsiktige fordringer	**74 082**	79 443

[1)] Forskuddsbetalte kostnader:	31.12.2018	31.12.2017
Forskuddsbetalt husleie	**10 726**	16 610
Forskuddsbetalte abonnementer, tidsskrifter, lisenser, tjenester mm.	**5 722**	12 942
Andre forskuddsbetalte kostnader	**4 238**	12 831
Sum forskuddsbetalte kostnader	**20 686**	42 383

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv.

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

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

Del I: Inntektsførte bevilgninger:

Kunnskapsdepartementet	**31.12.2018**	**Overført fra virksomhets-kapital**	**Avsetning per 31.12.2017**	**Endring i perioden**
Utsatt virksomhet				
Humanoria	**37 336**	-	65 266	(27 930)
Samfunnsfag	**144 419**	-	154 063	(9 644)
Helse	**103 152**	-	102 266	886
Naturfag	**333 797**	-	295 887	37 910
Museer og bibliotek	**73 515**	-	65 051	8 464
Nasjonale fellesoppgaver: CERES	**-**	-	986	(986)
Sentraladministrativ drift	**(26 819)**	-	(21 350)	(5 469)
IT-drift	**(1 364)**	-	170	(1 534)
IT-øremerket UH-aktivitet	**9 773**	-	5 539	4 234
UiO sentral/justeringsbalanse	**(605 845)**	-	(689 822)	83 977
Eiendomsdrift	**10 280**	-	42 664	(32 384)
KD-prosjekter	**4 194**	-	10 058	(5 864)
Sum utsatt virksomhet	**82 438**	-	30 778	51 660
Strategiske formål				
Formidling	**8 142**	-	11 678	(3 536)
Organisasjonsutvikling (inkl. IHR)	**10 456**	-	12 272	(1 816)
Strategisk IT	**53 204**	-	35 447	17 757
Forskningssatsinger	**5 962**	-	11 991	(6 029)
Internasjonalisering	**6 921**	-	29 080	(22 159)
Innovasjon	**6 534**	-	5 452	1 082
Vitenskaplig utstyr	**(5 684)**	-	3 450	(9 134)
Sum strategiske formål	**85 535**	-	109 370	(23 835)
Større investeringer				
Egeninitierte investeringer - UiO-finansiert				
Sophus Bugges Hus	**365**	-	11 668	(11 303)
W.C Brøggers hus og andre lokaler Tøyen	**221 694**	-	181 559	40 136
NHM - magasinlokaler Økern-ombygging	**-**	-	6 662	(6 662)
NHM - magasinlokaler Økern-inventar og utstyr	**6 719**	-	10 433	(3 714)
Grønt UiO	**521**	-	2 238	(1 717)
KHM - magasinlokaler Økern	**14 611**	-	5 760	8 851
Utfasing ulovlige klimagasser i kjøleanlegg	**(5 747)**	-	(4 714)	(1 033)
Nemko	**(249 422)**	-	(266 351)	16 929
Niels Treschows hus	**6 772**	-	7 326	(554)
Niels Hennrik Abels hus	**20 049**	-	25 626	(5 577)
Klimahus NHM	**(2 400)**	-	-	(2 400)
Vikingtidsmuseet - brukerutstyrsprosjekt	**-**	-	3 028	(3 028)
Veksthus Tøyen - forprosjektering	**-**	-	13 800	(13 800)
Kristian Ottosens hus - rehab 2. etasje	**(41 138)**	-	(176)	(40 962)
Historisk museum - utvendig rehabilitering	**45 874**	-	(3 278)	49 152
JUS/Sentrum - ombygging eksisterende lokaler	**15 000**	-	-	15 000
Ubrukt andre mindre prosjekter	**1 330**	-	1 333	(3)
Egeninitierte større rehabiliteringer	**(14 435)**	-	57 778	(72 213)
Sum større investeringer	**19 793**	-	52 691	(32 898)
Andre avsetninger				
Universitetsdirektørens reserve	**2 040**	-	1 599	441
Sum andre avsetninger	**2 040**	-	1 599	441
Sum Kunnskapsdepartementet	**189 806**	-	194 437	(4 631)

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 15 - Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. fortsetter

Andre departement				
Utsatt virksomhet	**16 582**	-	12 833	3 749
Sum andre departement	**16 582**	-	12 833	3 749
Sum avsatt andel av bevilgningsfinansiert aktivitet	**206 388**	-	207 270	(882)
Inntektsførte bidrag:				
Andre statlige forvaltningsorgan				
Sum andre statlige forvaltningsorgan	-	-	-	-
Norges Forskningsråd				
Sum Norges Forskningsråd	-	-	-	-
Regionale forskningsfond				
Sum regionale forskningsfond	-	-	-	-
Andre bidragsytere				
Sum andre bidragsytere	-	-	-	-
Sum avsatt andel av tilskudd til statlig og bidragsfinansiert aktivitet	**206 388**	-	**207 270**	**(882)**
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet				**(882)**

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	31.12.2018		**Ikke inntektsført per 31.12.2017**	**Endring i perioden**
Ikke inntektsførte bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet				
Inntektsført bevilgning fra KD, ikke mottatt	-	-	-	-
Sum Kunnskapsdepartementet	-	-	-	-
Andre statlige etater (unntatt NFR)				
Mottatt prosjektmidler fra direktorat og tilsyn, ikke inntektsført	**37 352**	-	31 060	6 292
Mottatt prosjektmidler fra andre statlige forvaltningsorgan, ikke inntektsført	**74 738**	-	69 872	4 866
Sum andre statlige etater	**112 090**	-	100 932	11 158
Norges forskningsråd				
Mottatt prosjektmidler fra NFR, ikke inntektsført	**169 419**	-	135 829	33 590
Sum Norges forskningsråd	**169 419**	-	135 829	33 590
Regionale forskningsfond				
Mottatt prosjektmidler fra RFF, ikke inntektsført	**(393)**	-	(559)	166
Sum regionale forskningsfond	**(393)**	-	(559)	166
Andre bidragsytere				
Mottatt prosjektmidler fra kommunale og fylkeskommunale, ikke inntektsført	**19 531**	-	2 155	17 377
Mottatt prosjektmidler fra organisasjoner og stiftelser, ikke inntektsført	**25 131**	-	29 137	(4 006)
Mottatt prosjektmidler fra næringsliv og privat, ikke inntektsført	**22 159**	-	16 046	6 114
Mottatt prosjektmidler fra øvrige bidragsytere, ikke inntektsført	**21 199**	-	14 572	6 627
Mottatt prosjektmidler fra EU rammeprogram, ikke inntektsført	**76 163**	-	21 188	54 975
Mottatt prosjektmidler fra EU annet, ikke inntektsført	**14 635**	-	6 934	7 701
Sum andre bidragsytere	**178 819**	-	90 031	88 788
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	**459 935**	-	326 233	133 702
Gaver og gaveforsterkninger				
Mottatte gaver og gaveforsterkninger, ikke inntektsført	**115 152**	-	132 157	(17 005)
Mottatt gave - Tøyenfondet og Observatoriefondet, ikke inntektsført	**192 290**	-	190 543	1 747
Sum gaver og gaveforsterkninger	**307 442**	-	322 700	(15 258)
Sum ikke inntektsført tilskudd, bidrag og gaver	**767 377**	-	648 933	118 444

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak med utsatt inntektsføring:

Sum ikke inntektsførte bevilgninger til særskilte tiltak	-	-	-	-

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

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

Opptjente, ikke fakturerte inntekter

	31.12.2018	31.12.2017
Ikke fakturert inntekt oppdragsprosjekter		
Statlige forvaltningsorgan	**4 522**	3 310
Kommunale og fylkeskommunale etater	**869**	41
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond	**471**	509
Næringsliv og private	**321**	248
Andre, inkl. utland	**10 004**	566
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	**16 188**	4 674

Forskuddsfakturert, ikke opptjente inntekter

Forskuddsfakturert inntekt oppdragsprosjekter		
Statlige forvaltningsorgan	**69 602**	73 163
Kommunale og fylkeskommunale etater	**18 351**	14 027
Organisasjoner, stiftelser, legater og fond	**4 197**	3 764
Næringsliv og private	**22 290**	25 215
Andre, inkl. utland	**11 386**	23 143
Sum forskuddsbetalte, ikke opptjente inntekter (gjeld)	**125 826**	139 313

Det er 369 aktive oppdragsprosjekter per 31.12.2018, hvorav 138 er nye i 2018.

Note 17 - Bankinnskudd, kontanter og lignende

	31.12.2018	31.12.2017
Innskudd på oppgjørskonto i statens konsernkontosystem	**1 923 479**	1 838 220
Gavekonto Norges bank	**157 931**	139 468
Øvrige bankkonti	**37 945**	63 807
Kontantbeholdninger	**364**	329
Sum bankinnskudd og kontanter	**2 119 719**	2 041 824

Note 18 - Annen kortsiktig gjeld

	31.12.2018	31.12.2017
Skyldig lønn	**211**	285
Annen gjeld til ansatte [1)]	**75 200**	73 700
Påløpte kostnader [2)]	**90 083**	101 403
Mottatt, ikke opptjent inntekt	**4 608**	11 733
Midler som skal videreformidles til andre	**7 008**	6 379
Annen kortsiktig gjeld	**73 692**	90 067
Sum annen kortsiktig gjeld	**250 802**	283 569

[1)] Avsetning, uavviklet ferie og opptjent fleksitid

[2)] *Spesifikasjon av påløpte kostnader:*	**31.12.2018**	31.12.2017
Lønns- og reisekostnader	**18 172**	38 851
Energikostnader	**13 604**	14 079
Leiekostnader mm	**490**	844
Eiendoms- og festeavgifter	**-**	-
Inventar og utstyr	**16 431**	17 618
Tjenester	**21 385**	12 551
Øvrige driftskostnader	**20 001**	17 460
Sum påløpte kostnader	**90 083**	101 403

Universitetet i Oslo

(Beløp i NOK 1 000)

Note 20 Videreformidling til andre samarbeidspartnere

	31.12.2018	31.12.2017
Videreformidlet til		
OSLO UNIVERSITETSSYKEHUS HF	**19 345**	18 375
UNIVERSITETET I BERGEN	**15 778**	9 036
NTNU - NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET	**12 073**	17 061
UNIVERSITETET I TROMSØ - NORGES ARKTISKE UNIVERSITET	**8 190**	18 041
STIFTELSEN SINTEF	**5 498**	5 272
NMBU - CAMPUS ADAMSTUEN	**4 832**	2 644
INSTITUTT FOR FREDSFORSKNING - PEACE RESEARCH INSTITUTE OSLO	**3 672**	2 748
STIFTELSEN FRISCHSENTERET FOR SAMFUNNSØKONOMISK FORSKNING	**3 508**	1 850
FOLKEHELSEINSTITUTTET	**3 387**	20
NOVA - OSLOMET - STORBYUNIVERSITETET	**3 318**	-
Andre videreformidlinger	**106 126**	115 921
Sum videreformidlet til samarbeidspartnere	**185 727**	190 968

Note 32 Datagrunnlaget for indikatorer i finansieringssystemet

Indikator	**31.12.2018**	31.12.2017
Tilskudd fra EU	**158 346**	158 569
Sum tilskudd fra EU	**158 346**	158 569
Tilskudd fra Norges forskningsråd NFR	**917 687**	959 857
Tilskudd fra regionale forskningsfond RFF	**1 230**	610
Sum tilskudd fra NFR og RFF	**918 917**	960 467
Tilskudd fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)		
- diverse bidragsinntekter	**115 085**	120 459
- tilskudd fra statlige etater	**144 655**	170 520
- oppdragsinntekter	**231 889**	188 985
Sum tilskudd fra bidrags- og oppdragsfiansiert aktivitet	**491 629**	479 964

Særskilt regnskapsoppstilling for odontologisk spesialistbehandling

	Note	31.12.2018	31.8.2017
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	S1	-	-
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	-	-
Salgs- og leieinntekter	S1	-	-
Andre driftsinntekter	S1	-	-
Sum driftsinntekter		-	-
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	S2	-	-
Varekostnader	S3	-	-
Andre driftskostnader	S3	-	-
Kostnadsførte investeringer	S3	-	-
Sum driftskostnader		-	-
Driftsresultat		-	-
Avregninger			
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen	S4	-	-
Sum avregninger		-	-
Periodens resultat		-	-

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2018	31.8.2017
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	-	-
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	-	-
Sum andre salgs- og leieinntekter	-	-
Sum andre driftsinntekter	-	-
Sum driftsinntekter	-	-

Note S2 Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader

	31.12.2018	31.8.2017
Sum lønnskostnader	-	-
Antall årsverk:	-	-

Note S3 Spesifikasjon av andre driftskostnader

	31.12.2018	31.8.2017
Sum andre driftskostnader	-	-

Note S4 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen

	31.12.2018	31.8.2017
Sum omløpsmidler	-	-
Sum kortsiktig gjeld	-	-
Avregning med vertsinstitusjonen	-	-

Særskilt regnskapsoppstilling for Spesialistutdanning i Odontologi

	Note	31.12.2018	31.12.2017
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	S1	-	-
Inntekt fra tilskudd og overføringer	S1	**29 065**	32 690
Salgs- og leieinntekter	S1	-	-
Andre driftsinntekter	S1	**17 024**	16 316
Sum driftsinntekter		**46 089**	49 006
Driftskostnader			
Lønn og sosiale kostnader	S2A, S2B	**22 598**	21 961
Varekostnader	S3A,S3B	**5 751**	6 219
Andre driftskostnader	S3A,S3B	**39 556**	38 489
Kostnadsførte investeringer	S3A,S3B	-	-
Sum driftskostnader		**67 905**	66 668
Driftsresultat		**(21 816)**	(17 662)
Avregninger			
Mellomregnskap med vertsinstitusjonen	S5	**21 816**	17 662
Sum avregninger		**21 816**	17 662
Periodens resultat		-	-

Note S1 Spesifikasjon av driftsinntekter

	31.12.2018	31.12.2017
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	-	-
Sum tilskudd og overføringer fra andre departement	-	-
Tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer [1)]		
Periodens tilskudd/overføring - tilskudd til spesialistutdanning fra Helsedir 1. termin	**29 065**	32 690
Sum tilskudd og overføringer fra andre statlige forvaltningsorganer	**29 065**	32 690
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	-	-
Sum andre salgs- og leieinntekter	-	-
Andre driftsinntekter [1)]		
Øvrige andre inntekter - inntekter fra pasienter for tannbehandling	**17 024**	16 316
Sum andre driftsinntekter	**17 024**	16 316
Sum driftsinntekter	**46 089**	49 006

Note S2A Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - teoridel[1)]		
	31.12.2018	31.12.2017
Lønninger	**3 686**	3 615
Feriepenger	**442**	434
Arbeidsgiveravgift	**653**	636
Pensjonskostnader[2)]	**504**	460
Sum lønnskostnader	**5 286**	5 144
Antall årsverk:	**6**	6

Note S2B Spesifikasjon av lønn og sosiale kostnader - klinisk trening[1)]		
	31.12.2018	31.12.2017
Lønninger	**12 074**	11 817
Feriepenger	**1 449**	1 418
Arbeidsgiveravgift	**2 139**	2 078
Pensjonskostnader[2)]	**1 650**	1 504
Sum lønnskostnader	**17 312**	16 817
Antall årsverk:	**19**	19

Note S3A Spesifikasjon av andre driftskostnader - teoridel[1)]		
	31.12.2018	31.12.2017
Husleie	**555**	523
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	**3 957**	4 127
Sum andre driftskostnader	**4 512**	4 650

Note S3B Spesifikasjon av andre driftskostnader - klinisk trening[1)]		
	31.12.2018	31.12.2017
Husleie	**5 543**	5 122
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	**27 454**	26 875
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	**1 273**	1 131
Leie av maskiner, inventar og lignende	**13**	12
Konsulenter og andre kjøp av tjenester fra eksterne	**489**	435
Reiser og diett	**36**	33
Øvrige driftskostnader knyttet til gjennomføring av klinisk trening[2)]	**235**	230
Sum andre driftskostnader	**35 044**	33 839

Note S5 Spesifikasjon av mellomregnskap med vertsinstitusjonen		
	31.12.2018	31.12.2017
Omløpsmidler		
Andre fordringer	**21 816**	17 662
Sum omløpsmidler	**21 816**	17 662
Sum kortsiktig gjeld	**-**	-
Avregning med vertsinstitusjonen	**21 816**	17 662

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

Utviklingsavtalens mål og tiltak	Overskrift og sidetall i rapport
1. Fremragende utdanningskvalitet	
a. Samordning av undervisningsressurser	Senter for læring og utdanning, s. 14
b. Fysisk læringsmiljø	Fysisk læringsmiljø, s. 15
c. UiOs lærerutdanninger	UiOs lærerutdanning, s. 18
d. Poenggivende praksis	Arbeidslivsrelevans og praksisplasser, s. 32
e. Studiepoengproduksjon	Studiekvalitet og gjennomføringskraft, s. 16
f. Evaluering av utdanningskvalitet	Kvalitetssystemet for utdanning - evaluering av utdanningskvalitet, s. 16
g. Bedre arbeidsdeling i sektoren	Humaniora, s. 23, IT-infrastruktur for forskning og utdanning, s. 40, Administrativ forbedring og digitalisering av prosesser, s. 41
2. Økt forskningsaktivitet i Horisont 2020	
a. Oppfølging av EU-benchmark	EU, s. 25
b. Søknader og gjennomslag innenfor de tematiske områdene i Horisont 2020	De tematiske områdene, s. 25
c. Rekruttering innen Marie Sklodowska Curie Actions (MSCA)	Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA), s. 26
3. Mer omfattende internasjonalt forsknings-, utdannings- og innovasjonssamarbeid	
a. Europeisk universitetsnettverk	Europeisk universitetsnettverk – The Guild, s. 27
b. Innovasjonsløft ved UiO og samarbeidsprosjekter med internasjonalt næringsliv	Kunnskap i bruk – Innovasjon, s. 30, Samarbeid med nærings- og arbeidsliv, s. 31
c. UiO:Livsvitenskap og ny livsvitenskap-klynge	UiO:Livsvitenskap, s. 23
d. Studentutveksling og samarbeid med utenlandske institusjoner	Studentutveksling, s. 20

Likestillingsrapport for 2018

Oppsummering 2
Innledning 3
Handlingsplanen 2018-2020 4
Et tydeligere lederansvar for likestilling 5
Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering 6
Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke 9
Styrke arbeidet med mangfold ved UiO 19
Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer 23
Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold? 28
Tiltak i regi av UiO sentralt 33
Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier 35
Oppsummerende kommentar 45
Sykefravær 45
Permisjoner 46

Oppsummering

Likestillingsrapporten skal gi en oversikt over resultatene av og arbeidet med Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020[1] ved UiO i 2018, samt rapportering på lønn, permisjoner, sykefravær, diskriminering og aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene.

Handlingsplanen har fire hovedmål i perioden 2018 -2020:

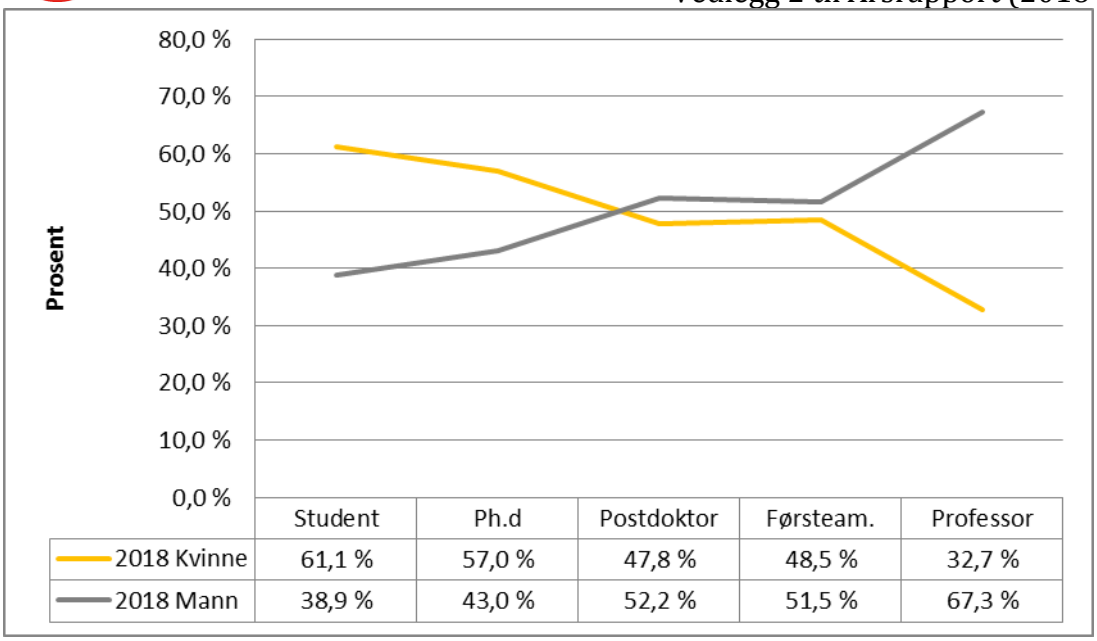
- Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering
- Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke
- Styrke arbeidet med mangfold ved UiO
- Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

UiO har i 2018 hatt et særlig fokus på forebyggende arbeid knyttet til trakassering og seksuell trakassering. Det er blant annet nedsatt en ressursgruppe som har gått igjennom retningslinjer og prosedyrer, og som har kommet med innspill til forebyggende tiltak og holdningsskapende arbeid. Det er også gjennomført heldagskurs for 210 ledere ved UiO i håndtering og forebygging av trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering.

I 2018 økte andelen kvinner blant faste vitenskapelige til 39,9 %, mens andelen kvinner i professor II-stillinger har gått ned sammenlignet med de to foregående årene. Andelen kvinner i faglige lederstillinger har gått ned fra 40,4 % i 2015 til 35,4% i 2018. Studenttallene er relativt stabile. Kvinneandel blant studentene ved UiO er i 2018 61,1%, men det er store variasjoner mellom studieprogrammene når det kommer til kjønnsfordeling. Figuren under oppsummerer status for kjønnsbalanse ved UiO i 2018.

Figur 1: Status for kjønnsbalanse ved UiO i 2018 (SAP)

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



	Student	Ph.d	Postdoktor	Førsteam.	Professor
2018 Kvinne	61,1 %	57,0 %	47,8 %	48,5 %	32,7 %
2018 Mann	38,9 %	43,0 %	52,2 %	51,5 %	67,3 %

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

UiO setter av 6,5 millioner kroner årlig til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. 4 millioner av disse blir fordelt på fakultetene etter størrelses for at arbeidet skal bli tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Resterende midler benyttes til arbeid i regi av UiO sentralt blant annet igjennom å tilby mentorprogram for kvinnelige postdoktorer, tiltak rettet mot kvinnelige førsteamanuensiser, samt UiOs deltagelse i Oslo Pride.

Denne rapporten ser også på lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. Kvinner tjener i gjennomsnitt 92,7% av menns gjennonsmittslønn ved UiO.

Innledning

UiOs likestillingspolitikk er forankret i Strategi 2020[2], hvor målsettingen er at UiO skal ha en tydelig profil for likestilling ved rekruttering og skal tilstrebe bedre kjønnsbalanse på de ulike stillingsnivåene, samt ha insentivordninger som fremmer kvinner til toppstillinger. Likestillingspolitikken er videre konkretisert i Handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

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

Rapportens første del gir oversikt over måloppnåelse i henhold til handlingsplan og hvordan kjønnsbalansen blant vitenskapeligansatte og studenter er ved UiO. Deretter gis det oversikt over likestillingsaktiviteter ved UiO, samt at det rapporteres på aktiviteter knyttet til de andre diskrimineringsgrunnlagene. Den siste del av rapporten tar for seg lønn, permisjoner og sykefravær fordelt på kjønn.

[2] Strategi 2020: http://www.uio.no/om/strategi/Strategi2020Norsk.pdf

Alle utregningene tar utgangspunkt i andel årsverk så sant det ikke er oppgitt noe annet. Tallene er hentet fra SAP pr 31.12.18 og fra FS.

Handlingsplanen 2018-2020

Handlingsplanen gir retning for arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse på sentralt og lokalt nivå, og den retter seg spesielt mot vitenskapeligansatte og studenter. Alle fakulteter, museer og sentre skal i tillegg ha egne tiltaksplaner for likestilling og kjønnsbalanse. De lokale planene skal inneholde tiltak som tar utgangspunkt i lokale utfordringer.

Universitetsstyret vedtok i 2018 en ny handlingsplan for dette området. For første gang er mangfold satt inn som en eksplisitt del av denne planen. Videre er trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering gitt et større fokus i denne handlingsplanperioden.

Det er i handlingsplanperioden prioritert følgende fire hovedmål:

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

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på arbeidet med seksuell trakassering. Arbeide skal omfatte både ordinær gjennomgang av retningslinjer og varslingsrutiner, og mer holdningsskapende og forebyggende arbeid.

- *Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke*

UiO har en overordnet og langsiktig ambisjon om en 50/50 fordeling av kvinner og menn ved universitetet. Likevel må det settes realistiske mål som tar utgangspunkt i dagens fordeling, se tabell 1. Fakultetene og enhetene setter egne måltall jfr. lokale problemstillinger.

- *Styrke arbeidet med mangfold ved UiO*

Den overordnede målsettingen for handlingsplanperioden er en økt bevissthet på mangfold og et økt kunnskapsgrunnlag for å identifisere hvilke mangfoldsutfordringer UiO har, og gi retning for målrettede tiltak og aktiviteter på sikt.

- *Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer*

UiO har som landets største utdanningsinstitusjon et stort samfunnsansvar, hvor både ansatte og studenter bør speile befolkningen og samfunnet vi lever i. Også universitetets egen strategi, Strategi 2020 understreker betydningen av å møte utfordringene knyttet til studier med unormalt skjev kjønnsfordeling. Sammensatte miljøer med ulike type mennesker og erfaringstilfang kan bidra til å sikre at man undersøker og utforsker de beste og mest relevante løsningene, og til at studentene gis en kompetanse med størst mulig relevans for arbeidslivet. Det er derfor et mål med jevn kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk.

Kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget er av særlig betydning innenfor helsefagene hvor man skal behandle mennesker.

Et tydeligere lederansvar for likestilling

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

Rektor har igjennom bloggen sin og i flere mediesaker hatt en tydelig stemme i arbeidet med å forebygge og håndtere seksuell trakassering. Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold løftets fram i personaldirektøren presentasjon i introduksjonsprogrammet for nytilsatte ved UiO som tilbys jevnlig igjennom året. Avdeling for personalstøtte tilbyr innføringskurs i personalledelse, hvor handlingsplanen presenteres som del av det personalpolitiske grunnlaget til UiO, og hvor kjønnsperspektivet også er integrert i flere tema som for eksempel lønn, permisjoner og rekruttering.

I 2018 ble det gjennomført 3 lederutviklingsprogrammer for faglige ledere:

- The UiO Research Leadership Programme – Consolidating level (FLP12) for erfarne forskningsledere. I 2018 gjennomførte 39 deltakere hvorav 20 kvinner og 19 menn.
- The UiO Research Leadership Programme – Starting level (RLP-Start 2018) for forskere som nylig har fått oppgaver innen forskningsledelse. I 2018 var 25 av de i alt 41 deltakerne kvinner.
- Utdanningslederprogrammet ved UiO (ULP5) for vitenskapelige og administrative utdanningsledere med ansvar for et eller flere studieprogram. I 2017 gjennomførte 38 deltakere programmet, hvorav 25 kvinner og 13 menn.

Kjønnsbalanse er ikke eget opptakskriterium til noen av disse programmene, og i 2018 var det noe større ubalanse enn tidligere.

Forsknings- og utdanningslederprogrammene benytter i utstrakt grad deltakernes egne case og erfaringsutveksling i faste basisgrupper som basis for læringsprosessene, og erfaringer har gjennom flere år vist at likestillings- og mangfoldstemaer sjelden fungerer godt som eget, separat tema. I 2018 prøvde FLP-Consolidating level likevel ut en ny sesjon med todelt fokus: «Lederoppmerksomhet på kulturelt mangfold» og «Kjønnsaspekter i forskningsledelse». Sesjonen ble bra, men deltakerne melder som tidligere tilbake at dette er tematikk som fungerer best når den er helt integrert i programmet. Dette må det jobbes videre med.

Lederes ansvars- og omsorgsplikt i ulike konfliktsituasjoner (inkl. trakassering) er nå innarbeidet i programmet. Det er i 2018 også utarbeidet forslag til case med seksuell trakassering som tema, men dette er ennå ikke prøvd ut.

Flere enheter ved UiO har særlig fokus på leders ansvar for likestilling, og dette omtales nærmere under avsnittet *Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?*

Økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering

I handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold er et av hovedmålene at UiO skal ha økt fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. En rekke tiltak og aktiviteter er satt inn i planen og fler av disse er gjennomført eller igangsatt i 2018.

Ressursgruppe

Et av tiltakene i handlingsplanen er å nedsette en ressursgruppe for arbeid med å forebygge seksuell trakassering. Ressursgruppen for forebygging av seksuell trakassering ble etablert høsten 2017 for å jobbe med forebyggende tiltak ved UiO. Gruppens arbeid ble avsluttet desember 2018. Gruppen har vært bredt sammensatt av både vitenskapelig personale og administrativt ansatte, hvor flere har en særlig kompetanse på dette området. Arbeidet har vært ledet av tidligere prorektor, professor Ragnhild Helene Hennum.

Gruppens mandat har vært å gjennomgå gjeldende retningslinjer og prosedyrer, samt identifisere konkrete forebyggende tiltak og holdningsskapende aktiviteter. Følgende aktiviteter ble foreslått for gruppen til vurdering:

- Lage en langsiktig plan som gjelder både ansatte og studenter
- Utarbeide tiltak med grunnlag i forskningsbaserte og erfaringsbaserte argumenter
- Foreta en risikovurdering og vurdering av risikosituasjoner
- Vurdere å gjennomføre kvalitative undersøkelser

Det ble gjennomført 5 møter på våren, og 3 møter høsten 2018. Høsten 2018 ble gruppens arbeid organisert etter tre temagrupper som hver hadde arbeidsmøter mellom gruppemøtene for å jobbe fram konkrete forslag og tiltak, se avsnitt under. Gruppen har hatt to overleveringsmøter med universitetsledelsen i 2018, hvor på det siste møte, desember 2018, ble avgitt en sluttrapport.

Ressursgruppens leder har i tillegg deltatt i flere fora ved UiO for å informere om gruppens arbeid og innhente innspill, eksempelvis i koordineringsgruppen for likestilling og på dekanmøte. Videre har hun i sin rolle som gruppeleder og fagperson bidratt på flere arrangementer både i regi av UiO og eksterne aktører.

Våren 2018 ble det gjennomført en workshop med ressursgruppen og hvor flere relevante personer ble invitert til å delta, blant annet studentparlamentet, verneombud, SIO helse, studentpresten, UiO doc og fagforeningene. På workshopen ble det gjennomført en risikokartlegging med utgangspunktet i tre perspektiver; hva kan være risikofaktorer ved UiO, hvilke risikosituasjoner og hvilke risikogrupper har vi ved UiO. Denne risikokartleggingen dannet utgangspunkt for hvordan det videre arbeidet ble organisert innenfor tre temagrupper:

- Retningslinjer
- Vær varsom plakaten/sosiale medier og alkoholpolicy
- Prioritere forslagene til forebyggende tiltak og utvikle langtidsplan

Gruppen har overlevert flere forslag og innspill til forebyggende tiltak og arbeid. Under vil det kort redegjøres for de ulike leveransene fra gruppen og hvordan disse skal følges opp videre i organisasjonen.

Tekst til etiske retningslinjer: UiO har per i dag ikke egne overordnede etiske retningslinjer. Gruppen gjennomgikk derfor nettsiden med UiOs retningslinjer for dette området. På grunnlag av denne gjennomgangen ble det utarbeidet et forslag til ny og forbedret tekst til nettsiden om etiske retningslinjer ved UiO. Det er blant annet skrevet mer utfyllende om flere områdene som allerede står, men det er også tatt inn avsnitt om blant annet:

- regler som styrer virksomheten
- mobbing, rasisme, diskriminering og trakassering
- doble relasjoner og habilitet er også fremhevet
- den enkeltes ansvar for arbeids- og læringsmiljøet

Dekanene har behandlet dette og nettsiden er oppdatert.

Plakat med forventinger til adferd ved UiO: *Sammen mot trakassering. Spilleregler ved Universitet i Oslo* er en plakat med forventinger til adferd ved UiO. Plakaten gjelder både ansatte og studenter og er et bevisstgjørende og holdningsskapende tiltak som gruppen foreslår. Spillereglene er overlevert og behandlet i dekanmøte.

Rektor vil legge fram for styret den overnevnte plakaten, men også en versjon av plakaten som rektor har bearbeidet våren 2019.

Mal til introduksjonssamtale for nytilsatte: Risikokartleggingen som ble gjennomført våren 2018, viste at nytilsatt er en viktig gruppe. Ressursgruppen har derfor gitt innspill til de som har ansvar for kurset som tilbys nytilsatte ved UiO, og det er utviklet en mal til bruk i introduksjonssamtalen med nytilsatte. Foruten å få informasjon om praktiske ting som nøkkelkort og trening i arbeidstiden er det viktig å få fram at UiO har nulltoleranse for trakassering. Det er også viktig at man vet hvor man skal henvende seg hvis noe likevel skulle skje. Dette kommer fram igjennom presentasjonsmalen som er overlevert Avdeling for personalstøtte (AP). Foruten å informere dekanene, vil AP informere om malen i relevante møter og nettverk, eksempelvis HR-ledernettverket og direktørnettverket.

Innspill til ruspolicy: Alkohol øker risikoen for seksuell trakassering og annen form for trakassering. Risikokartleggingen var tydelig på dette punktet, derfor har gruppen laget et innspill til ruspolicy. Innspillet er overlevert AP for videre behandling og oppfølging. AMU har også kommet med en bestilling når det gjelder ruspolicy. Begge disse innspillene følges derfor opp under ett, og forslag til ruspolicy kommer til å bli behandlet i AMU og i relevante lederorganer før vedtak.

Innspill til sosiale medier: Skille mellom jobb og privat kan være ganske uklar og i noen sammenhenger overlappende. Sosiale media er en arena hvor dette skillet er særlig vanskelig. UiO har en vær varsom plakat for sosiale medier med noen enkle

retningslinjer for UiO-ansattes profiler på sosiale medier. Ressursgruppen har laget et innspill til videreutvikling av hva som bør inngå i vær varsom plakaten for å unngå at det oppstår situasjoner knyttet til uønsket seksuell oppmerksomhet eller seksuell trakassering. Innspillet er overlevert Avdeling for fagstøtte (AF) for videre oppfølging.

Verktøykasse med tiltak: Gruppen har laget et forslag til en verktøykasse på nett som søker å samle råd, retningslinjer og UiOs nettsider om trakassering.
Hovedoverskrifter:

- Tydelig lederansvar (vise vei og forebygge, håndtere og Omsorgs- og aktivitetsplikten)
- Rutiner for håndtering (si fra systemet og varsling)
- Kulturendring og dannelse (spilleregler, snakk om det og kompetanseutvikling)
- Konsekvenser (setter spor og reaksjoner)

Forslaget er overlevert AP for videre bearbeiding og oppfølging.

Langtidsplan: Det er laget en langtidsplan som samler og systematiserer arbeidet framover. Bakgrunnen for planen er Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020, og risikokartleggingen som ble foretatt av ressursgruppen. Langtidsplanen omfatter både ansatte og studenter og tar utgangspunkt i aktivitetene som er skissert i handlingsplanen, i tillegg til å omfatte det videre arbeidet med tiltakene som er foreslått av ressursgruppen.

Avdeling for personalstøttes arbeid med forebygging av seksuell trakassering

Avdeling for personalstøtte (AP) har foruten å ha sekretariats funksjon for ressursgruppen for forebygging av seksuell trakassering hatt en aktiv rolle i ressursgruppens arbeid. Videre har AP arbeidet parallelt med flere forebyggende tiltak. Tematikken har vært høyt på agendaen og var også tema for universitetets 8.mars arrangement i 2018 med seminaret *#Metoo – veien videre? Ulike perspektiver på seksuell trakassering*, hvor også rektor deltok i paneldebatten.

Det ble våren 2018 gjennomført heldagskurs om håndtering og forebygging av trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering (7 totalt). Kursene ble gjennomført i samarbeid med Likestilling og diskrimineringsombudet. Målgruppen var ledere på nivå 1,2 og 3 ved hele UiO og totalt har 210 vært igjennom kurset. Våren 2019 skal avdeling for personalstøtte i gang med videreføring av kurs for lederne på lavere nivå. Kurset skal på sikt, trolig fra høsten 2019, tilbys som del av UiOs kursportefølje.

AP har påbegynt arbeidet med å utvikle en informasjon- og kompetanse pakke for ledere som skal undersøke og følge opp varslingssaker. Intensjonen er å gi lederne opplæring og verktøy, slik at de kan håndtere sakene som skal håndteres lokalt på en betryggende måte og i overensstemmelse med regelverket. AP har bred erfaring med oppfølging av komplekse varslinger og er innforstått med at enkelte av sakene er såpass krevende og omfattende, at AP også må sette av ressurser til å bistå i den individuelle oppfølgingen. Arbeidet skal ferdigstilles første kvartal 2019 og vil gjøres kjent via nettsidene, i relevante møter og nettverk og ikke minst som del av kurset for ledere våren 2019.

AP har i samarbeid med AF hatt en gjennomgang og videreutvikling av UiOs nettinformasjon om trakassering og seksuell trakassering. Flere relevante aktører har vært koblet på dette, eksempelvis BHT, og det er gjennomført brukertest av nettsiden.

AP håndterer og undersøker enkelte varslinger når disse kommer inn. AP bistår de lokale enhetene med saker som skal følges opp lokalt, både ved at det gis individuell rådgivning, men også ved at det er utarbeidet prosedyrer og praksis for oppfølging av sakene.

Det ble på styremøte 5.des 2017 informert om håndtering av varslinger. Det er opprettet et sentralt varslingsmottak ved UiO, hvor AP og Studieavdelingen samarbeider om saker som gjelder både studenter og ansatte. AP samarbeider også tett med Enhet for internrevisjon om innkomne saker som kun gjelder ansatte.

AP har håndtert og bistått totalt med 8 varslinger i 2018 hvorav 3 av sakene er meldt inn som seksuell trakassering. I ingen av sakene har det blitt konkludert med at det har forekommet trakassering.

Kartlegging av mobbing og trakassering

UiA har invitert alle medlemsinstitusjoner i UHR til å delta i gjennomføring av kartlegging av mobbing og trakassering i UH-sektoren. UiO har signalisert at det er ønskelig å delta i denne kartleggingen, og vil i tillegg til å delta på den nasjonale rapporten ta ut tall på institusjonsnivå.

Enhetene skal i tillegg jfr. UiOs årsplan 2019/20 gjennomføre risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enhetene.

Kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke

Økning i kvinneandelen i vitenskapelige stillinger er et viktig mål på likestilling for hele UH- sektoren, og er det et av hovedmålene i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold ved UiO. Måltallene for handlingsplanperioden for dette hovedmålet vil bli gjort rede for i tabellen under. Videre vil denne delen av rapporten gå i dybden på flere stillingskategorier fordelt på kjønn, fakulteter og enheter.

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

Måltall 2018-2020	**2018 tallene**
Øke andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger til over 40 % (39,2 % i 2017)	Andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt til 39,9 % i 2018
Øke andelen kvinner i professor stillinger til 35 % (31,9 % i 2017)	Andelen kvinner i professor stillinger økte i 2018 til 32,7 %
Øke andel kvinner i professor II-stillinger til 40 % (28,3 % i 2017)	Andelen kvinner i professor II-stillinger har i 2018 gått ned til 27,6 % *

Øke andel kvinner i faglige lederstillinger til 40 % (34,7 % i 2017)	Andelen kvinner i faglige lederstillinger har økt i 2018 til 35,4 %

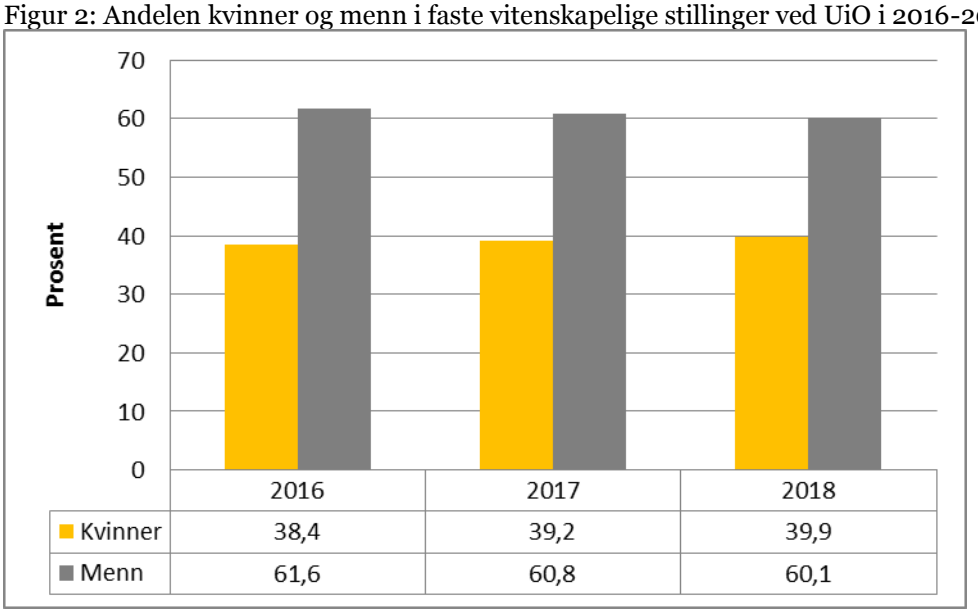
*antall, ikke årsverk

Tabellen viser hvordan måltallene fordeler seg i 2018. Det har vært en jevn økning i andelen kvinner i vitenskapelige stillinger. Det har vært en nedgang blant kvinner i professor II-stillinger, mens andelen har økt noe blant professorene og i faglige lederstillinger. Utviklingen er beskrevet nærmere i tabeller og teksten under. For å vise utviklingen over tid er statistikken i stor grad tatt ut for flere år.

Faste vitenskapelige stillinger

Det har over tid vært en positiv utvikling med en gradvis økning i andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO. Figuren under viser andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger fra 2016-2018.

Figur 2: Andelen kvinner og menn i faste vitenskapelige stillinger ved UiO i 2016-2018 (SAP)

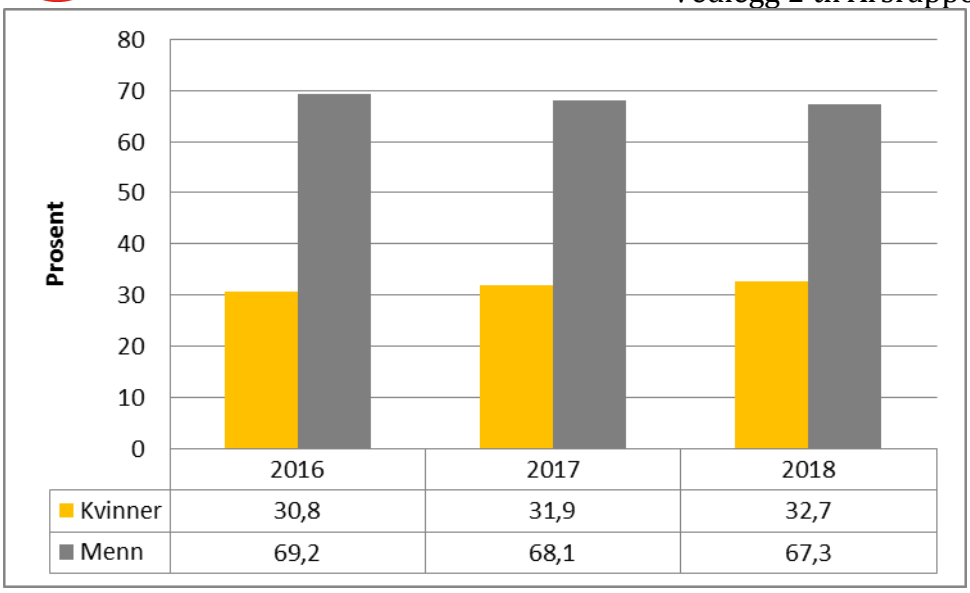


Figuren viser at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt fra 38,4% i 2016 til 39,9% i 2018.

Kvinnelige professorer ved UiO – 32,7 %

Andelen kvinnelige professorer er et viktig måltall på likestilling i akademia. Ved UiO har det vært en gradvis økning over tid. Tabellen under viser andelen kvinnelige professorer ved UiO i 2016 - 2018.

Figur 3: Professor (SKO 1013) fordelt på kjønn i 2016, 2017 og 2018 (SAP)



Figuren viser at kvinneandelen blant professorene har økt med 1,9 prosentpoeng fra 2016 til 2018. Andelen kvinnelige professorer var i 2018 på 32,7%. Til sammenligning var gjennomsnittet ved universitetene i Norge 30,6% samme år.

Tabell 2: Andel kvinnelige professorer (SKO 1013) fordelt på fagmiljø i 2017 og 2018 (SAP)

	2017			2018		
Fakultet/enhet	Totalsum	Kvinner	Prosent	Totalsum	Kvinner	Prosent
HF	145,2	54,7	37,7	152,5	56,4	37,0
JUR	63,5	21,7	34,2	69,9	21,7	31,0
MN	239,0	47,9	20,0	236,4	48,8	20,6
MED	113,8	41,6	36,6	117,1	42,9	36,7
OD	29,6	14,1	47,6	31,5	16,2	51,4
SV	116,8	38,6	33,1	115,3	40,7	35,3
TF	14,0	3,0	21,4	15,3	3,0	19,7
UV	44,3	22,3	50,3	54,0	27,5	50,9
KHM	9,0	3,0	33,3	8,0	3,0	37,5
NHM	13,0	1,0	7,7	11,0	1,0	9,1
Andre*	8,4	5,8	69,0	9,6	7,0	72,9
Totalsum	**796,5**	**253,7**	**31,9**	**820,4**	**268,2**	**32,7**

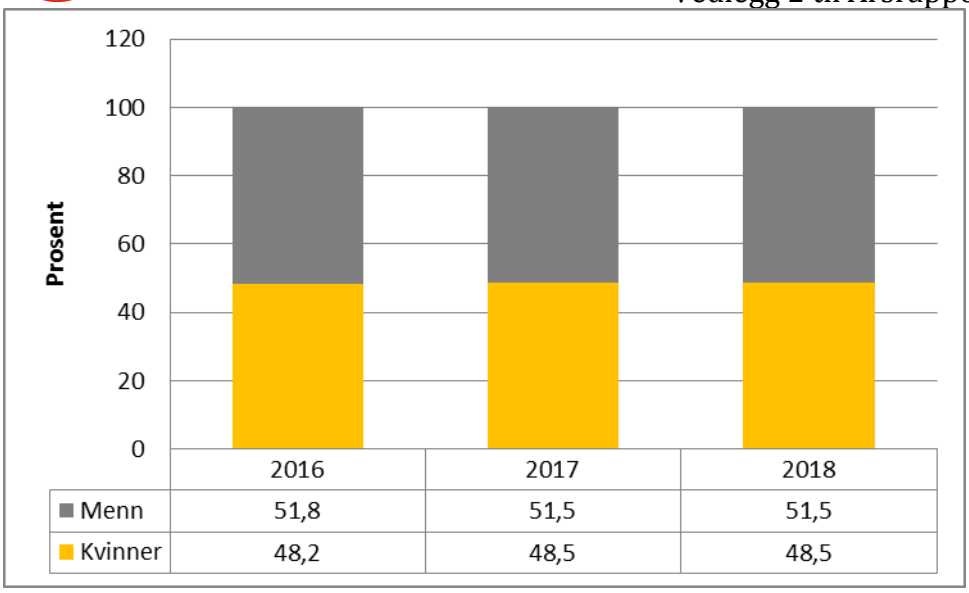
*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet

Tabellen viser at antall årsverk i professorstilling har økt. Det har også kvinneandelen blant disse totalt ved UiO. Det har ved flere enheter vært en økning i andel kvinner i stillingskode 1013, som ved JUR, OD, SV og KHM. Ved noen enheter er andelen nesten uendret eller man kan se en liten nedgang. 4 enheter har lavere andel kvinnelige professorer enn gjennomsnittet ved UiO.

Kvinnelige førsteamanuensis ved UiO – 48,5 %

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

Figur 4: Andel førsteamanuensis (SKO 1011) fordelt på kjønn i 2016, 2017 og 2018 (SAP)



Figuren viser at andelen kvinner i førsteamanuensis stilling ved UiO i 2018 er uendret fra året før. Andelen er relativt stabil sammenlignet med tidligere år. Tabellen under går inn på andelen kvinnelige førsteamanuensis fordelt på fakultet.

Tabell 3: Kvinnelige førsteamanuensis fordelt på enhetene fra 2016-2018 (SAP)

Fakultet/enhet	2016		2017		2018	
	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner	Årsverk (totalt)	%kvinner
HF	101,9	49,4	114,6	52,8	110,9	51,0
JUR	21,0	42,9	19,0	36,8	15,1	60,9
MN	91,5	34,1	104,6	36,2	109,5	37,1
MED	67,8	46,6	67,0	44,6	72,8	47,7
OD	18,8	60,3	24,5	51,1	23,6	53,5
SV	70,6	49,3	64,4	50,0	62,1	42,2
TF	3,0	66,7	7,2	69,9	8,2	61,3
UV	58,2	66,7	59,7	67,8	57,9	70,3
KHM	13,0	46,2	16,0	43,8	18,0	44,4
NHM	11,0	18,2	11,0	18,2	10,2	21,6
Sentre*	6,0	100,0	4,0	100,0	2,0	100,0
Sum	**462,7**	**48,2**	**491,8**	**48,5**	**490,1**	**48,5**

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

Tabellen viser at sammenlignet med 2016 har andelen årsverk i stillingskode 1011 økt fra 462,7 til 490,1. Det er en svak nedgang fra 2017 til 2018 i andelen årsverk totalt. Det har ved de fleste enhetene vært en økning i andelen kvinnelige førsteamanuensis. Ved JUR har andelen økt kraftig med 24,1 prosentpoeng fra 2017 til 2018. Sammenligner man 2017 og 2018 tallene har andelen kvinner i førsteamanuensis stilling ved gått ned ved HF (1,8 prosentpoeng), SV (7,8 prosentpoeng) og TF (8,6 prosentpoeng). Tallene for HF og SV kan til dels ses i sammenheng med tabellen under som viser kompetanseopprykk, hvor flere kvinner har fått opprykk til professor.

Undervisningsstillinger

Andelen årsverk førstelektorer og universitetslektorer i 2018 er henholdsvis 63,8 og 137,9. Det er en økning i andel årsverk for stillingskoden førstelektor sammenlignet med 2017, hvor det var 48 årsverk, mens det for stillingskoden universitetslektor har det vært en nedgang fra 141,9.

Tabellen under viser prosentandelen kvinner i begge disse stillingskategoriene for 2017 og 2018 fordelt på enhetene.

Tabell 4: Andelen kvinner i førstelektorstilling og universitetslektorstilling ved fakultetene i 2017 og 2018 (SAP)

	Førstelektor (SKO 1198)		Universitetslektor (SKO 1009)	
	2017	2018	2017	2018
	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner	% Kvinner
HF	46,9	58,5	50,7	50,7
JUR	0,0	0,0	50,0	50,0
MN	60,8	69,3	39,7	45,0
MED	Ingen **	75,0	36,7	40,7
OD	100,0	71,4	56,7	48,6
SV	60,8	60,8	34,2	63,0
TF	34,7	50,4	3,4	5,1
UV	40,0	66,7	71,8	75,9
KHM	**Ingen		75,0	77,8
NHM	64,3	66,7	66,7	57,1
Andre*	100,0	Ingen **	51,4	51,3
Totalt	**52,0**	**62,0**	**49,3**	**51,1**

*Sentre direkte under Universitetsstyret, UiO: ledelse og støtteenheter og rektoratet
**Enheten har ingen i denne stillingskategorien på dette tidspunktet

Tabellen viser at andelen kvinnelige førstelektor har økt fra 52,0% til 62,0% fra 2017 til 2018. Som nevnt over har andelen årsverk i denne stillingskategorien også økt i samme periode og det betyr at det fra 2017 til 2018 er ansatt flere kvinner enn menn i denne stillingskategorien. Det er likevel viktig å huske på at det er snakk om få årsverk og at det innebærer store utslag prosentvis. Det har vært en økning i andelen kvinnelige førstelektorer ved de fleste enhetene, bortsett fra ved OD hvor det har vært en nedgang. Andelen kvinnelige universitetslektor har også godt opp ved flere enheter. SV har den største økningen i prosentpoeng. Forklaringen på dette er at antall årsverk kvinner har gått fra 1,3 i 2017 til 1,8 i 2018, mot antall årsverk menn som har gått ned fra 2,5 i 2017 til 1,0 årsverk i 2018.

Det er totalt 4,6 årsverk i stillingskode Dosent. Disse er ansatt ved HF. Andelen kvinner utgjør 43,5 %.

Nytilsatte

For å sikre kjønnsbalanse ved nyrekruttering er det satt inn som tiltak i handlingsplanen at hovedregelen for rekruttering til faste vitenskapelige stillinger er at de skal lyses ut som førsteamanuensis. Tabellen under viser fordelingen av nytilsatte i 2018 fordelt på fakultetene. Her er ikke sentre under universitetsstyret tatt med i beregningen. Det er videre tatt utgangspunkt i tilsettingsrådets vedtak om ansettelser i 2018, dette på tross av at flere som tilsettes ikke begynner før året etter.

Tabell 5: Andelen nytilsatte i førsteamanuensis (SKO 1011) og professor (SKO 1013) i 2018

	SV		HF		UV		MN		MED		JUR	
Stilling	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Førsteamanuansis	8	2	4	7	3	4	6	8	5	2	2	1
Professor				1		2		3	2	1		
Totalt	**8**	**2**	**4**	**8**	**3**	**6**	**6**	**11**	**7**	**3**	**2**	**1**

Tabellen viser at det var totalt 61 nytilsatte i disse stillingskodene i 2018. Det er flest i stillingskoden for førsteamanuensis jfr. hovedregelen i handlingsplanen. Det fordeler seg på henholdsvis 28 kvinner og 24 menn. Det ble tilsatt 2 kvinner og 7 menn i stillingskode 1013, professor.

Opprykk

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

Enhetene rapporterer på andelen som får innvilget kompetanseopprykk i 2018 igjennom et nettskjema for rapportering på likestilling.

Tabell 6: Antall kompetanseopprykk i 2018 fordelt på kjønn og fakultet (tall fra enhetene)

Enhet	Kvinne	Mann
JUR		4
TF		2
MN	2	1
SV	6	4
HF	4	4
SUM*	3	
MED	1	2
UV	3	3
Totalt	**19**	**20**

*Senter for utvikling og miljø er et senter direkte under Universitetsstyret

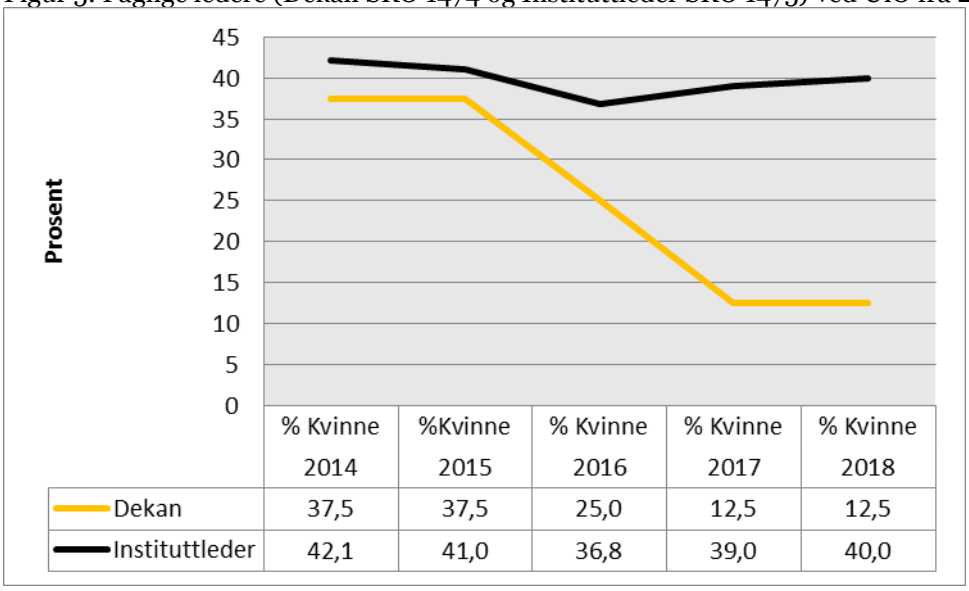
Totalt fikk 39 opprykk i 2018, av disse er det to ved TF som fikk dette i forbindelse med rekruttering til stilling som førsteamanuensis/professor. Det er 19 kvinner og 20 menn som fikk kompetanseopprykk til professor innvilget i 2018.

Faglige lederstillinger

Som faglig lederstillinger regnes dekan og instituttleder. UiO har som målsetting i handlingsplanen å øke andelen til 40% i 2020. I 2017 var andelen 34,7%, mens det i 2018 hadde gått opp til 35,4%.

Figuren under gir en oversikt over dekan og instituttleder fordelt på kjønn i perioden 2014 til 2018.

Figur 5: Faglige ledere (Dekan SKO 1474 og Instituttleder SKO 1475) ved UiO fra 2014-2018 (SAP)



	% Kvinne 2014	%Kvinne 2015	% Kvinne 2016	% Kvinne 2017	% Kvinne 2018
Dekan	37,5	37,5	25,0	12,5	12,5
Instituttleder	42,1	41,0	36,8	39,0	40,0

Figuren viser at andelen kvinner og menn i faglige lederstillinger holder seg relativt stabil, selv om totalt prosenten kvinner har økt noe fra 2017 til 2018. Forklaringen på det er at det er et årsverk mindre blant de mannlige instituttlederne ved UiO sammenlignet med året før. Det er fortsatt kun en kvinnelig dekan ved UiO, og 16 av 40 instituttledere er kvinner.

Kvinnelige professor II ved UiO – 27,6 %

Andelen kvinnelige professor II er et av måltallene i handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Professor II-stillingene kan bidra til å synliggjøre kvinner i toppstillinger og kan gi grobunn for nye forskningssamarbeid. Et virkemiddel for å oppnå bedre kjønnsbalanse i akademia over tid er derfor å tilsette kvinner i professor II-stillinger. I UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold har UiO satt som mål å øke andelen kvinner i professor II-stilling til 40% i 2020.

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

Tabell 7: Antall professor II (SKO 8013 og 9301) fordelt på kjønn og enhet ved UiO i 2016, 2017 og 2018 (SAP)

Fakultet/enhet	2016		2017		2018	
	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	24	45,8	30	43,3	24	41,7
JUR	7	28,6	7	28,6	9	33,3
MN	76	17,1	80	15,0	71	9,9
MED	212	27,4	207	28,5	201	28,9
OD	9	33,3	4	25,0	4	25,0
SV	49	32,7	29	41,4	31	38,7
TF	1	100,0	2	50,0	3	33,3
UV	17	47,1	18	44,4	15	46,7
KHM	1	100,0	2	0,0	3	0,0
Andre*	2	50,0	2	0,0	2	50,0
Totalsum	**398**	**28,1**	**381**	**28,3**	**363**	**27,6**

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

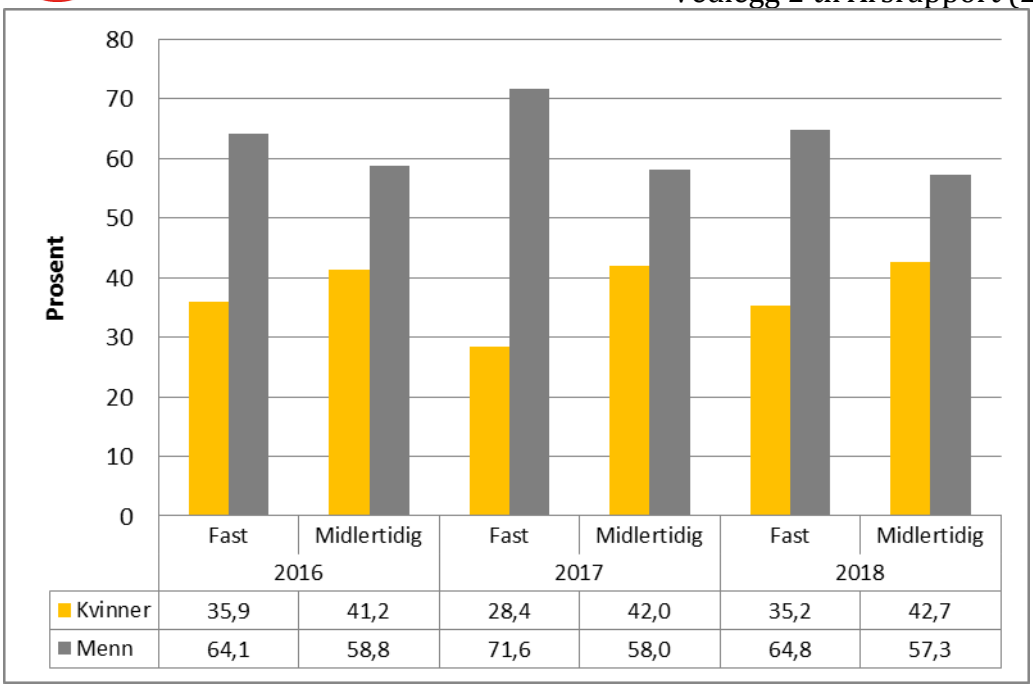
Tabellen viser at antall personer i professor II-stilling har gått ned de siste tre årene. Det var en svak økning i prosentandelen kvinner fra 2016 til 2017, mens det i 2018 var en nedgang til 27,6%. Det er store forskjeller mellom fakultetene når det kommer til antall professor II-stillinger. Det er flest i disse stillingskodene ved MED (201 stykk) og MN (71 stykk), selv om andelen har gått ned ved begge enheter sammenlignet med året før. Kvinneandelen er på henholdsvis 28,9% ved MED som er en svak oppgang, og 9,9% ved MN som er nedgang med 5,1 prosentpoeng fra 2017 til 2018.

Forsker

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

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

Figur 6: Andel forskerstillinger som er midlertidig og fast fordelt på kjønn ved UiO i 2016, 2017 og 2018 (SAP)



I 2018 var det totalt 118,2 årsverk fast ansatt forskere (SKO 1108, 1109, 1110 og 1183), av disse var 35,2% kvinner. Det er en økning i antall årsverk sammenlignet med året før da antall årsverk var 67,7. Andelen årsverk midlertidig ansatt forskere i disse stillingskategoriene har gått ned fra 338,3 til 299,5 årsverk. Kvinne andelen utgjør 42,7%. Tabellen viser at andelen kvinner i faste forskerstillinger er nesten tilbake på andelen i 2016, mens andelen i midlertidig stilling har økt jevnt.

Ph.d-kandidater

Andelen som tar en doktorgrad i Norge har vært økende over flere år, men i 2018 var det en liten nedgang, fra 2416 i 2017 til 2341 aktive ph.d-kandidater. 1326 av disse er kvinner og 1015 er menn. Tabellen nedenfor viser aktive ph.d-kandidater totalt ved det enkelte fakultet, og hvor stor andel av dette som er kvinner.

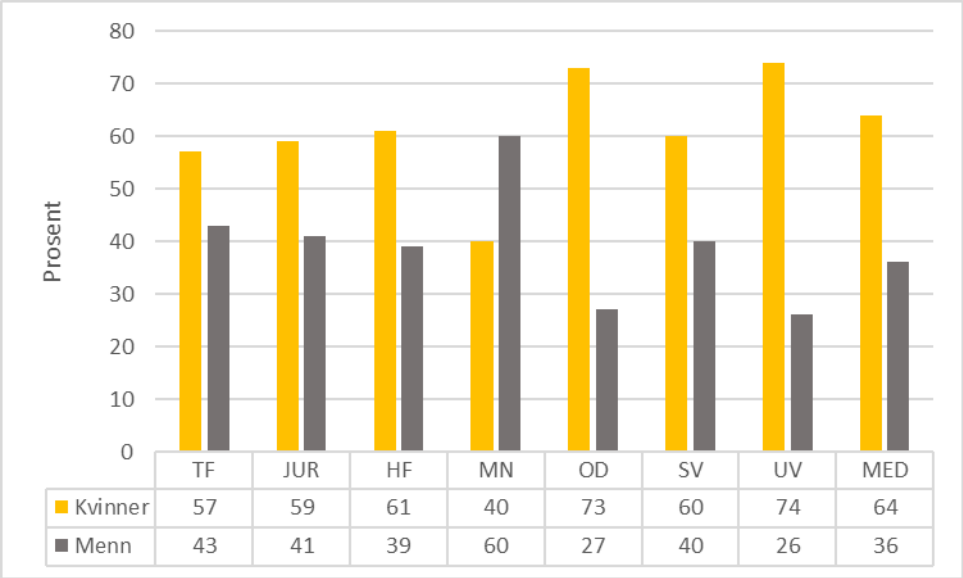
Tabell 8: Oversikt over totalantall aktive ph.d-kandidater og prosentandel kvinner per fakultet

Enhet	Totalt	% Kvinner
HF	170	61
JUR	69	59
MED	1031	64
MN	661	40
OD	56	73
SV	267	60
TF	14	57
UV	73	74
Totalt	**2341**	**57**

Tabellen viser at kvinner utgjør 57 % av alle ph.d-kandidater. MED og MN skiller seg klart ut med flest ph.d-kandidater totalt.

I figuren nedenfor viser en grafisk fremstilling av ph.d-kandidater fordelt på kjønn per fakultet. Kjønnsfordelingen samsvarer grovt sett med kjønnsfordelingen blant studenter.

Figur 7: Ph.d-kandidater ved UiO fordelt på fakultet og kjønn i 2018(FS)



Tabellen viser at ved UV og OD er andelen kvinnelige ph.d-kandidater på over 70%, mens ved MN utgjør kvinnene 40%.
Kvinner er også i flertall når det gjelder fullførte ph.d-grader. I 2018 var det 54,6 % kvinner som fullførte sin doktorgrad. Tabellen under viser andelen som har oppnådd doktorgrad ved UiO i 2018.

Tabell 9: Andelen som har oppnådd doktorgrad ved UiO i 2018 fordelt på kjønn og fakultet (FS)

Enhet	Totalt	% Kvinner	% Menn
HF	43	58,1	41,9
JUR	14	42,9	57,1
MED	201	64,2	35,8
MN	131	35,9	64,1
OD	6	50	50
SV	32	62,5	37,5
TF	0	0	0
UV	16	75	25
Totalt	**443**	**54,6**	**45,4**

Tabellen viser at det er avlagt flest doktorgrader ved MED og MN i 2018, med henholdsvis 201 og 131 doktorgrader. Av disse er kvinneandelen 64,2% ved MED, noe som er en økning siden i fjor, og 35,9% ved MN, noe som er en nedgang fra året før.

Postdoktorer

Postdoktorstillingene er åremålsstillinger som defineres som kvalifiseringsstillinger, hvor hovedvekten av arbeidet består i forskning. Tabellen under viser andel kvinnelige postdoktorer i perioden 2015 – 2018.

Tabell 10: Andel kvinnelige postdoktorer (SKO 1352)fra 2015-2018fordelt på fakultet (SAP)

	2015		2016		2017		2018	
Enhet	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner	Totalt	% Kvinner
HF	57,9	55,1	54,5	56,9	65,8	65,0	64,8	72,2
JUR	11,0	45,5	13,0	69,2	16,5	63,6	16,5	45,5
MN	197,6	33,8	201,8	32,8	208,9	35,4	189,9	35,8
MED	99,0	55,8	147,8	51,8	138,9	49,6	133,9	48,5
OD	11,2	53,6	9,3	53,8	7,1	65,2	10,5	71,3
SV	53,8	40,4	63,2	48,5	59,7	48,9	56,6	48,8
TF	6,1	22,2	4,7	42,2	5,2	47,7	3,5	57,1
UV	12,7	69,3	21,0	71,4	21,0	66,7	14,7	81,6
KHM	5,0	40,0	4,0	50,0	3,0	33,3	2,0	50,0
NHM	3,8	47,4	2,0	50,0	1,0	100,0	3,0	33,3
Andre*	16,5	57,6	2,0	50,0	5,5	45,5	5,1	21,6
Sum	**474,6**	**44,3**	**523,3**	**45,7**	**532,6**	**47,1**	**500,4**	**47,8**

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

I 2018 var det 52,2% mannlige postdoktorer og 47,8% kvinnelige postdoktorer ved UiO. Andelen kvinnelige postdoktorer har økt med 0,7 prosentpoeng fra 2017 til 2018, samtidig som det har vært en nedgang i antall årsverk postdoktorer fra 532,6 i 2017 til 500,4 i 2018. Det er stor spredning i antall årsverk og kjønnsfordelingen ved enhetene.

Styrke arbeidet med mangfold ved UiO

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

Det ble høsten 2018 gjennomført et mangfoldseminar for dekanene, direktørene og fakultetsdirektørene ved UiO. Oppfølgingen av seminaret var deretter oppe til diskusjon i dekanmøte 31.oktober. Tilbakemeldingen fra dekanene var at arbeidet med mangfold må konkretiseres før enhetene kan tilpasse sine tiltaksplaner og arbeid etter målene som settes for UiO.

I handlingsplanen defineres mangfold som følgende: «*Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder osv. For UiO er det viktig å understreke at det skal være like muligheter til å påvirke og delta for alle –*

uavhengig av tilhørighet eller bakgrunn. Inkludering handler om anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og rettferdig behandling, samt dra nytte av de positive effektene av et mangfoldig sammensatt universitet». Videre vil oppfølgingen av arbeidet skille mellom internasjonalisering igjennom International Staff Mobility Office (ISMO), og som definisjonen over viser til «andre former for mangfold» hvor hovedansvaret er knyttet til likestillingsrådgiverens arbeidsområde. Begge områder er lagt under Avdeling for personalstøtte.

Forum for internasjonalisering, mangfold og integrering (FIMI) ble etablert høsten 2018. FIMI er et forum med utgangspunkt i administrativt ansatte som jobber med mangfolds relaterte arbeidsoppgaver, men er åpent for alle relevante personer som jobber med internasjonalisering, mangfold og integrering ved UiO. Dette er et samarbeid mellom ISMO og likestillingsrådgiveren ved UiO og avdeling for fagstøttes likestillingsrepresentant. Formålet er økt bevissthet og kompetanse om internasjonalisering, mangfold og integrering sett fra et administrativt perspektiv ved UiO, gjensidig utveksling av erfaring og samarbeid på tvers i organisasjonen. Det vil arrangeres to innspillsmøter i året, ett hvert semester.

Internasjonalisering

Økt fokus på internasjonalisering er sterkt kommunisert igjennom Strategi 2020. Foruten internasjonale samarbeid er større andel internasjonale forskere ved UiO en av målsetting. Tabellen under viser antall kvinner og menn i noen utvalgte stillingskategorier i 2018.

Tabell 11: Antall utvalgte stillingsgrupper fordelt på kjønn og statsborgerskap i 2018(SAP)

Stilling	Utenlandsk statsborgerskap				Norsk statsborgerskap			
	Årsverk		% Kvinner av totalt årsverk i stillingsgruppe	% Menn av totalt årsverk i stillingsgruppe	Årsverk		% Kvinner av totalt årsverk i stillingsgruppe	% Menn av totalt årsverk i stillingsgruppe
	Kvinner	Menn			Kvinner	Menn		
Forsker	73,8	130,8	17,7 %	31,3 %	95,5	117,6	22,9 %	28,2 %
Førsteamanuensis	53,4	68,2	10,9 %	13,9 %	184,4	184,1	37,6 %	37,6 %
Postdoktor	144,2	181,5	28,8 %	36,6 %	95,2	79,6	19,0 %	15,9 %
Professor	52,0	106,4	6,3 %	13,0 %	216,2	445,8	26,4 %	54,3 %

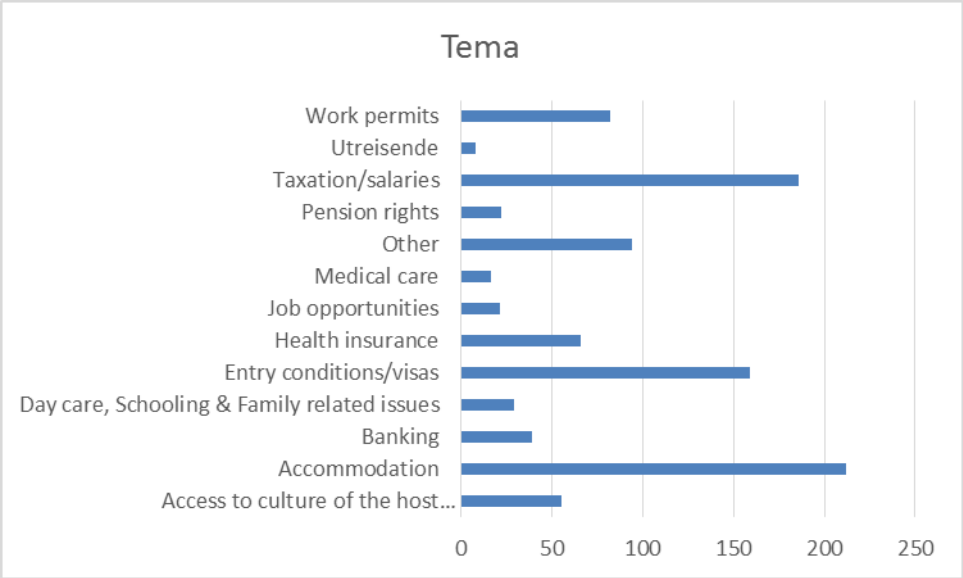
Tabellen viser at det blant professorene og førsteamanuensene er flest med norsk statsborgerskap. Det er mer jevnt blant forskerne, med en liten overvekt av menn med utenlandskstatsborgerskap. Blant postdoktorene er det flest med utenlandskstatsborgerskap og andelen går i mennenes favør.

International Staff Mobility Office (ISMO)

Universitetet i Oslo og strategi 2020 legger betydelig vekt på å styrke UiOs arbeid med internasjonal rekruttering, og ISMO ble som et ledd i denne styrkingen etablert januar 2018. International Staff Mobility Office er et strategisk verktøy for å gjøre UiO i bedre stand til å rekruttere internasjonalt og styrke UiOs posisjon som et ledende europeisk forskningsuniversitet. Kontoret er en serviceinstans for den enkelte innreisende ansatt og har en spesialisert støttefunksjon for fakulteter, institutter og sentre. Oppgavene til ISMO er i all hovedsak knyttet til informasjon,

veiledning og tilrettelegging for den enkelte medarbeider og lokale enheter med oppgaver som er særegne ved rekruttering og mottak av internasjonale medarbeidere. Seksjonen har i tidsperioden 4.april – 31.desember 2018 hatt 993 førstegangshenvendelser, og figuren under viser de ulike temaene seksjonen har fått forespørsler om.

Figur 8: Andelen førstegangshenvendelser i perioden 4.april – 31.desember 2018 fordelt på tema



Figuren viser at det de fleste henvendelsene ISMO mottok i denne perioden var spørsmål knyttet til bosted, skatt og trygd, og visum og arbeid- og oppholdstillatelse.

Forskerboligkontoret ved ISMO har i tillegg i samme periode hatt 1024 førstegangshenvendelser. Til sammen har ISMO fått 2017 førstegangshenvendelser i perioden 4.april – 31.desember 2018. Henvendelser til ISMO er i all hovedsak fra ansatte og gjesteforskere ved UiO. ISMO har prioritert å få opp sine administrative tjenester i 2018 og vil også prioritere videreutvikling av disse tjenestene i 2019 - 2020. Seksjonens tjenester ble gradvis rullet ut i organisasjonen og i desember 2018 var alle fakulteter koplet på ISMOs nye ordning. Oversikten under viser antall førstegangshenvendelser fordelt på fakultet.

Figur 9: Andelen førstegangshenvendelser i perioden 4.april – 31.desember 2018 fordelt på fakultet



Figuren viser at det har kommet inn flest henvendelser fra MN, SV, den internasjonale sommerskolen og MED. Tallene har sammenheng med både enhetenes størrelse og når de ble koblet på den nye ordningen.

ISMO har i 2018 laget en aktivitetsplan som skal tydeliggjøre de ulike fokusområdene seksjonen har. For å lykkes med det strategiske fokuset på internasjonal rekruttering ved UiO er det svært viktig at seksjonen bidrar til økt fokus på enkelte områder som for eksempel integrering og informasjon. Punktene i aktivitetsplanen skal bidra til at UiO lykkes enda bedre med mottak av internasjonale ansatte og gjesteforskere. Punktene i aktivitetsplanen kommer i tillegg til de administrative tjenestene ISMO jobber med, og vil oppdateres årlig.

Tabell 12: Aktivitetsplan for International Staff Mobility Office for aktiviteter gjennomført i 2018

Fokusområde	Tiltak
Nettsider	Videreutvikling av ISMO sine nettsider. Etter etableringen av ISMO har brukerundersøkelser av nettsidene blitt gjennomført. ISMO har etablert kontakt med Oslo kommune og spilt inn behovet for bedre engelske nettsider. Oslo kommune har i etterkant av kontakten med ISMO utviklet og forbedret sine engelske sider for skoler i Oslo.
Forskerboligordningen	ISMO har vært deltaker og bidragsyter i et UiO ledet prosjekt om videre utredning av forskerboliger ved UiO i 2018. ISMO ved forskerboligkontoret har per i dag ansvar for utleie av forskerboliger samt oppfølging av beboere.
Skatt og trygd for utlendinger	ISMO har etablert kontakt og samarbeid med skatteetaten v/Diplomatgruppen for søknad om skattepliktsavklaringer og skattekort for internasjonale ansatte ved UiO. ISMO har i 2018 etablert kontakt med NAV internasjonalt for samarbeid i spesielle saker. ISMO har i samarbeid med lokale enheter og lønningsseksjonen videreutviklet interne rutiner for skattepliktsavklaringer for utenlandske ansatte ved UiO. ISMO har i samarbeid med Skatteetaten arrangert skatteseminar for internasjonale forskere ved UiO.
Arbeid og oppholdstillatelser	ISMO har etablert kontakt med arbeidsenheten ved UDI for et tettere samarbeid og dialog rundt visumsøknader og arbeid- og oppholdstillatelser for UiO ansatte. Det er laget en sjekkliste på UiO sine sider for internasjonale ansatte og gjesteforskere som veileder den enkelte og deres medfølgende familie til å få riktig informasjon om visum, arbeid og oppholdstillatelser. Denne sjekklisten har bidratt til smidigere overgang til ny jobb ved UiO.
Rapportering	ISMO har fra 4.april 2018 registrert antall førstegangshenvendelser til seksjonen. På denne måten har ISMO sikret et godt tallgrunnlag for videre utvikling av tjenester og rutiner.
Integrering	ISMO har hatt ansvar for følgende arrangementer ved UiO i 2018: - «How to understand Norwegian working culture» er et kurs for internasjonale ansatte ved UiO. På dette kurset har ISMO sikret noen plasser for administrative ansatte fra lokale enheter. Totalt var 60 oppmøtte på dette kurset i 2018. - Frokostmøter for internasjonale ansatte ved UiO arrangeres 3 ganger i året hvor blant andre rektor ønsker internasjonale ansatte velkommen til UiO

Aktivitetsplanen viser at ISMO har hatt fokus på informasjonsarbeid gjennom videreutvikling av nettsidene, deltatt i prosjekt om forskerboliger og har etablert kontakt med viktige relevante aktører ved UiO og utenfor UiO som NAV og UDI. Det har også vært gjennomført ulike arrangementer i regi av ISMO.

Bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer

Et av målene i handlingsplan for likestilling og kjønnsbalanse 2018-2020 er en jevnere kjønnsbalanse og god representasjon av begge kjønn ved alle studieprogrammer. Det har over flere år vært en overvekt av totalandelen kvinnelige studenter ved UiO, men det er store forskjeller på fagområder og noen fakulteter har utfordringer knyttet til skjev kjønnsbalanse på noen av sine studieprogram. Et langsiktig mål er en 40/60 fordeling ved alle studieprogrammer ved UiO. For noen av studieprogrammene er situasjonen særlig kritisk med en kjønnsbalanse på om lag 20/80. Det jobbes både fra sentralt hold og ute på enhetene med å rekruttere studenter av begge kjønn. UiO har bedt Kunnskapsdepartementet om endring i

nasjonalt opptaksregelverk for å innføre kvote for underrepresentert kjønn (guttekvote) på profesjonsstudiet i psykologi. Høsten 2018 ble det besluttet at det kan tas i bruk kjønnspoeng for mannlige søkere til profesjonsstudiet i psykologi.

Studenter ved UiO

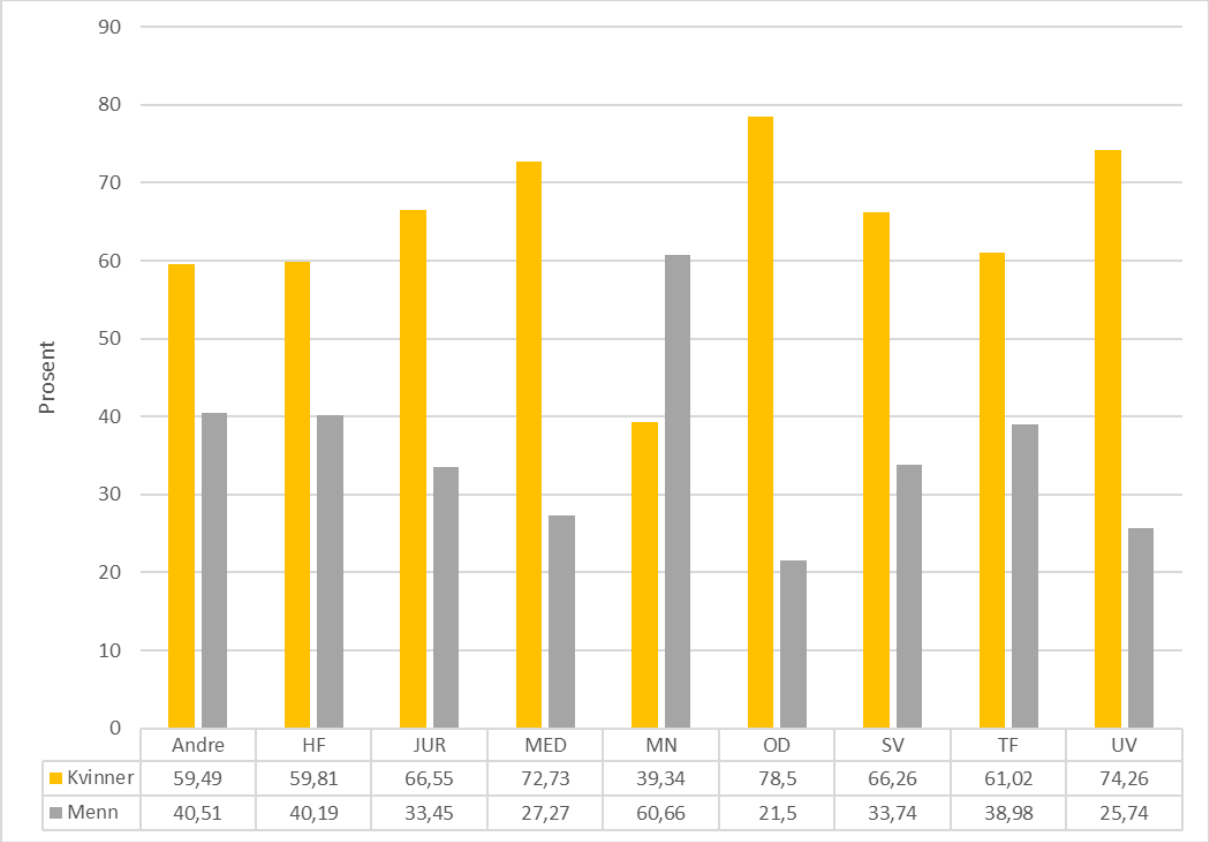
I høstsemesteret 2018 var den totale andelen semesterregisterte kvinnelige studenter på 61,1%. Dette er en økning på 0,6 prosentpoeng fra 2017. Tabellen under viser fordelingen i antall studenter totalt fordelt på enhetene, og hvordan kvinneandelen av dette er prosentvis.

Tabell 13: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn i høstsemesteret i 2014-2018 (FS)

	2014		2015		2016		2017		2018	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Andre	156	57,0 %	185	61,2 %	195	61,0 %	227	62,6 %	237	59,5 %
HF	6293	60,5 %	6293	59,4 %	6175	60,0 %	6200	60,8 %	6125	59,8 %
JUR	4565	65,3 %	4567	65,5 %	4470	66,3 %	4346	66,5 %	4069	66,6 %
MED	2226	69,7 %	2298	70,6 %	2310	73,0 %	2264	74,1 %	2230	72,7 %
MN	5766	37,2 %	6016	37,4 %	6199	38,5 %	6337	38,5 %	6285	39,3 %
OD	394	78,7 %	411	76,0 %	402	77,0 %	398	78,2 %	143	78,5 %
SV	4929	66,7 %	5042	66,3 %	4822	66,9 %	4784	66,3 %	4720	66,3 %
TF	317	56,1 %	305	54,1 %	319	61,7 %	321	61,1 %	354	61,0 %
UV	3355	73,4 %	3582	72,5 %	3516	72,5 %	3586	73,5 %	3648	74,3 %
Totalt	**28001**	**58,8 %**	**28699**	**59,5 %**	**28408**	**60,3 %**	**28463**	**60,5 %**	**27811**	**61,1 %**

Tabellen viser at det gjennomgående er flere kvinnelige studenter ved alle fakulteter bortsett fra ved MN. Andelen kvinner ved MN øker for øvrig litt. Andelen holder seg relativt stabilt ved de fleste fakulteter, men det er verdt å legge merke til at andelen kvinner går noe ned ved MED og HF. Det er også en liten økning ved UV. Fra 2014 til 2018 har andelen kvinnelige studenter økt med 2,3 prosentpoeng.

Figur 10: Studenter (høstsemesteret) i 2018 fordelt på kjønn og fakultet (FS)



Figuren viser at andelen kvinnelige studenter også i år er høyest ved OD, UV og MED med henholdsvis 78,5 %, 74,3 % og 72,7 %. Sammenlignet med året før har andelen kvinner på OD og UV økt, mens den har gått noe ned på MED, jfr. tabellen over.

Kjønnsbalanse i utvalgte studieprogrammer

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

Tabell 14: Andel semesterregistrerte studenter ved utvalgte studieprogram ved UV fra 2012-2018

	Praktisk-pedagogisk utdanning, ettårig studium		Praktisk-pedagogisk utdanning, deltid		Praktisk-pedagogisk utdanning Teach First Norway		Lektorprogrammet		Pedagogikk		Spesialpedagogikk	
Årstall	**Kvinne**	**Mann**	**Kvinne**	**Mann**	**Kvinne**	**Mann**	**Kvinne**	**Mann**	**Kvinne**	**Mann**	**Kvinne**	**Mann**
2012	57,6 %	42,4 %	61,0 %	39,0 %	44,4 %	55,6 %	64,7 %	35,3 %	86,9 %	13,1 %	90,4 %	9,6 %
2013	56,5 %	43,5 %	65,8 %	34,2 %	40,0 %	60,0 %	61,7 %	38,3 %	84,6 %	15,4 %	90,7 %	9,3 %
2014	62,5 %	37,5 %	65,1 %	34,9 %	40,0 %	60,0 %	63,5 %	36,5 %	79,2 %	20,8 %	90,2 %	9,8 %
2015	65,2 %	34,8 %	60,9 %	39,1 %	64,0 %	36,0 %	64,1 %	35,9 %	75,7 %	24,3 %	91,4 %	8,6 %
2016	54,0 %	46,0 %	61,1 %	38,9 %	60,0 %	40,0 %	63,2 %	36,8 %	76,2 %	23,8 %	92,5 %	7,5 %
2017	54,8 %	45,2 %	61,7 %	38,3 %	61,7 %	38,3 %	64,0 %	36,0 %	79,6 %	20,4 %	92,2 %	7,8 %
2018	63,6 %	36,4 %	61,0 %	39,0 %	61,0 %	39,0 %	65,2 %	34,8 %	78,0 %	22,0 %	92,3 %	7,7 %

Tabellen over viser kjønnsfordeling ved utvalgte studieprogrammer ved UV i perioden 2012-2018. Det er gjennomgående flere kvinner enn menn ved disse programmene. Pedagogikk og spesialpedagogikk merker seg ut med særlig lave andeler mannlige studenter. Pedagogikk har klart å øke andelen menn ganske betydelig i perioden, mens spesialpedagogikk har en liten nedgang i andelen menn.

UV-fakultetet har over flere år hatt et tilbud om deltakelse i et mentorprogram for mannlige førsteårsstudenter ved bachelorprogrammene i pedagogikk og spesialpedagogikk. Mentorene er mer erfarne studenter ved de samme studieprogrammene og tilbyr kurs i studieteknikk, veiledning, samt sosiale aktiviteter. 22 studenter fikk plass på mentorprogrammet som fikk gode evalueringer, til tross for noe frafall. Det er ikke besluttet om ordningen skal videreføres. Fakultetet har også en skolebesøksordning for å gjøre fagområdene pedagogikk og spesialpedagogikk mer kjent for elever i videregående skole, særlig mannlige elever og minoritetselever, og ringer mannlige førsteprioritetssøkere ved bachelorprogrammene for å sikre at disse har god informasjon om studiene, og gjennom dette øke sannsynligheten for at de skal ta imot studieplassen.

Tabell 15: Semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved odontologi og profesjonsstudiet i psykologi 2003-2018 (FS)

	Odontologi		Profesjonsstudiet i psykologi	
Årstall	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2003	63,3 %	36,7 %	74,8 %	25,2 %
2004	65,4 %	34,6 %	73,3 %	26,7 %
2005	62,5 %	37,5 %	74,9 %	25,1 %
2006	64,8 %	35,2 %	75,4 %	24,6 %
2007	67,1 %	32,9 %	76,2 %	23,8 %
2008	69,3 %	30,7 %	75,7 %	24,3 %
2009	71,2 %	28,8 %	75,5 %	24,5 %
2010	76,0 %	24,0 %	78,5 %	21,5 %
2011	76,7 %	23,3 %	80,3 %	19,7 %
2012	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %
2013	74,3 %	25,7 %	80,3 %	19,7 %
2014	75,1 %	24,9 %	79,4 %	20,6 %
2015	74,9 %	25,1 %	80,7 %	19,3 %
2016	75,2 %	24,8 %	79,6 %	20,4 %
2017	76,7 %	23,3 %	79,5 %	20,5 %
2018	76,0 %	24,0 %	78,8 %	21,2 %

Tabellen viser kjønnsbalansen ved de to studieprogrammene i prosent. Ved disse to fakultetene ser vi en særlig skjev fordeling mellom kjønnene, og ved OD har det fra 2003 og frem til i dag vært en klar økning i kjønnsforskjellene. De siste årene har andelen menn ved OD ligget i underkant av 25 prosent. På psykologstudiet har andelen menn og kvinner variert mer fra år til år, og i perioden fra 2003 og frem til i dag har andelen menn beveget seg fra 25 prosent til så vidt over 20 prosent. Kjønnsbalansen ved begge studieprogram har vært nøye overvåket, og i 2018 ble det besluttet at det skal innføres kjønnspoeng for mannlige søkere til profesjonsstudiet i psykologi. SV-fakultetet rapporter om at dette er en problematikk det er særlig fokus på. OD rapporterer om at fakultetet jobber med å profilere studiet som attraktivt for mannlige søkere, særlig på master. Også ved det medisinske fakultet er det igangsatt arbeid på systemnivå for å blant annet bidra til økt kjønnsbalanse blant studenter. Fakultetet har nedsatt en arbeidsgruppe som skal se på alternative opptakskriterier på profesjonsstudiet i medisin.

Tabell 16: Andel semesterregistrerte studenter fordelt på kjønn ved utvalgte studieprogram ved Informatikk i perioden 2012-2018 (FS)

	Elektronikk, informatikk og teknologi		Informatikk: design, bruk, interaksjon		Informatikk: nanoelektronikk og robotikk		Informatikk: programmering og nettverk		Informatikk: Språk og kommunikasjon		Informatikk: robotikk og intelligente		Informatikk: språkteknologi	
Årstall	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2011			40,0 %	60,0 %	6,6 %	93,4 %	7,4 %	92,6 %	28,7 %	71,3 %				
2012			37,4 %	62,6 %	5,3 %	94,7 %	9,1 %	90,9 %	31,5 %	68,5 %				
2013			37,9 %	62,1 %	10,4 %	89,6 %	10,7 %	89,3 %	34,4 %	65,6 %				
2014			40,9 %	59,1 %	9,7 %	90,3 %	10,8 %	89,2 %	34,6 %	65,4 %				
2015			36,2 %	63,8 %	11,2 %	88,8 %	12,7 %	87,3 %	32,0 %	68,0 %				
2016			39,1 %	60,9 %	13,1 %	86,9 %	14,1 %	85,9 %	34,3 %	65,7 %				
2017	22,9 %	77,1 %	43,9 %	56,1 %	13,5 %	86,5 %	14,20 %	85,8 %	36,0 %	64,0 %	17,3 %	82,7 %	37,3 %	62,7 %
2018	17,50 %	82,50 %	44,3 %	55,7 %	18,2 %	81,8 %	15,3 %	84,7 %	34,4 %	65,6 %	21,4 %	78,6 %	39,4 %	60,6 %

Tabellen viser andelen kvinner og menn ved utvalgte studieprogram ved informatikk i perioden 2010-2017. De største kjønnsforskjellen i 2018 er å finne ved Programmering og nettverk (15,3% kvinner) og Elektronikk, informatikk og teknologi (17,5 % kvinner). Sistnevnte er et av flere nye studieprogrammer etter omleggingen av studieporteføljen ved MN. Den positive trenden ved Design, bruk, interaksjon er stabil. Rekruttering av jenter til realfag har stått høyt på agendaen både lokalt ved MN-fakultetet og sentralt ved UiO. Det er nærliggende å anta at økt bevissthet rundt dette, ulike rekrutteringstiltak som jentedag, egne nettressurser, jenterom og IT-camp har bidratt til økning av kvinnelige søkere.

Rekruttering av studenter

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

Tabellen under viser oversikt over førsteprioritetssøkere til UiO i 2010, 2017 og 2018.

Tabell 17: Førsteprioritetssøkere til UiO i 2010, 2017 og 2018

	2010			2017			2018		
STUDIUM	Total	K	M	Total	K	M	Total	K	M
ERNÆRING	171	90 %	10 %	132	87 %	13 %	125	86 %	14 %
FARMASI	107	67 %	33 %	195	71 %	29 %	191	69 %	31 %
HELSEFAG	82	62 %	38 %	154	67 %	33 %	173	66 %	34 %
HUMAN Historisk-filosofiske fag	3675	59 %	41 %	3989	61 %	39 %	3924	58 %	42 %
INTMASTER Integrerte 4. og 5-årige masterprogram i lærerutdanning	435	63 %	37 %	681	59 %	41 %	659	60 %	40 %
JUS	3070	63 %	37 %	3187	66 %	34 %	3214	67 %	33 %
MEDISIN	1212	66 %	34 %	1273	70 %	30 %	1312	67 %	33 %
Odontologi	254	74 %	26 %	245	71 %	29 %	268	69 %	31 %
PSYKOLOGI Psykologi	2303	74 %	26 %	2271	72 %	28 %	2568	73 %	27 %
REALFAG Matematisk-naturvitenskapelige fag	1395	32 %	68 %	2899	35 %	65 %	2720	34 %	66 %
SAMVIT Samfunnsvitenskap	2491	59 %	41 %	2535	60 %	40 %	2872	58 %	42 %
TANNPL Tannpleier	115	93 %	7 %	125	90 %	10 %	154	88 %	12 %
TEOLOGI Teologi	103	52 %	48 %	73	67 %	33 %	99	57 %	43 %
UVFAG Pedagogiske fag	617	79 %	21 %	675	74 %	26 %	733	75 %	25 %
Totalt	**16030**	**66,60 %**	**33,40 %**	**18434**	**67,90 %**	**32,10 %**	**19012**	**66 %**	**34 %**

Det har over flere år vært en jevn økning i antall søkere som har UiO som førsteprioritet. Fra 2017 til 2018 registrerte UiO en økning på 578 søkere som utgjør ca. 3 prosent. Andelen mannlige søkere øker fra 32,1% i 2017 til 34% i 2018. Av disse ser vi en liten økning på odontologi, medisin, og ved humanistiske fag, og en kraftig økning på teologi. Den positive veksten i andel kvinnelige søkere til realfag som vi har sett de siste årene, har dessverre avtatt noe. Andelen søkere har gått ned fra 35% i 2017 til 34% i 2018. Men som vist over har enkelte studieprogrammer ved MN hatt en positiv utvikling.

Hvordan jobber fakultetene med likestilling og mangfold?

Årlig avsetter universitetsstyret 6,5 millioner kroner til arbeid med oppfølgingen av handlingsplanen om likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. I 2018 ble 4 millioner av disse tildelt direkte ut til fakultetene, museene og sentrene under universitetsstyret etter størrelse på enhet. Midlene øremerkes til arbeid med likestilling, kjønnsbalanse og mangfold tilpasset de lokale utfordringene og problemstillingene. Noen fakulteter har igjen midler på 2018 budsjettet, men oppgir gode grunner for at pengene overføres til neste års arbeid. Flere fakulteter har satt av midler i tillegg til det som blir tildelt fra styret.

Det er totalt rapportert om 44 tiltak, hvor av flere er gjennomført med støtte fra likestillingsmidlene som er tildelt enhetene. Tiltakene er knyttet til hovedmålene i handlingsplanen. Av disse er 2 tiltak knyttet til hovedmålet om *økt innsats for å forebygge trakassering med hovedvekt på seksuell trakassering*.33 tiltak er knyttet til hovedmålet om at *kvinneandelen i vitenskapelige stillinger og vitenskapelige lederstillinger skal øke*. Det er 3 tiltak som retter seg mot å *styrke arbeidet med mangfold ved UiO,* og det er 4 tiltak for å *bedre kjønnsbalansen i alle studieprogrammer*. 2 tiltak støtter opp om andre likestillingsmål som blant annet handler om målrettet arbeid for enhetens tiltaksplan som med andre ord omfatter alle hovedmålene på en gang, og at medarbeidersamtalen brukes aktivt for å jobbe med flere av handlingsplanens hovedmål.

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

Det er totalt 12 enheter, 8 fakulteter, 2 museer og 2 enheter under Universitetsstyret som har rapportert på likestilling og mangfold i 2018. Under følger en oversikt over enhetenes rapportering.

Likestillingsarbeid

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

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

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

Enhetenes rapportering på spørsmålet om hvilke likestillingsutfordringer de har hatt særlig fokus på i 2018 viser at enhetene retter oppmerksomheten mot de viktigste utfordringene ved UiO. De fleste enhetene har hatt fokus på rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger, og leders ansvar for likestilling. Kjønnsbalanse blant studentene er også høyt prioritert av enhetene. Når det gjelder andre utfordringer er det for en enhet spesifisert som lønnsutvikling, det vil si et fokus på likelønn, mens for en annen enhet er dette arbeid knyttet til utvikling av tiltaksplan og NFR-søknad om Balanse midler.

Hvordan fremmer enheten et tydelig lederansvar for likestilling?

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

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

Det er hovedsakelig via strategidokumenter lederansvaret for likestilling tydeliggjøres. Likestilling er også for mange enheter tema på ledermøter og flere har kompetansetiltak. Det er likevel et forbedringspotensial når det gjelder ledelsesoppmerksomhet på området og utøvelse av ledelsesansvaret for likestilling, slik at dette vil det være fokus på også i framtiden. En enhet har likestilling som integrert del av lederutviklingsprogrammet ved fakultetet, samt at det gjennomføres veilederseminar med fokus på likestilling for alle ph.d-veiledere. Et annet fakultet har

kjønnsbalanse i ledelsesstrukturen og i faglige lederstillinger som et av hovedmålene i sin lokale tiltaksplan.

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

Fire enheter svarer at det benyttes søkerkomite i rekrutteringsprosesser av vitenskapelig personale, mens fem enheter svarer at søkerkomite ikke benyttes eller at dette ikke var aktuelt i 2018 fordi det ikke har vært lyst ut faste vitenskapelige stillinger dette året. Ved et fakultet fungerer instituttledermøte i praksis som søkerkomite i forbindelse med den årlige behandlingen av fakultetets stillingsplan. Et annet fakultet bruker sorteringskomite ved utlysning av førsteamanuensis stillinger (lyser ikke ut i professor), og denne komiteen har også ansvar for kjønnsbalanse i søkermassen. Mens to fakulteter viser til at de selv eller ved noen institutter jobber aktivt i forkant av utlysningene for å sikre at det er kvinner i søkergrunnlaget for stillingene som lyses ut.

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

Antall svar	**Svaralternativer**
0	I stor grad
10	I liten grad
2	Vet ikke

Ved UiO praktiseres det i liten grad moderat kjønnskvotering ved tilsetting, hvor det har vært to tilsvarende like gode kandidater til en stilling.

Tiltak
Rapporteringen på enhetenes tiltak i 2018 vil her kun formidles på et mer overordnet nivå uten å gå i detalj på alle tiltakene enhetene har rapportert inn.

Rapportering fra fakultetene viser at arbeid med rekruttering av det underrepresenterte kjønn i vitenskapelige stillinger har vært særlig i fokus for de fleste av enhetene. Dette igjennom tilsetting av kvinner i professor II-stillinger, forskernettverk for støtte og CV-bygging, tilbud om vitenskapeligassistent eller annen bistand i forbindelse med opprykk og kompetansehevende og karrierestøttende kurs og seminarer, for å nevne noe. Videre har fokus på leders ansvar for likestilling også vært høyt prioritert for de fleste enhetene, noe som er også omtalt over.

De fleste fakultene har fokus på å bedre kjønnsbalansen ved sine studieprogrammer, og på søkermassen til studieprogrammene. Tiltak som kan nevnes er skolebesøk, jentecamp, moderat kvotering av underrepresentert kjønn ved karakterlikhet på et masterprogram, mentorprogram for mannlige førsteårsstudenter på to bestemt bachelorprogram, rekruttering av menn til enkelte studieprogram og oppringning av mannlige førsteprioritetssøkere for å bidra til at søkerne har god informasjon om studiene før de velger om de skal ta imot studieplassen.

Flere enheter har hatt fokus på mangfold i 2018. Det er for eksempel tilbudt veiledning i akademiskskriving for minoritetsspråklige ved et fakultet, heldagsseminar om mangfold innenfor et fagfelt, hvor kritiske perspektiver på pensum og fagligfornying ble diskutert. Et fakultet har jevnlige møter mellom ledelsen og organisasjon for minoritetsstudenter, og flere melder at man igjennom skolebesøksordningen har hatt særlig fokus på å nå minoritetselever. Et annet fakultet er særlig bevisst på mangfoldet blant ansatte og studenter i forbindelse med studentaktiviteter.

Enhetene har også rapportert inn annen relevant informasjon eller arbeid med likestilling og mangfold. MN har rapportert om at stillingen som koordinator for FRONT-prosjektet er gjort om til en fast rådgiverstilling for likestilling og mangfold. STK har igjennom sitt seminarprogram hatt fokus på flere av hovedmålene i handlingsplanen, der i blant er det gjennomført en seminarrekke kalt «skeiv seminarrekker» med fokus på LHBTQ kunnskap og tematikk. Studentutvalget ved TF var sammen med Studentparlamentet og Realfagsbiblioteket initiativtakere og medarrangør av arrangement om trakassering på UiO 27. februar 2018, hvor blant annet rektor Svein Stølen og Ragnhild Hennum leder av UiOs ressursgruppe for arbeid med å forebygge seksuell trakassering deltok. Ved JUS er det laget etiske retningslinjer for studenter og studentorganisasjoner ved de juridiske fakultetene i Norge. KHM og NHM samarbeider om lederseminarer og har med jevne mellomrom likestilling og mangfoldstema på agendaen. For seminaret i 2018 ble UiOs handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold presentert, samt at temaet seksuell trakassering ble særlig omtalt. Ved MED er flere av de tidligere likestillingstiltakene nå integrert i Postdoktorprogrammet ved fakultetet. JUS har meldt inn ønske om revisjon av styrings- og administrasjonsreglementet ved UiO for å sikre kjønnsbalanse i dekanatet og ivareta kjønnsperspektivet i tilsettingsprosesser. JUS jobber også selv med kjønnsperspektiver i jusstudiet som viktig likestillingstiltak.

Nedsatt funksjonsevne
Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven pålegger arbeidsgiver å jobbe aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering og for likestilling. Enhetene ble derfor spurt om å rapporter på om de har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. 8 enheter har hatt mål, strategier og tiltak for tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne i 2018. Enhetene melder om at de følger ordinært regelverk og at de håndterer enkelt saker fortløpende. Et fakultet vurderer om arbeidet med nedsatt funksjonsevne skal inkluderes i den lokale tiltaksplanen ved neste revidering av deres planen.

På hvilke områder har enheten gjennomført tiltak i 2018?

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

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

3 enheter benytter fleksibel arbeidstid som en måte å tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Det er 5 enheter som har gjennomført tilrettelegging av

arbeidsoppgaver, mens 5 har iverksatt teknisk tilrettelegging i 2018. Av annen tilrettelegging handler det om kontortilpasning og at nedsatt funksjonsevne i større grad vil løftes fram igjennom mangfoldsarbeidet ved enheten.

Har dere vurdert å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?
6 av 12 enheter har i 2018 vurdert muligheten for å gi en person med nedsatt funksjonsevne utprøving av sin arbeidsevne ved enheten. På spørsmålet om *Hvordan kom utprøvingen i gang* har 5 av enhetene etablert utprøving i samarbeid med NAV, mens for 1 enhet var direkte henvendelse fra ansatt bakgrunnen for at utprøvingen kom i gang.

Enhetene ble videre spurt om *Hva vil dere trenge for å vurdere å gi noen med nedsatt funksjonsevne mulighet til utprøving av sin arbeidsevne ved din enhet?* Det som ble trukket fram her var behov for mer kunnskap og informasjon, utfordringer med kontorkapasitet, samt at det ikke har vært konkrete henvendelser for dette i 2018. En enhet melder om at de har hatt god støtte fra Bedriftshelsetjenesten der de har hatt behov for det.

Diskriminering
Med diskriminering menes negativ, ulovlig eller usaklig forskjellsbehandling. Diskriminering på arbeidsplassen er regulert i flere forskjellige lover. De viktigste bestemmelsene finnes i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Det er ingen enheter ved UiO som har mottatt klager, varsling eller andre henvendelser som gjelder diskriminering av ansatte i 2018.

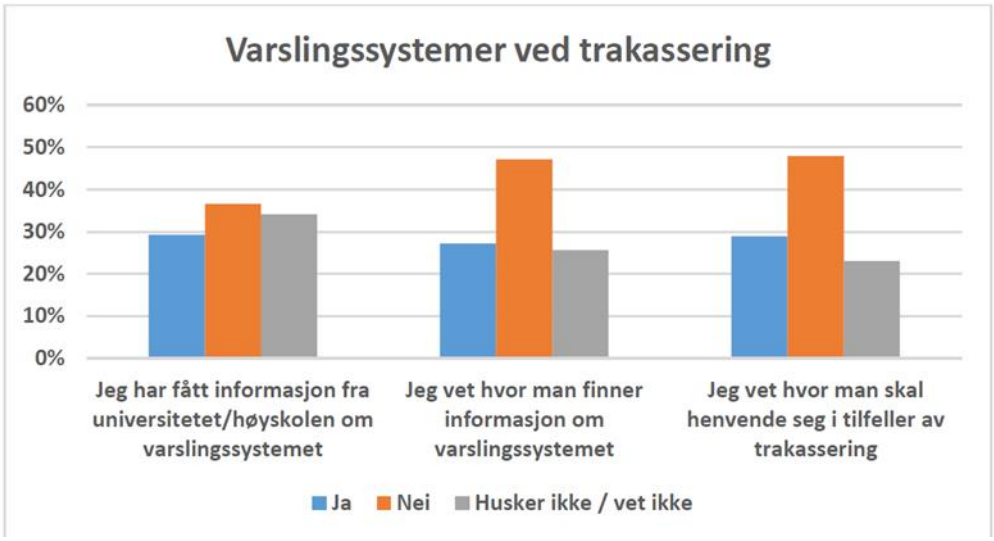
Trakassering
Trakassering er en særlig form for diskriminering. Jfr. handlingsplanens aktiviteter under forebygging av trakassering ble enhetene derfor spurt om de har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i perioden 2013 -2018. 2 enheter har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering, mens 5 enheter har mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende trakassering i denne perioden. 7 enheter har ikke mottatt klager, påstand, varsling eller andre henvendelser vedrørende seksuell trakassering eller trakassering i perioden 2013 -2018.

Studiebarometeret er en nasjonal spørreundersøkelse som blir sendt ut til over 60 000 studenter hver høst. Undersøkelsen gir nyttig informasjon om studiekvalitet ved norske høyskoler og universiteter. I undersøkelsen som ble sendt ut høsten 2018 ble det lagt til spørsmål om trakassering. Under viser svarfordelingen blant studentene på landsnivå og ved UiO på spørsmål om trakassering og varslingssystemer.

Figur 11: Studentenes svarfordeling på spørsmål om trakassering og varslingssystemer på landsnivå

Studentene kunne svare «ja», «nei» eller «husker ikke/ vet ikke». Svarfordelingen fremgår av figur 1

Figur 1 Varslingssystem ved trakassering



Flertallet av de som har svart på undersøkelsen har ikke fått informasjon fra sitt studiested om varslingssystemet. Riktignok er det nesten like mange som ikke husker eller vet om de har fått denne informasjonen. Når det gjelder om studentene vet hvor man finner informasjon om varslingssystemet er det også flest som ikke vet hvor man finner det. Det samme gjelder for hvor man skal henvende seg i tilfeller av trakassering.

Tabellen under viser svarfordelingen på de samme spørsmålene fordelt på UiO-nivå.

Tabell 18: Studentenes svarfordeling på spørsmål om trakassering og varslingssystemer ved UiO

	tekstverdier		
Spørsmålstekst	ja	nei	vet ikke
Jeg har fått informasjon fra universitetet/høyskolen om varslingss..	44.9%	27.8%	27.4%
Jeg vet hvor man finner informasjon om varslingssystemet	36.4%	39.2%	24.3%
Jeg vet hvor man skal henvende seg i tilfeller av trakassering	33.3%	43.6%	23.1%

Tabellen viser at 44,9% av studentene ved UiO har fått informasjon om varslingssystemet ved UiO, og 36,4% vet hvor de kan finne informasjon om varslingssystemet. 43,6% vet ikke hvor de skal henvende seg i tilfeller av trakassering.

Tiltak i regi av UiO sentralt

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

Tiltak for kvinnelige førsteamanuenser
I handlingsplanens hovedmål om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger konkretiseres arbeidet gjennom å fokusere på karrieretiltak i forbindelse med opprykk. Kvalifiseringsstipend er ett av tiltakene som er prioritert.

Kvalifiseringsstipend
Hvert stipend er på 100 000 kr. Formål med stipendet er å bidra til at kvinnelige førsteamanuenser raskere kvalifiserer seg til opprykk til professor igjennom frikjøp av tid til å fokusere på hva som gjenstår for opprykk. Forskning viser at sammenhengende forskningstid kan være utfordrende å få til, derfor er dette tiltaket prioritert ved UiO.

Det var totalt 32 søkere til stipendet i 2018. Av disse fikk 9 tildelt støtte.

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

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

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

Høsten 2018 var det 24 mentor og mentee-par som startet på programmet.

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

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

Det ble gjennomført 3 møter i vårsemesteret og 2 ordinær møter i høstsemesteret. I tillegg deltok gruppen på Mangfoldsseminaret som ble avhold på høsten 2018. Gruppen tok også del i utformingen av programmet.

Det ble på våren gjennomført en evaluering av dagens ordning med enhetens tildeling av likestillingsmidler. Det ble også nedsatt en arbeidsgruppe (des) for å lage forslag til opplæring og veiledning for bedømmelseskomiteer om bias, jfr. handlingsplanen.

Koordineringsgruppen har fulgt arbeidet med seksuell trakassering tett igjennom hele året.

8.mars seminar
Den internasjonale kvinnedagen markeres årlig med et seminar. Seminaret gjennomføres som et samarbeid mellom Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og likestillingsrådgiveren ved UiO. Om lag 100 mennesker deltok på seminaret *#Metoo – veien videre? Ulike perspektiver på seksuell trakassering*, hvor også rektor deltok i paneldebatten.

UiO på Oslo Pride
UiO deltar hvert år på Oslo Pride ved å gå i paraden og bidra med arrangementeter. Om lag 600 mennesker gikk i paraden fra UiO og Oslomet under parolen «Fryktløs kjærlighet»

UiO deltok også med et faglig arrangement sammen med Oslomet i Pride House. I seminaret «Kjønn i film og populærmusikk» snakket UiO-forsker Kai Arne Hansen og OsloMet-forsker Jan Storø om deres forskningen på framstilling av kjønn i populærmusikk og film. Eirik Aimar Engebretsen fra FRI ledet diskusjonen mellom forskerne og spørsmål fra salen.

KHM har årlig en egen utstilling som åpnes i forbindelse med Pride. Utstillingen Kjær leik/Secret Love viste kunst om skeiv kjærlighet i Kina og Norden. Viserektor Åse Gornitzka ønsket velkommen til utstillingen som ble åpnet av ordfører Marianne Borgen. Alle ansatte fikk tilbud om egen omvisning i pride uken med kuratorene for utstillingen Vibeke Hermanrud og Henriette Stensdal ved Kunstplass. NHM hadde to arrangementer om Skeive dyr, et arrangement på museet og et på Pride House. Bibliotekene ved UiO hadde også i år en utstilling av skeiv litteratur i Pride-uken.

Gjennomsnittslønn i ulike stillingskategorier

I denne delen vil det bli gjort rede for kvinner og menns gjennomsnittslønn innen ulike stillingskategorier ved UiO og på enhetene. Det er gjort et utvalg for å se på likelønn ved UiO i 2018 etter følgende kriterier:

- Lønnsforskjeller lavere enn 10.000 NOK er ikke inkludert
- Stillingskode (SKO) med mindre enn 10 ansatte eller færre er ikke inkludert
- Samtlige ingeniørkoder er inkludert ettersom det er lønnsforskjeller mellom kjønn innen alle ingeniørkodene

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved UiO
Under følger tre tabeller som viser stillingskode, antall ansatte og gjennomsnittlig årslønn.

Tabell 19: Antall ansatte og gjennomsnittlig årslønn for stillingskode 1020, 1077, 1085, 1087 og 1088

Stillingskode	Antall ansatte	Gjennomsnittlig årslønn
1020 Vit.ass	**53**	**431.072**
Kvinne	40	425.491
Mann	13	448.245
1077 Hovedbibliotekar	**34**	**572.884**
Kvinne	31	571.465
Mann	3	587.100
1085 Avdelingsingeniør	**138**	**472.163**
Kvinne	76	469.617
Mann	62	475.283
1087 Overingeniør	**324**	**538.951**
Kvinne	125	529.673
Mann	199	544.778
1088 Sjefsingeniør	**9**	**761.382**
Kvinne	1	715.578
Mann	8	767.107

Tabellen viser at kvinner har en lavere gjennomsnittslønn i alle de overnevnte stillingskategoriene.

Tabell 20: Antall ansatte og gjennomsnittlig årslønn for stillingskode 1113, 1181, 1183, 1364 og 1475

Stillingskode	Antall ansatte	Gjennomsnittlig årslønn
1113 Prosjektleder	**16**	**639.901**
Kvinne	10	616.072
Mann	6	679.617
1181 Senioringeniør	**344**	**630.292**
Kvinne	66	612.585
Mann	278	634.496
1183 Forsker	**35**	**815.979**
Kvinne	15	807.687
Mann	20	822.198
1364 Seniorrådgiver	**303**	**664.470**
Kvinne	187	656.032
Mann	116	678.074
1475 Instituttleder	**40**	**994.035**
Kvinne	16	979.774
Mann	24	1.003.562

Tabellen viser at kvinner har en lavere gjennomsnittslønn i alle de overnevnte stillingskategoriene.

Tabell 21: Antall ansatte og gjennomsnittlig årslønn for stillingskode 1059,1065,1200,1404 og 1515

Stillingskode	Antall ansatte	Gjennomsnittlig årslønn
1059 Underdirektør	**24**	**911.331**
Kvinne	11	879.671
Mann	13	938.121
1065 Konsulent	**102**	**412.614**
Kvinne	66	416.567
Mann	36	405.366
1200 Førstebibliotekar	**14**	**635.660**
Kvinne	10	643.764
Mann	4	615.400
1404 Professor	**15**	**1.037.173**
Kvinne	4	1.080.425
Mann	11	1.021.445
1515 Spesialbibliotekar	**47**	**501.357**
Kvinne	35	504.143
Mann	12	493.233

Tabellen viser at kvinner har en høyere gjennomsnittslønn i alle de overnevnte stillingskategoriene, bortsett fra når det kommer til stillingskoden underdirektør, hvor menn har en høyere gjennomsnittslønn.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på enhetene
Tabellene under viser lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på enhetene ved UiO.

Tabell 22: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det humanistiske fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1011 Førsteamanuensis	**125**	**619.272**
Kvinne	62	612.165
Mann	63	626.267
1013 Professor	**155**	**790.768**
Kvinne	58	797.808
Mann	97	786.549
1087 Overingeniør	**10**	**538.680**
Kvinne	2	525.100
Mann	5	542.075
1109 Forsker	**21**	**591.157**
Kvinne	9	617.989
Mann	12	571.033
1198 Førstelektor	**32**	**584.947**
Kvinne	18	567.867
Mann	14	606.907
8013 Professor II	**23**	**733.126**
Kvinne	10	739.960
Mann	13	727.869
1434 Rådgiver	**38**	**593.796**
Kvinne	25	590.357
Mann	13	600.411
1407 Avdelingsleder	**10**	**615.557**
Kvinne	8	621.471
Mann	2	591.900

Tabell 23: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det juridiske fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1013 Professor	**71**	**988.805**
Kvinne	23	1.001.861
Mann	48	982.549
1363 Seniorkonsulent	**20**	**538.106**
Kvinne	16	534.521
Mann	4	552.450
1434 Rådgiver	**22**	**572.859**
Kvinne	15	576.500
Mann	7	565.058

Tabell 24: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved Kulturhistorisk museum

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1434 Rådgiver	**38**	**524.355**
Kvinne	25	520.572
Mann	13	531.631
1363 Seniorkonsulent	**11**	**509.309**
Kvinne	6	504.617
Mann	5	514.940

Tabell 25: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det medisinske fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1013 Professor	**127**	**934.451**
Kvinne	45	942.980
Mann	82	929.770
1020 Vitenskapelig assistent	**18**	**445.610**
Kvinne	13	433.562
Mann	5	476.937
1108 Forsker	**50**	**496.573**
Kvinne	28	486.802
Mann	22	509.008
1109 Forsker	**155**	**604.232**
Kvinne	68	594.298
Mann	87	611.996
1211 Seksjonssjef	**15**	**775.504**
Kvinne	11	771.951
Mann	4	785.275
1352 Postdoktor	**139**	**548.213**
Kvinne	69	554.373
Mann	70	542.140
1364 Seniorrådgiver	**56**	**657.794**
Kvinne	39	654.154
Mann	17	666.145
8013 Professor II	**54**	**804.895**
Kvinne	18	789.207
Mann	36	812.739
1407 Avdelingsleder	**11**	**664.938**
Kvinne	9	656.968
Mann	2	700.800
1087 Overingeniør	**64**	**535.970**
Kvinne	35	531.227
Mann	29	541.694
1363 Seniorkonsulent	**45**	**514.387**
Kvinne	39	515.750
Mann	6	505.529

Tabell 26: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det matematisk- og naturvitenskapelige fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1009 Universitetslektor	**34**	**590.864**
Kvinne	14	580.926
Mann	20	597.821
1011 Førsteamanuensis	**208**	**643.816**
Kvinne	67	653.823
Mann	141	639.060
1054 Kontorsjef	**14**	**713.110**
Kvinne	11	708.324
Mann	3	730.658
1065 Konsulent	**13**	**408.754**
Kvinne	8	413.038
Mann	5	401.900
1108 Forsker	**19**	**483.959**
Kvinne	5	495.000
Mann	14	480.016
1181 Senioringeniør	**97**	**607.696**
Kvinne	14	593.338
Mann	83	610.117
1198 Førstelektor	**22**	**632.713**
Kvinne	14	642.616
Mann	8	615.383
1363 Seniorkonsulent	**61**	**542.850**
Kvinne	46	547.299
Mann	15	529.207
1364 Seniorrådgiver	**35**	**669.211**
Kvinne	18	657.851
Mann	17	681.239
1407 Avdelingsleder	**12**	**633.737**
Kvinne	6	654.300
Mann	6	613.174
8013 Professor II	**59**	**736.693**
Kvinne	4	711.550
Mann	55	738.522
1085 Avdelingsingeniør	**38**	**488.741**
Kvinne	11	481.149
Mann	27	491.834
1183 Forsker	**10**	**735.790**
Kvinne	5	761.840
Mann	5	709.740
1475 Instituttleder	**10**	**1.048.890**

Kvinne	3	1.010.833
Mann	7	1.065.200

Tabell 27: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved Naturhistorisk museum

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1011 Førsteamanuensis	**11**	**650.191**
Kvinne	3	670.733
Mann	8	642.488
1017 Stipendiat	**14**	**468.997**
Kvinne	12	467.063
Mann	2	480.600
1013 Professor	**11**	**813.327**
Kvinne	1	754.900
Mann	10	819.170
1085 Avdelingsingeniør	**10**	**469.092**
Kvinne	5	474.624
Mann	5	463.560

Tabell 28: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det odontologiske fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1017 Stipendiat	**51**	**489.506**
Kvinne	37	492.657
Mann	14	481.180
1087 Overingeniør	**21**	**540.346**
Kvinne	9	524.071
Mann	12	552.552
1085 Avdelingsingeniør	**11**	**465.945**
Kvinne	6	460.917
Mann	5	471.980
1181 Senioringeniør	**12**	**584.966**
Kvinne	4	562.231
Mann	8	596.334
1363 Seniorkonsulent	**11**	**508.809**
Kvinne	10	507.270
Mann	1	524.200
1434 Rådgiver	**16**	**582.630**
Kvinne	15	585.178
Mann	1	544.400

Tabell 29: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det samfunnsvitenskapelige fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1065 Konsulent	**16**	**407.764**
Kvinne	10	400.703
Mann	6	419.533
1087 Overingeniør	**14**	**516.807**
Kvinne	1	480.600
Mann	13	519.592
1109 Forsker	**25**	**642.133**
Kvinne	8	623.775
Mann	17	650.771
1364 Seniorrådgiver	**11**	**658.188**
Kvinne	5	624.100
Mann	6	686.595
8013 Professor II	**30**	**794.850**
Kvinne	12	754.167
Mann	18	821.972

Tabell 30: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det teologiske fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1013 Professor	**16**	**858.351**
Kvinne	3	833.300
Mann	13	864.132

Tabell 31: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved Universitetsbiblioteket

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1077 Hovedbibliotekar	**33**	**571.788**
Kvinne	30	570.257
Mann	3	587.100
1200 Førstebibliotekar	**14**	**635.660**
Kvinne	10	643.764
Mann	4	615.400
1408 Førstekonsulent	**13**	**473.518**
Kvinne	8	468.580
Mann	5	481.420
1515 Spesialbibliotekar	**47**	**501.357**
Kvinne	35	504.143
Mann	12	493.233

Tabell 32: Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved det utdanningsvitenskapelige fakultet

Stillingskode	**Antall ansatte**	**Gjennomsnittlig årslønn**
1009 Universitetslektor	**19**	**586.718**
Kvinne	16	582.984
Mann	3	606.633
1013 Professor	**52**	**831.100**
Kvinne	26	844.842
Mann	26	817.358
1087 Overingeniør	**10**	**547.050**
Kvinne	2	529.800
Mann	8	551.363
1109 Forsker	**11**	**674.445**
Kvinne	6	653.383
Mann	5	699.720
1364 Seniorrådgiver	**12**	**617.325**
Kvinne	7	606.786
Mann	5	632.080
1408 Førstekonsulent	**27**	**476.417**
Kvinne	20	479.198
Mann	7	468.471
8013 Professor II	**14**	**813.693**
Kvinne	7	850.386
Mann	7	777.000

Oppsummerende kommentar

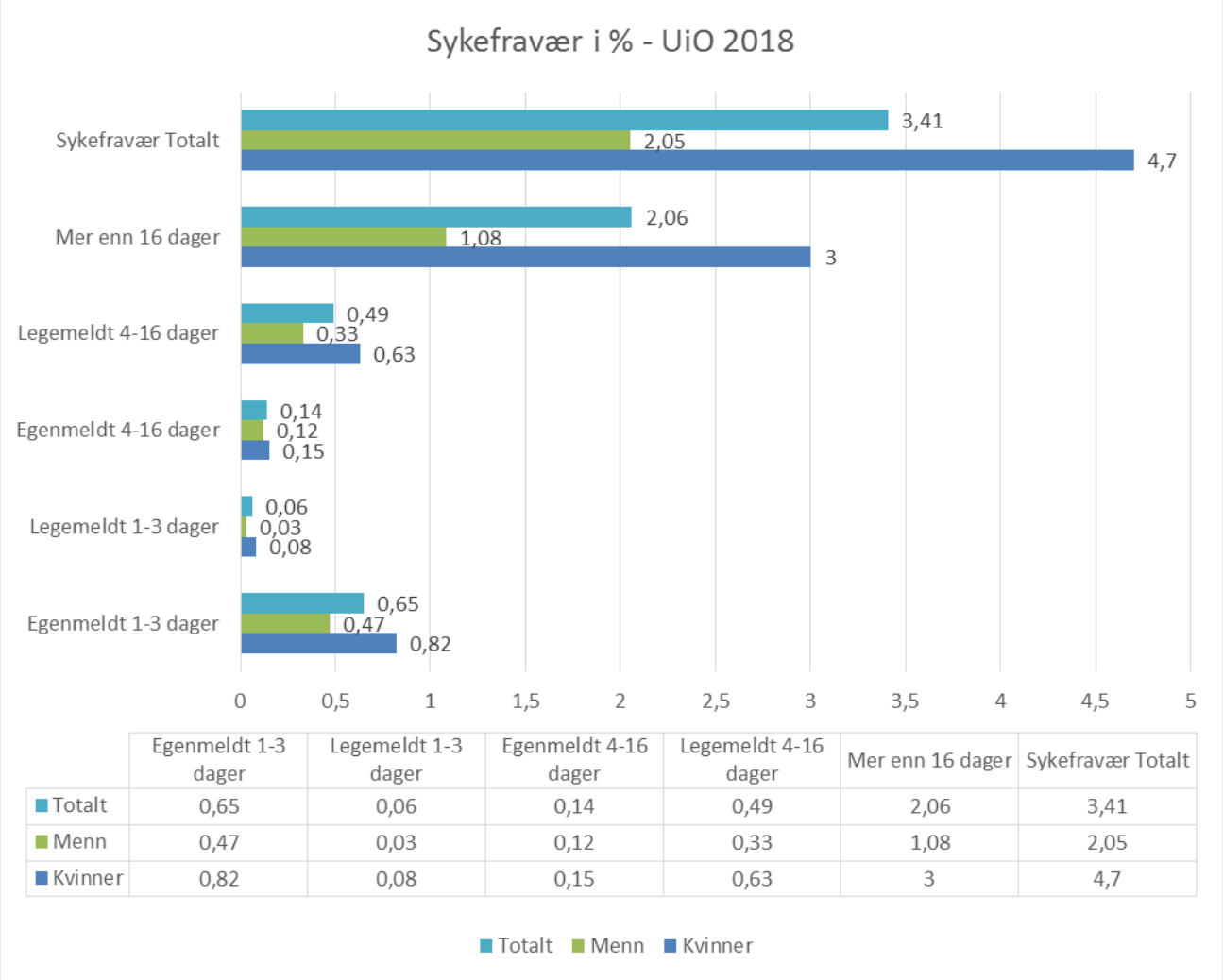
Oversiktene over viser som nevnt i innledningen at det kun er tatt med stillingskoder (SKO) hvor lønnsforskjellene er mer enn 10.000 NOK, samt at stillingskoder med mindre enn 10 ansatte eller færre ikke er inkludert. Tabellene over viser at enhetene har ulike utfordringer i forhold til likelønn for menn og kvinner innen de forskjellige stillingskodene, men det ser ut til at forskjellene utjevner seg når man ser på UiO-nivå. Kjønnsforskjellen er fremtredende i ingeniørstillinger ved de fleste enheter. Menn tjener gjennomgående mer enn kvinner innenfor disse stillingskodene. For seniorrådgiverkoden er det også en gjennomgående tendens til at menn har en høyere gjennomsnittslønn enn kvinner, dette både lokalt og sentralt. For stillingskoden 1013, professor, ser det ut til at kvinner tjener i gjennomsnitt mer enn menn ved flere enheter.

Sykefravær

UiOs IA-avtale 2015-2018[3] legger føringer for UiOs arbeid med oppfølging av sykefravær. UiO har satt som mål at sykefraværet ikke skal overstige 5,6 %, jfr. denne avtalen. Under følger en figur som gir oversikt over det totale sykefraværet i prosent fordelt på kjønn ved UiO. Fraværet er videre fordelt på egenmeldt og legemeldt fravær i 2018.

Figur 12: Korttids- og langtidsfraværet ved UiO i 2018, fordelt på kjønn (SAP)

[3] IA-avtale 2015-2018: https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2015-2018.pdf



	Egenmeldt 1-3 dager	Legemeldt 1-3 dager	Egenmeldt 4-16 dager	Legemeldt 4-16 dager	Mer enn 16 dager	Sykefravær Totalt
Totalt	0,65	0,06	0,14	0,49	2,06	3,41
Menn	0,47	0,03	0,12	0,33	1,08	2,05
Kvinner	0,82	0,08	0,15	0,63	3	4,7

I 2018 hadde UiO et totalt sykefravær på 3,41 %. Sykefraværet har gått ned med 0,8 prosentpoeng sammenliknet med 2017. Kvinner har høyere sykefravær enn menn. Henholdsvis 4,7 % for kvinner og 2,05 % for menn. Sykefraværet har imidlertid gått ned både for menn og kvinner sammenliknet med 2017. Nedgangen er på 0,8 prosentpoeng for kvinner og 0,8 prosentpoeng for menn. Det legemeldte sykefraværet er høyere enn det egenmeldte, og trekker den totale sykefraværsprosenten opp.

Permisjoner

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

Tabellen under gir en oversikt over ulike fraværstyper i 2018, og hvordan det fordeler seg på kvinner og menn. Tabellen skiller mellom antall tilfeller og andelen dette utgjør i dager. Det er kun tall for permisjoner avviklet helt eller delvis i 2018 som er tatt med, det vil si at permisjoner som er innvilget i 2018, men som først påbegynnes året etter ikke regnes med her.

Tabell 33: Antall kvinner og menn fordelt på ulike fraværstyper i 2018 (SAP)

Permisjonstype	Antall tilfeller		Sum dager		Total Antall tilfeller	Total Sum dager	Kvinners andel av fraværsdager
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann			
14 dg fødsel/adop m/lønn	2	112	19	961	114	980	1,8 %
Delvis utdan.perm u/lønn	11	4	941	505	15	1446	73,3 %
Forskningsterm 100% m/lønn	9	17	1411	2028	26	3439	34,6 %
Gradert foreldreperm 100%	42	47	2018	2123	89	4141	47,2 %
Gradert foreldreperm 80%	12	10	532	698	22	1230	54,5 %
Gradert foreldreperm u/lønn		2		28	2	28	0,0 %
Omsorgspermisjon u/lønn	232	54	16369	2778	286	19147	81,1 %
Perm u/lønn tjeneste.org		2		249	2	249	0,0 %
Perm v/fødsel/adopsj 100%	322	151	20673	5322	473	25995	68,1 %
Perm v/fødsel/adopsj u/lønn	2	4	253	116	6	369	33,3 %
Perm v/fødsel/adopsj. 80%	116	45	8326	1670	161	9996	72,0 %
Utd.perm u/lønn	18	4	527	370	22	897	81,8 %
Velferdsp u/lønn >1mnd	10	2	584	118	12	702	83,3 %
Velferdsp u/lønn < 1 mnd	19	9	103	79	28	182	67,9 %
Velferdsperm m/lønn	1615	809	2094,12	1079,94	2424	3174,06	66,6 %
Total	**2410**	**1272**	**53850,1**	**18124,9**	**3682,0**	**71975,1**	**65,5 %**

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn tar ut permisjon ved UiO i 2018 (65,5%). Dette er en liten nedgang fra året før på 2,1 prosentpoeng. Ved gradert foreldrepermisjon er fordelingen mellom menn og kvinner relativt lik, mens når det kommer til omsorgspermisjon uten lønn er kvinneandelen 81,1%. Kvinner tar også i større grad ut permisjon ved fødsel/adopsjon med 100% dekningsgrad (68,1%) og for 80% dekningsgrad (72,0 %). Flere kvinner enn menn tar utdanningspermisjon uten lønn i 2018. Menn tar ut forskningstermin i større grad enn kvinner, henholdsvis 65,4% og 34,6%. Kvinner tar i større grad enn menn ut velferdspermisjon både med og uten lønn.

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

Tabell 34: Fravær pga barns sykdom fordelt på ansatte ved UiO i 2018 (SAP)

Sykt barn	Antall fraværsdager	Kjønnsfordeling i %
Kvinne	2630	63,2
Mann	1533	36,8
Totalt	**4163**	**100,0**

Tabellen viser at kvinner i større grad enn menn er hjemme med sykt barn (63,2 %). Det har i 2018 gått ned 0,8 prosentpoeng, men tallene er relativt stabile sammenlignet med tidligere år.



Årsplan 2019-2021

UiO : Universitetet i Oslo

Innhold

4 **UiO i samspill**
Om årsplanen
UiOs samfunnsoppdrag
Hvordan skape endring?
Lærings- og arbeidsmiljø

6 **Fremragende utdannings- og arbeidsmiljø**
Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

7 **Grensesprengende forskning**
Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

8 **Ta kunnskap i bruk**
Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

9 **En helhetlig personalpolitikk**
Tiltak som skal gjennomføres av enhetene

10 **Virksomomhetsovergripende tiltak**
Tiltak som skal gjennomføres i organisasjonen

UiO i samspill

Om årsplanen

Årsplanen er UiOs sentrale styringsdokument for å realisere Strategi2020. Den har treårig perspektiv og er rullerende. Den oppdateres årlig.

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

Siden forrige årsplan har UiO fått et nytt rektorat. Sentralt for det nye rektoratet er en offensiv satsing på utdanning og læringsmiljø, en fortsatt satsing på fremragende forskning, nye perspektiver på hvordan kunnskap tas i bruk og på hvordan UiOs medarbeidere skal ivaretas gjennom en mer aktiv personalpolitikk.

UiOs samfunnsoppdrag

For et ledende europeisk forskningsuniversitet er gjennomslag i internasjonale konkurransearenaer viktig. Økt uttelling i EUs rammeprogram gjøres mulig gjennom kvalitet i støtteapparatet ved universitetet og gjennom samarbeid på tvers av fagdisipliner. Gjennom UiOs tverrfaglige satsinger, Livsvitenskap, Energi og Norden legger vi til rette for økt tverrfaglig samarbeid ved UiO og gjennom et aktivt medlemskap i the Guild of Research Intensive Universities sikrer vi internasjonalt institusjonelt samarbeid og en posisjon for å øve innflytelse på EU-systemet. UiO:Livsvitenskap er den største av UiOs satsinger og skal etablere et verdensledende utdannings- og forskningsmiljø for livsvitenskap, hvor spisskompetanse fra en rekke fag kommer sammen. UiO:Energi har som ambisjon å oppnå en sentral posisjon i internasjonal energiforskning og –utdanning og UiO:Norden skal gi ny kunnskap om det nordiske i en internasjonal kontekst.

Det skal legges til rette for at forskning tas i bruk i dialog med samfunns- og arbeidsliv. UiO vil å ta et tydeligere ansvar for å bidra til å løse globale utfordringer. For å nå disse målene skal vi videreutvikle en kultur for tverrfaglighet, internasjonalisering og samarbeid med forvaltning, næringsliv og samfunnet i stort.

Et tett samarbeid med Oslo kommune og andre kunnskapsaktører skal styrke UiOs profil som hovedstadsuniversitet. Skolesamarbeid, campus- og byutvikling og innovasjon er særlig prioriterte områder når vi skal løfte frem Oslo og UiO som internasjonalt attraktive. Gjennom samarbeid med viktige aktører i Oslo ønsker vi å etablere det framtidige Oslo Science City - et internasjonalt kraftsenter for kunnskapsintensiv næringsutvikling i området som strekker seg fra Gaustad, går via Blindern videre til Majorstuen.

Universitetsmuseene representerer en unik plattform for tverrfaglig forskningssamarbeid og formidling til samfunnet. UiO er nå nærmere et nytt vikingtidsmuseum på Bygdøy, og vi ser frem til videre utvikling av museumsbygningene på Tøyen og i Oslo sentrum. Dette arbeidet vil gi enda bedre og bredere formidling av UiOs fremragende forskning til samfunnet.

Hvordan skape endring?

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet inneholder mål på prioriterte utviklingsområder som skal bidra til å tydeliggjøre UiOs profil og på sikt gi bedre arbeidsdeling i sektoren. Det overordnede målet for utviklingsavtalen er økt utdanningskvalitet og internasjonalisering basert på forskning av høyeste kvalitet – innenfor et bredt spekter av fag og disipliner. UiO vil følge opp stortingsmeldingen om humaniora - Meld. St. 25 (2016-2017). En god utnyttelse av humanioras grenseflater og bidrag til andre fagområder vil være en prioritert oppgave.

Stortingsmeldingen om kvalitet i høyere utdanning – Meld. St. 16 (2016–2017) – gir ekstra drivkraft til det pågående arbeidet med å styrke utdanningskvaliteten ved UiO. Et hovedmål for UiO i tiden som kommer er å sikre en bedre sammenheng og tydeligere kobling mellom forskning og utdanning. En fornyet satsing på utdanning må bygge videre på arbeidet fakultetene, museene og sentrene har lagt ned for å styrke kvaliteten på eget utdanningstilbud og læringsmiljø.

UiO skal også tilby utdanninger som utnytter de mulighetene digitalisering representer, både for utviklingen i fagene og for studentenes læring. UiO vil intensivere arbeidet

med å bedre koordineringen av støtteressursene for utdanning. Den videre utviklingen av Senter for læring og utdanning (LINK) vil stå sentralt.

Gjennom *Innovasjonsløftet* tar UiO et helhetlig grep om innovasjonsarbeidet ved universitetet. Studentene står for den mest omfattende og hurtige kunnskapsoverføringen mellom UiO og arbeidslivet, og i denne årsplanen vil det bli lagt særskilt vekt på studentinnovasjon.

Parallelt løper det viktige arbeidet med å tydeliggjøre og støtte opp om fagmiljøenes bidrag til en kunnskapsbasert offentlig forvaltning, til kunnskapsinformerte politiske beslutninger og til en kritisk og levende offentlighet. Dette skjer langs et bredt spekter av UiOs aktiviteter og er ryggraden i UiOs rolle i en politisk orden, både lokalt nasjonalt og internasjonalt. Denne formen for kunnskap i bruk bidrar både til å skape legitimitet i det norske samfunnet og til å ivareta UiOs status som et internasjonalt ledende universitet.

UiO må være en dyktig aktør i et globalt arbeidsmarked. Det skal derfor legges til rette for effektiv rekruttering av vitenskapelige ansatte og en helhetlig karrierepolitikk.

UiO skal utarbeide en masterplan for IT; et overordnet styringsdokument med tydelige føringer for konkrete initiativ, prosjekter og satsinger. Digitalisering av administrative rutiner og tjenester vil være viktig i arbeidet med å effektivisere ressursbruken blant annet for å kunne frigjøre og omdisponere ressurser til kjernevirksomheten.

Lærings- og arbeidsmiljø

UiOs bygningsmasse skal bidra til at UiO kan innfri sine ambisjoner om et moderne lærings- og arbeidsmiljø. I dag er mange av bygningene nedslitte og uhensiktsmessige. Masterplanen for UiOs eiendommer gir føringer for prioritering av arbeidet med modernisering av områder og bygg. Vi ser at det er behov for økt finansiering til vedlikehold av eksisterende bygningsmasse, og at vi må sikre en tilfredsstillende balanse mellom dette og våre kjerneoppgaver.

UiO skal tilby et trygt arbeids- og læringsmiljø. Arbeidet mot trakassering, og da særlig av seksuell art, er høyt prioritert og berører de helt sentrale verdiene som preger et godt universitet. Vi vil verne om den akademiske ytringsfriheten og et trygt og sterkt arbeidsmiljø der den enkeltes integritet respekteres.

Oslo, 19. juni 2018

Svein Stølen
rektor

Gunn-Elin Aa. Bjørneboe
universitetsdirektør

Fremragende utdanning og læringsmiljø

UiO skal videreutvikle kvaliteten på eget studietilbud basert på en sterkere og tydeligere kobling mellom forskning og utdanning. Studentene skal møte aktive forskere i et inkluderende læringsmiljø, preget av gode internasjonale kontakter, en aktiv tilbakemeldingskultur og et lærende fellesskap der den mest oppdaterte kunnskapen tas i bruk. UiO- studentene skal lære å ta i bruk vitenskapelige metoder og tenkemåter. De må sikres gode analytiske ferdigheter, og settes i stand til å vurdere holdbarheten av informasjon og argumenter, samt bidra til å løse vår tids viktigste oppgaver i samfunns- og arbeidsliv. Etableringen av et godt samspill mellom faglige, teknologiske og pedagogiske utviklingsprosesser vil være en hovedoppgave de kommende årene.

UiOs videre satsing på utdanning skal forsterke og fokusere innsatsen på tvers av fakulteter og fagmiljøer, basert på utviklingsarbeidet som allerede er i gang. Arbeidet med å skape gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling skal styrkes. UiO vil satse systematisk på utdanningsledelse, sørge for et solid kunnskapsgrunnlag for beslutninger og utvikle gode støtteressurser på utdanningsområdet.

LINK, som er UiOs senter for læring og utdanning, og senterets samarbeid med enhetene vil stå sentralt i videreutviklingen av utdanningskvaliteten og læringsmiljøet. Det er også viktig å utnytte kompetansen ved eksisterende og nye sentre for fremragende utdanning, samt følge opp arbeidet med merittering av utdanningsfaglig kompetanse.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene[1]:

Tiltak 1:

Enhetene skal styrke studentenes integrering i fagmiljøet og gi god oppfølging underveis i studiene.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Enheten har iverksatt tiltak som styrker studentenes tilhørighet og integrasjon i fagmiljøet.
- Enheten har lagt en plan for hvordan arbeidet med å gi studentene tilbakemelding underveis i studiet skal styrkes og har påbegynt gjennomføring av tiltakene.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har et gjennomarbeidet og systematisk opplegg for tilbakemeldinger til studentene som er tilpasset programmenes og emnenes læringsutbytte.
- Enheten har økt andelen studenter som fortsetter etter første studieår.
- Enheten har økt andelen bachelor-, master- og ph.d.-studenter som gjennomfører på normert tid.

Tiltak 2:

Enhetene skal tilby et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø som bidrar til å aktivisere studentene, styrke læringsutbyttet og øke utdanningenes forskningsnærhet og arbeidslivsrelevans.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Enheten har tatt i bruk Canvas som ledd i utviklingen av et allsidig og integrert digitalt læringsmiljø.
- Enheten har styrket utdanningenes samfunns- og arbeidslivsrelevans og har økt antallet studenter som tar praksisemner.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har tatt i bruk digitalt støttede lærings- og vurderingsformer som legger til rette for aktiv læring.
- Underviserne får god støtte til å utvikle egen pedagogisk praksis.
- Enheten har implementert UiOs system for merittering av undervisning.

[1] *Med enheter menes i denne årsplanen fakulteter, museer, universitetsbiblioteket og sentre som ligger direkte under universitetsstyret.*

Grensesprengende forskning

UiO er et ledende europeisk forskningsuniversitet. Langsiktig, grunnleggende forskning er vårt fundament og utgangspunktet for nytenkende og grensesprengende forskning. Gjennomslag i de åpne, prestisjetunge virkemidlene som Sentre for fremragende forskning (SFF), FRIPRO og ERC er uttrykk for kvalitet.

Universitetet hevder seg i dag svært godt nasjonalt og godt i en europeisk setting, men må fortsatt arbeide for økt gjennomslag på de åpne arenaer hvor kvalitet er hovedkriteriet ved evaluering. UiO hevder seg også godt i deler av EUs øvrige rammeprogram, men utnytter ikke mulighetene godt nok. Deltagelsen i EUs rammeprogram må økes ytterligere, og det innenfor hele bredden av programmet.

SAB-evalueringen utfordret UiO på en for svak kultur for å se ut av fagmiljøet og ut av universitetet og på tverrfaglighet. Vi må sørge for at kompetansen, perspektivene og spørsmålene som finnes eller målbæres i ulike deler av institusjonen og i ulike deler av samfunnet, påvirker forskernes og UiOs egen tenking og videre utvikling.

Samarbeid er en sentral verdi for å videreutvikle UiO. Samarbeid inspirerer til nytenkning, fremmer kvalitet og bidrar til kulturell og økonomisk utvikling. Tverrfaglighet og samarbeid er også helt nødvendig for at UiO skal kunne bidra til oppfyllelsen av FNs bærekraftsmål, og til forståelse og løsning på store samfunnsutfordringene. Forskningssamarbeid på tvers av fagområder bør ha enda større oppmerksomhet. Her spiller UiOs tverrgående satsinger innen Livsvitenskap, Energi og Norden en sentral rolle.

Institusjonell integritet og en gjennomgående tydelig forskningsetisk bevissthet er en forutsetning for UiO som et viktig forskersamfunn, for all forskning, og for vår betydning som samfunnsinstitusjon. Dette er ikke mindre viktig i en tid med falske nyheter og tiltakende forakt for kunnskap og ekspertise. Det er behov for kompetanseheving av ansatte og studenter. Utvikling av et kursopplegg må skje i samarbeid mellom fakultetene og tilsvarende enheter og UiO:Ledelsen og støtteenheter.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 3:
Enhetene skal ha en bedre uttelling i EUs rammeprogram med særlig vekt på utviklingsavtalens prioriteringer og European Research Council (ERC).

Forventede resultater ved utgangen av 2019:
- Enheten har alene eller i samarbeid med andre enheter:
  - hevet kvaliteten på støtteapparat for prosjekter i driftsfasen
  - utviklet insentiver for koordinatorprosjekter
  - systematisk bygget kompetanse som vil føre til at enheten bedre utnytter mulighetene i EUs rammeprogram
- Enheten har økt rekruttering innen Marie S. Curie actions.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:
- Enheten utnytter mulighetene for kvalitetsheving som ligger i store europeiske samarbeidsprosjekter og i ERC-ordningen.

Tiltak 4:
Enhetene har ansvar for å fremme god vitenskapelig praksis og arbeide for å heve bevisstheten rundt forskningsetiske problemstillinger. Opplæring av ansatte og studenter er sentralt for at forskning skal gjennomføres i samsvar med anerkjente forskningsetiske normer og gjeldende lover og regler innen aktuelt fagområde.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:
- Enheten har gjennomført en vurdering av hvordan forskningsetiske normer og regler etterleves ved enheten.
- Enheten har ansvar for at alle relevante ansatte og studenter har gjennomført opplæring om forskningsetikk.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:
- Alle relevante ansatte og alle studenter etterlever gjeldende normer og regler for forskningsetikk.

Ta kunnskap i bruk

UiO skal tilby utdanning og utføre forskning på høyt internasjonalt nivå, formidle kunnskapen som skapes og bidra til å ta den i bruk. Dette flerfoldige samfunnsoppdraget gjør at utdanning, forskning og formidling må spille sammen, og i nær dialog med samfunnet rundt. Formidling handler om å ta kunnskap i bruk og engasjere universitetet i dialog med allmenheten og spesialiserte offentligheter.

Undervisningsoppdraget står sentralt på UiO, men det gjør også dialogen med offentlig forvaltning, med kulturlivet, samt kunnskapsutvekslingen med arbeids- og næringslivet. Universitetet må og skal bidra til at det norske samfunnet utvikler seg videre basert på en opplyst allmenhet og på en tydelig kunnskapsinformert forvaltning og politikk.

En viktig del av UiOs oppdrag handler om å bidra til et kunnskapsbasert arbeidsliv blant annet gjennom entreprenørskap og kommersialisering. Innovasjonsløftet som vårt viktigste instrument har fem innsatsområder: «Innovasjonskapasitet – kultur, kommunikasjon og lederskap», «Implementering, kommersialisering og entreprenørskap», «Strategiske allianser og møteplasser», «Studentinnovasjon» og «Utdanning».

UiO skal arbeide med alle innsatsområdene, men studentinnovasjon skal særlig prioriteres sammen med kommersialisering, entreprenørskap og utdanning. Dette fordi studenter er den gruppen som raskest og hyppigst står for kunnskapsoverføring mellom universitetene og arbeidslivet. Det er studenter som oftest etablerer bedrifter, basert på kunnskap utviklet på universitetene og i det kreative tilknyttede studentmiljøet. UiOs viktigste prioritering i 2019 må derfor være å bidra til å utvikle en sterk og tydelig kultur for studentinnovasjon og entreprenørskap.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 5:
For å utvikle innsatsområdet «Ta kunnskap i bruk» skal enhetene utarbeide mål og tiltak innen næringsrettet og sosial innovasjon, kommersialisering, entreprenørskap og formidling.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:
- Enheten har etablert tiltak for økt innovasjon og entreprenørskap blant studenter, stipendiater og postdoktorer.
- Enheten har implementert UiOs nye formidlingspolitikk, hvor formidling defineres bredt.

Forventede resultater ved utgangen 2021:
- Enheten har økt studentinnovasjon og entreprenørskap og kan vise til konkrete resultater.

En helhetlig personalpolitikk

Medarbeidere ved UiO er universitetets viktigste ressurs, og UiO må ha høy oppmerksomhet på hvordan ansatte blir ivaretatt og kan utvikle seg videre. Samfunnets forventninger til UiO er store, men rammebetingelsene endres kontinuerlig. Samfunnets raske endringer og utvikling utfordrer UiOs omstillingsevne og alle som jobber ved UiO.

En aktiv tilpasning til samfunnsendringene krever en fremtidsrettet personalpolitikk forankret i UiOs grunnleggende verdier og samfunnsoppdrag, en langsiktig visjon, målrettet organisasjonsutvikling og aktiv personaloppfølging av den enkelte ansatte. En helhetlig personalpolitikk som ivaretar rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, arbeids- og læringsmiljø, er fundamentet for UiOs videre utvikling. Det er behov for å arbeide videre med å utvikle et systematisk lærings- og arbeidsmiljø ved UiO. Det er ønskelig å videreutvikle en kultur som fremmer godt samspill og felleskap mellom ulike grupper ansatte og enheter i organisasjonen.

UiO skal tilby våre studenter og ansatte et trygt og forsvarlig lærings- og arbeidsmiljø fritt for trakassering. UiOs ansatte skal ha høy bevissthet rundt sitt ansvar for profesjonell oppfølging av studentene.

Ytringskulturen skal være tuftet på akademisk frihet, toleranse og kollegialitet. Organisasjonen vår skal preges av en tydelig ledelse som tar ansvar og bidrar til å videreutvikle medarbeidere og organisasjon. UiO skal videreutvikle lederutviklingskurs- og program, med fokus på forsknings-, utdanningsledelse og linjeledere med personalansvar.

Innsatsen i perioden skal konsentreres om gjennomføring av fire komplementære og til dels overlappende områder med tilhørende tiltaksplaner innenfor rekruttering, karrierepolitikk, likestilling og mangfold, midlertidighet og arbeid mot trakassering.

Tiltak som skal gjennomføres av enhetene:

Tiltak 6:

Enhetene skal ta i bruk målrettede virkemidler for å redusere andelen midlertidighet innenfor stillingsgrupper med høy midlertidighet.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Enheten har konkretisert tiltak for å redusere midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet.
- Enheten har rutiner for å følge opp treårsregelen i statsansatteloven.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten har redusert andelen midlertidig ansatte innenfor de stillingsgruppene hvor enheten har høy midlertidighet sammenliknet med andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2017.

Tiltak 7:

Enhetene skal styrke arbeidet mot trakassering i henhold til handlingsplanen for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Enheten har gjort risikovurdering av hvilke typer trakassering som kan forekomme ved enheten, som vil danne utgangspunkt for de forebyggende tiltak som utarbeides lokalt.
- Alle ledere ved enheten har kompetanse innen oppfølging og forebygging av trakassering.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Enheten jobber forebyggende mot trakassering og håndterer enkeltsaker på en god måte.

Virksomhetsovergripende tiltak

UiO skal forvalte sine samlede ressurser effektivt, og på en måte som understøtter kjerneaktiviteten. Det arbeides for å skape en enklere hverdag og et godt arbeids- og læringsmiljø for studenter og ansatte. Videreutvikling av campus og realisering av kunnskapshovedstaden Oslo er sentralt for å sikre at områdene rundt oss utvikles på en måte som underbygger UiOs strategiske målsetninger, og som gjør det enklere å ta kunnskapen fra universitetet i bruk i samfunnet. UiO vil også prioritere å tilrettelegge for en god institusjonell oppfølging av regjeringens humanioramelding.

For organisasjonen som helhet er det definert sentrale virksomhetsovergripende tiltak. Gjennomføring av tiltakene skal skje i samarbeid mellom alle nivåene i organisasjonen.

Tiltak som skal gjennomføres organisasjonen:

Administrativ digitalisering og forenkling

UiO skal etablere et program for administrativ forbedring og digitalisering. Programmet skal bidra til å forenkle, forbedre, fornye og standardisere administrative arbeidsprosesser for å frigjøre ressurser til kjerneoppgavene. Arbeidet skal gjennomføres på en måte som bidrar til god forankring og forståelse blant de ansatte som er involvert i endringene. Dette innebærer å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene og sikre at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet for innhold, årsak og retning for prosessene. Målrettede kompetansetiltak vil bli vektlagt.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Det er etablert en midlertidig koordinerende funksjon (programkontor) som har kapasitet og kompetanse til å arbeide med å gjøre UiO til en omstillingsdyktig organisasjon. Følgende tiltak er iverksatt:
  - kartlegge og identifisere hvilke prosesser som skal forbedres
  - motivere organisasjonen for omstilling og endring gjennom blant annet kompetansehevende tiltak
  - etablere en systematikk for å identifisere og hente ut effekter
  - sørge for at effektivisering og administrasjonskuttene ikke går utover faglig aktivitet

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Det er utviklet og innført fellesløsninger og tjenester som bidrar til effektiv drift og robuste administrative leveranser.
- UiO driver kontinuerlig forbedringsarbeid knyttet til administrative prosesser.
- Utvalgte arbeidsprosesser og tjenester er standardisert, effektivisert og digitalisert.

Masterplan for IT

UiO skal utarbeide en Masterplan for IT som gjenspeiler UiOs ambisjoner om å drive fremragende forskning og utdanning.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Masterplanen for IT er et styringsdokument som gir føringer for UiOs IT-virksomhet.
- Det er etablert styringsprosesser for å prioritere aktivitet.
- Det er utarbeidet forutsigbare prinsipper for finansiering av IT-investeringer og drift innen forvaltning, utdanning og forskning.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Det er etablert en systematikk som sikrer at masterplanen oppdateres jevnlig.
- Prinsipper for finansering av Masterplan for IT er etablert.

Veikart for forskningsinfrastruktur

«State of the art» – forskningsinfrastruktur er en forutsetning for at vi skal kunne beholde vår posisjon som et ledende forskningsuniversitet, og også for å lykkes på ulike konkurransearenaer. Gitt dette og de store kostnadene knyttet til investering, vedlikehold og drift er en tydeligere strategi for stor instrumentering og e-infrastruktur påkrevd. Det skal

utarbeides rullerende veikart for forsknings- og (e-)infrastruktur.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:
- Det er etablert rullerende veikart med tydelige prioriteringer for stor infrastruktur.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:
- Det er etablert et fungerende veikart for infrastruktur innen livsvitenskap som sikrer en strategisk utvikling av Livsvitenskapsbyggets funksjon som vert for store kjernefasiliteter.

Campusutvikling og integrering i byen og samfunnet

UiO ønsker å være en driver for å realisere kunnskapshovedstaden Oslo. Kunnskap, næring og byutvikling må sees i sammenheng. Kunnskap må tas i bruk. Arbeidet vil i hovedsak konsentreres langs to overlappende akser; gjennom utvikling av egen campus og våre eiendommer i samspill med byen rundt og gjennom proaktiv oppfølging av samarbeidsavtalen med Oslo kommune.

Oslo vil i løpet av 2018 vedta en strategi for campusutvikling inkludert flere innovasjonssoner. Denne vil UiO følge aktivt opp med fokus på helhet, samt følgende utviklingsområder:
- Nedre Blindern med omgivelser – en sentral del av det Oslo kommune benevner «Oslo Science City»
- Tullinløkka og UiO i sentrum
- Tøyen
- Bygdøy

Det vil være nødvendig for UiO å søke samarbeid med eksterne parter for å finne finansieringsløsninger på disse utfordringene – med de muligheter og utfordringer dette gir. Likeledes må fagligheten utvikles – koblingen mellom campus og faglig utvikling.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:
- UiO har spilt en aktiv rolle i oppfølgingen av campusstrategien for Oslo.
- Gjennom samarbeidsprosjekter knyttet til Oslo som europeisk miljøhovedstad 2019 har UiO bidratt til å profilere Oslo som en internasjonalt ledende by for bærekraft, kunnskap og miljø; det er opprettet en samskapningsarena i samarbeid mellom kommunen og kunnskapsinstitusjoner i byen hvor studenter og forskere bidrar til å løse konkrete byutviklingsutfordringer.
- Det er utformet en faglig visjon for utviklingen av Nedre Blindern, og lagt en plan for hvordan et helhetlig konsept for Nedre Blindern, som en del av Oslo Science City, kan realiseres.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:
- UiO har bidratt til at utviklingen av Oslo Science City rundt UiO:Blindern har styrket samhandling, innovasjon og samarbeid med nærings- og arbeidsliv. Universitetets avtrykk og tilstedeværelse er styrket ved våre to andre hovdecampus: UiO:Sentrum og UiO:Tøyen.
- Et helhetlig og realiserbart konsept for Nedre Blindern er utviklet og har fått støtte hos de nødvendige interessentene.
- UiO har bidratt til å gjennomføre campusstrategiens handlingsplan.
- Samarbeidet med Oslo kommune er styrket og videreutviklet, særlig innenfor de fire prioriterte områdene i samarbeidsavtalen med kommunen: skolesamarbeid, internasjonal tiltrekningskraft, innovasjon og campus- og byutvikling.

The Guild of European Research-Intensive Universities

UiO er et globalt orientert universitet og internasjonalisering preger all aktivitet. Etableringen av «The Guild of European research-intensive universities» forplikter og må følges opp. Nettverket har allerede etter to år betydelig gjennomslagskraft i europeisk forskningspolitikk. UiO vil bidra til at The Guild lykkes innenfor de fire prioriterte områdene:

- Innspill til EUs politikkagenda innen utdanning, forskning og innovasjon: påvirkning av FP9, European Innovation Council, the European Education Area mm.
- Sette forskning og utdanning på samfunnsagendaen: UiO skal i perioden spesielt bidra aktiv til utviklingen av nettverkets nord-sør politikk i samarbeid med ARUA-nettverket for ledende afrikanske universiteter.
- Nettverk for læring på tvers av landegrenser beste praksis: UiO vil aktivt søke å utnytte det læringspotensialet som ligger i nettverket gjennom kontakt og målrettede besøk for gjensidig institusjonsutvikling.
- Utvikling av faglige samarbeid i nettverket (bottom-up): UiOs fakulteter bør i perioden vurdere muligheter og relevans for faglig samarbeid i nettverket etter modell av f.eks. Det juridiske fakultets satsing.

Tiltaksplan for humaniora

Universitetsstyret har bedt om at det utarbeides en tiltaksplan for humaniora. Planen, som er under utarbeidelse, skal legge til rette for en god institusjonell oppfølging av humaniora ved UiO med vekt på å følge opp anbefalingene i regjeringens humanioramelding. Regjeringen forventer der en kvalitetsheving både i forskning og utdanning. Den betoner også behovet for å styrke humanioras plass og bidrag for å løse våre store samfunnsutfordringer, i et arbeidsliv i rask endring og ikke minst i skolen. Dette setter forventninger både til forskningsråd og institusjoner, men også humanorias forskerpopulasjon.

Forventede resultater ved utgangen av 2019:

- Påvirke programutlysningene, slik at humanioraperspektivene tydeliggjøres og aktualiseres i niende rammeprogram. Bruke nettverket The Guild som plattform for å sikre gjennomslag.
- Prioritere utvikling av studieprogram av særlig høy kvalitet, med internasjonal orientering og tverrfaglig innretning, slik som Honours programs, internasjonale forskerskoler eller kandidater til SFU.

Forventede resultater ved utgangen av 2021:

- Ha styrket kvaliteten i UiOs lektorutdanning ytterligere, i et nært og forpliktende samarbeid mellom skole, fagmiljøene og lektorprogrammet på UiO.
- Ha sikret at EVU-virksomhet innrettet mot skoleverket og andre relevante aktører skjer på en langsiktig, forutsigbar og økonomisk bærekraftig måte.
- Ha sikret at UiOs forskere i betydelig grad er involvert i tverrfaglige prosjekter innen utfordringsdrevet humanoria.

FOTOS: UIO/ANDERS LIEN

UiO : Universitetet i Oslo