

# Sakskart til Fakultetsstyremøte 18. juni 2024

Fakultetsstyremøtet finner sted fra klokken 16.00 og foregår på Hippokrates

## Sakstyper

O=orienteringssak, D=diskusjonssak, V=vedtakssak

Orienteringssaker: 25/24, 26/24, 28/24, 29/24, 30/24, 31/24, 32/24

Diskusjonssaker: 33/24

Vedtaksaker: 24/24, 34/24, 35/24

## Saksliste

### 24/24-V Godkjenning av innkalling og dagsorden

- Følgende dagsorden foreslås:
  - [25/24 Dekanens orienteringer](#) (15 min)
  - [32/24 Orientering om resultater av utredning om eventuell sammenslåing av OD og MED](#) (10 min)
  - [30/24 Sykefravær 2023](#) (10 min)
  - [27/24 Økonomi ihht årsplanen 1.tertial rapportering](#) (20 min)
  - [28/24 Foreløpig tildeling](#) (15 min)
  - Pause
  - [26/24 Presentasjon av HELSAM](#) (30 min)
  - [29/24 ARK-rapporten](#) (10 min)
  - [31/24 Årsrapport for forskerutdanning 2023](#) (5 min)
  - [33/24 Styrets arbeid - oppfølging](#) (20 min)
  - [34/24 Nytt medlem av valgkomite IMB](#) (5 min)
  - [35/24 Godkjenning av protokoll for innværende møte](#) (5 min)
- Til orientering: referat fra informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 10. juni 2024 (hvis IDF-møte gjennomføres).

### Forslag til vedtak

Innkalling og dagsorden godkjennes.

Referatet fra informasjonsmøte med tjenestemannsorganisasjonene 10. juni 2024 tas til etterretning.

### 25/24-O Dekanens orientering (15 min)

- [Orienteringsnotat](#) (pdf)

### 26/24-O Presentasjon av HELSAM (30 min)

ved Elin Olaug Rosvold og Knut Tore Stokke

### 27/24-O Økonomi ihht årsplanen 1. tertial rapportering (20 min)

ved Margrethe B. Ytterstad

- [Saksfremlegg](#) (pdf)
- [Vedlegg 1 Ledelseskommmentar T1 2024](#) (pdf)

- [Vedlegg 2 Økonomirapportering T1 2024 \(pdf\)](#)

## 28/24-O Foreløpig tildeling (15 min)

ved Margrethe B. Ytterstad

- [Saksfremlegg \(pdf\)](#)
- [Vedlegg 1 Foreløpig intern fordeling MED 2025 \(pdf\)](#)
- [Vedlegg 2 Foreløpig tildeling fra UiO 2025 \(pdf\)](#)
- [Vedlegg 3 Fakultetets fordelingsmodell \(pdf\)](#)

## Pause (10 min)

## 29/24-O ARK-rapporten (10 min)

ved Anita Robøle

- [Saksfremlegg \(pdf\)](#)
- [ARK-rapport 2024](#)

## 30/24-O Sykefravær 2023 (10 min)

ved Anita Varsi Øien

Presentasjonen om sykefravær

## 31/24-O Årsrapport for forskerutdanning 2023 (5 min)

ved Grete Dyb

- [Saksfremlegg \(pdf\)](#)

## 32/24-O Orientering om resultater av utredning om eventuell sammenslåing av OD og MED (10 min)

ved Hans Mossin

- [Saksfremlegg \(pdf\)](#)
- [Arbeidsgruppens rapport \(pdf\)](#)

## 33/24-D Styrets arbeid - oppfølging (20 min)

ved Hans Mossin

jf. [Protokoll til Fakultetsstyremøte 7. mai 2024 - Det medisinske fakultet \(uio.no\)](#) - sak 17/24

## 34/24-V Nytt medlem av valgkomite IMB (5 min)

ved Hela Soltani

- [Saksfremlegg \(pdf\)](#)

### **Forslag til vedtak**

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet oppnevner Heidi Kiil Blomhoff til valgkomiteen ved IMB som erstatter for Jan G. Bjålie for den resterende oppnevnellesperioden (ut 2025).

## 35/24-V Godkjenning av protokoll for inneværende møte

### **Forslag til vedtak**

Protokollen ble godkjent. Enstemmig vedtatt.

# Eventuelt

## Vedlagte saker til informasjon

### a) Disputaser ved Det medisinske fakultet

Disputaser

### b) Årshjul for faste saker til fakultetsstyret

- Samlefil (pdf) (kommer på møtedagen)

---

Publisert 24. jan. 2024 15:49 - Sist endret 17. juni 2024 13:20

# IDF-møte 10. juni 2024

Informasjonsaker: Styresaker - Arealsaker MED - OD-MED - UiO Sak - UiO:IT på MED - Samlokalisering SUSTAINIT - Ombygging IMB - Evt. sammenslåing HELSAM - Vannlekkasje NCMM - Eventuelt

Drøftingssaker: Ingen

Forhandlingssaker: Ingen

Tid og sted: 10. juni 2024 12:00 – 14:00, Hippokrates / Zoom

## Deltakere

Fra tjenestemannsorganisasjonene: Vigdis Bjerkeli (Forskerforbundet), Martine Sæterli Jensen (Akademikerne), Ragnhild Gotaas Torvik (NTL), Ariel Sevendal (Parat), Svend Davanger (Akademikerne)

Fra verneorganisasjonen: Sissel Aastorp (lokalt hovedverneombud)

Fra arbeidsgiver: Anita Robøle, Hela Soltani, Hanne-Guro Winfeldt Aabelvik, Knut Tore Stokke, Tor Henry Wold, Astrid Aksnessæther, Halvor Fahle, Anita Varsi Øien

Referent: Mette Fryndal

## Informasjonssaker

### 19/24 - Gjennomgang av styresaker til Fakultetsstyremøte 18. juni 2024

ved Anita Robøle

Det ble informert om sakene på sakskartet.

Styresak 29 vedr. ARK: Parat ber om redegjørelse for om MED har planlagt hvordan de ansatte skal involveres i arbeidet med tiltak og hvordan gjennomføring av dette skal foregå.

Robøle: dette vil tas tak i når ny HR-leder begynner 1. september. Det jobbes nå med å sette tiltak, og frist for innmelding av tiltaksplan er satt til 14. juni.

#### Sakskart

### 20/24 - Oppdatering på arealsaker ved Det medisinske fakultet

ved Anita Robøle

Livsvitenskapsbygget: til mottaksprosjektet er det nå satt ned en ny gruppe med fakultetsdirektørene fra de fakultetene som skal inn i bygget.

Sogn Arena: Det vil bli en omrokering i 4. etg. med flytting innad i landskapet for HR, økonomi og kommunikasjonsgruppen.

### 21/24 - Status innføring av nytt saks -og arkivsystem på UiO

ved Anita Robøle

Det skal tas en beslutning før sommeren om prosjektet UH-sak fortsetter.

### 22/24 - Status utredning av sammenslåing av OD-MED

Det ble vist til rapporten og orientert om at det ikke blir noen videre oppfølging av saken.

## 23/24 - Oppdatering på prosjekt UiO:IT for MED

ved Tor Henry Wold

Arbeidsgruppen har gjort en kartlegging for å få et bedre saksgrunnlag, og hatt dialog med SV og HF-fakultetet og UiO IT for å høre deres erfaringer. Arbeidsgruppen vil legge fram en rapport for dekanatet senest i oktober måned.

NTL ville vite om de ansatte har blitt involvert og hørt i prosessen.

Wold forteller at de ansatte har blitt jevnlig involvert, og det er gjort en kartlegging av alle arbeidsoppgavene som gjøres i dag.

## 24/24 - Status samlokalisering av SUSTAINIT

ved Knut Tore Stokke

Sustainit begynner flyttingen i neste uke, og er fornøyde med å bli samlokalisert. De sitter i dag på 3 forskjellige steder.

Akademikerne ville vite om hvordan det går med asbestsaneringen.

Stokke: asbestsaneringen vil gå sin gang, men man er ikke avhengig av de rommene som skal saneres for å kunne flytte inn.

## 25/24 - Ombygging av MED studieinfo og nytt varemottak IMB

ved Héla Soltani og Hanne-Guro Aabelvik

Prosjektet gjelder oppgradering av inngangen på Medica. Det har stått på EAs oversikt over brukerbehov i flere år. Prosjektet gikk videre til utredningsfase tidligere i år. Normalt går det lang tid fra utredning til gjennomføring. I dette tilfellet gikk det svært raskt og beskjeden fra EA om at gjennomføring er tenkt å skje sommeren 2024 kom på kort varsel. Det er hyggelige nyheter at prosjektet blir endelig gjennomført, samtidig skaper det utfordringer med tanke på informasjonsflyt til de ansatte, koordinering, medvirkning og medbestemmelse internt.

De som blir berørt av prosjektet er ansatte i fakultetsadministrasjonen og IMB. Ansatte ved MED-studieinfo (Studieseksjonen MED, fakultetsadministrasjonen), flytter i nye lokaler en etasje opp. To ansatte ved IMB som jobber med innkjøp/varemottak flytter fra arbeidsplass i fagavdeling til nye lokaler ved inngangen. Alle tar med seg sine arbeidsoppgaver og flytter fysisk til nye lokaler i samme bygg. De ansatte er blitt informert og involvert i planlegging av prosjektet. Når det gjelder studentinfosenterets nye lokaler er det tatt med i prosjektet at de nye rommene er tilpasset konfidensielle samtaler og det vil gjøres tiltak rundt sikkerhet. Det er også tatt hensyn til at arbeidene ikke skal forstyrre studiestarten i august.

## 26/24 - Status eventuell sammenslåing av avdelingene Tverrfaglig helsevitenskap og Folkehelse ved HELSAM

ved Knut Tore Stokke

Arbeidsgruppen har lagt fram forslag om sammenslåing. Det var planlagt drøftingssak i dag, men det vil først gjøres en intern høring om det finnes andre synspunkter av de som blir berørt, samt gå nærmere inn på hva som er konsekvensen. Helsam vil komme tilbake med en sak september.

## 27/24 - Vannlekkasje NCMM

ved Anita Robøle

Den 2. april rant til sammen 1000 liter ut på gulvet og ned i etasjen under. Skadene er blitt utbedret den 23. april. Kontroll av tørkeprosessen ble gjort 7.juni, og ingen flere tiltak vil iverksettes.

## 28/24 - Eventuelt

Parat: Vi vil vite hvordan fakultetet jobber med lønnsamtaler, og hvor god synes dere info.siden om lønnsamtaler for ledere er?

Robøle: vi vil forberede en sak om dette til neste møte. Ved Medisin har ledelsen sagt at alle skal forberede lønnsamtaler for sine ansatte.

NTL: Vi vil vite hvordan fakultetet jobber med medarbeidersamtaler.

Robøle: vi vil forberede en sak om dette til neste møte.

## Drøftingssaker

Ingen

## Forhandlingssaker

Ingen

---

Publisert 3. juni 2024 12:56 - Sist endret 17. juni 2024 14:58



# UNIVERSITETET I OSLO

Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

---

Sakstype: Orienteringssak

Møtesaksnr: 25/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 17. juni 2024

Saksansvarlig: Hanne Flinstad Harbo

---

## Dekanens orienteringer

I møte 18. juni 2024 vil dekanen orientere om:

- lederstillinger i Fakultetsadministrasjonen,
- orientering om NCMM i universitetsstyremøte 18. juni,
- medisinstudenter fra Gaza i utveksling til Det medisinske fakultet i Oslo.

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær



# UNIVERSITETET I OSLO

Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

---

Sakstype: Orienteringssak

Møtesaksnr: 27/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 28. mai 2024

Saksansvarlig: Margrethe B. Ytterstad

Saksbehandler: Margrethe B. Ytterstad

---

## Virksomhetsrapportering T1 2024 – økonomisk status per 30. april 2024

### Formål og saksfremstilling

Formålet med saken er å gi en orientering om økonomisk status for Det medisinske fakultet per første tertial 2024. Saken legges fram til orientering som en del av fakultetsstyrets årshjul på styremøte i juni. Som vedlegg ligger rapporteringen sendt til UiO sentralt.

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær

### Vedlegg

- Vedlegg 1: Ledelseskommentar T1 2024
- Vedlegg 2: Økonomirapportering T1 2024





**Rapporterende enhet:**  
Det medisinske fakultet

**Rapportert av:**  
Hanne Harbo  
Hans Mossin  
Margrethe B. Ytterstad

**Periode:**  
T1 - 2024

## Ledelsesvurdering 1. tertial 2024

Det økonomiske utviklingen per første tertial viser at aktiviteten på den bevilgningsfinansierte i virksomheten går som planlagt. Vi ser at den økonomiske utviklingen per første tertial viser at fakultetet fortsetter å «spise» av mindreforbruket. Vi opplever at fakultet sin økonomiske situasjon er i ferd med å snu fra et opparbeidet merforbruk over tid, til å nå bruke mer enn tildelt budsjetttramme. Dette skyldes en utvikling over tid med fokus på å få satt i gang aktivitet. Videre har det også de senere årene kommet nye rammekutt, økte husleie og energikostnader, pris- og lønnsjusteringer høyere enn normalt, samt kostnader i forbindelse med oppgraderinger av Domus Medica for å neve noen av faktorene som spiller inn.

For fakulteter er det viktig å styre og prioritere aktiviteten godt for å håndtere de økonomiske utfordringene fakultetet vil befinne seg i. For å kunne gjøre dette på en god måte er forutsigbarhet viktig. MED står i midlertidig i den situasjonen at flere av sakene som vil ha store økonomiske konsekvenser framover, er lite forutsigbare. Dette fører til mye usikkerhet og risiko for fakultetets økonomi framover.

Det er knyttet usikkerhet til arealsituasjonen på MED og de økonomiske konsekvensene dette vil gi, herunder Livsvitenskapsbygget, arealer i nye sykehus og generelt økte leiekostnader. Fakultetet har ikke økonomi til å bære disse kostnadene selv. Det er også knyttet usikkerhet til i hvilken grad en ny husleieordning vil påvirke MED. Endring av interne satser fra 2 til 1 for eide bygg (dersom man lander på dette alternativet) vil forverre den økonomiske situasjonen til fakultetet dersom det får tilbakevirkende kraft da fakultetet i hovedsak betaler husleie på lavest prisnivå. På den andre siden har også fakultetet potensialet til innsparing av husleiekostnader da hele 43 % av arealer vi betaler for er leide lokaler.

En annen usikkerhetsfaktor er hvorvidt, og eventuelt når vi får en økning i antall studieplasser ved medisinstudiet. Grimstadutvalget (2019), og senere Helsepersonellkommisjonen, har anbefalt at Norge selv bør utdanne minst 80 % av de legene landet har behov for. De fire medisinske fakultetene støtter denne anbefalingen og arbeider sammen for at tildeling av nye studieplasser gjøres forutsigbart og med en tidsplan som tillater nødvendig planlegging og tilrettelegging for økt opptak. Fakultetet har siden 2020 fått 40 nye studieplasser. Vi har i hovedsak klart dette innen dagens undervisningskapasitet og arealer, men ved ytterligere økning av medisinstudenter vil det kreve gjennomgang av studieplaner, ny-ansettelser og økt arealbehov. Tildeling ut over studieplassfinansiering vil være nødvendig. Fakultetet holder på å utarbeide en opptrappingsplan.

Beslutning om videre finansiering av NCMM skal opp på styremøte i juni 2024. Inntil vedtaket er fattet er det utfordrende med økonomisk planlegging på både kort og lang sikt, og senterets økonomiske handlingsrom i perioden er redusert. Beslutningen som kommer om videre framdrift må legge til grunn en hensiktsmessig plan for justering av budsjetttramme og forpliktelser senteret har.

Dato 27.05.2024

Hanne Flinstad Harbo

Dekan

Hans Mossin

Fakultetsdirektør



# UNIVERSITETET I OSLO

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

**Vedlegg:**

- Vedlegg 1 Økonomirapport T1 2024

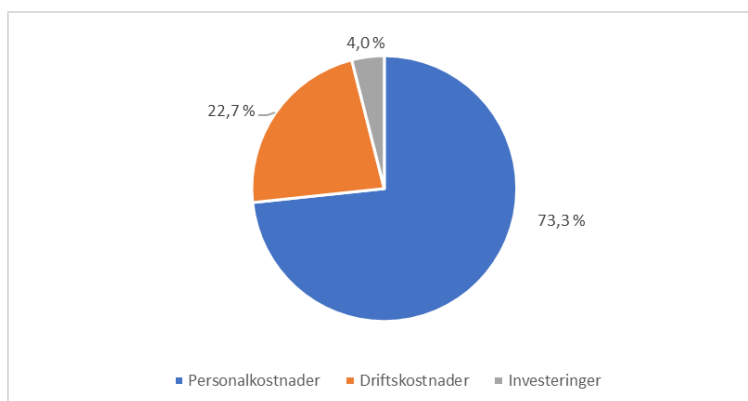


## Økonomirapport 1. tertial 2024

Totaløkonomien hittil i år viser et isolert merforbruk på 18 mill. kroner. Justert for overføringen av mindreforbruket fra 2023 (76,6 mill. kroner) har fakultetet per første tertial et akkumulert mindreforbruk på 58,7 mill. kroner. I avsnittene under går vi nærmere inn på det akkumulerte resultatet for den bevilgningsfinansierte virksomheten og den eksternt finansierte virksomheten.

For første tertial har Det medisinske fakultet (heretter MED) totale inntekter på 549,4 mill. kr. Av inntektene er ca. 41 % eksternt finansiert og 59 % av inntektene bevilgning over statsbudsjettet.

**Diagram 1:** Fordeling av totale utgifter hittil i år (totaløkonomien)



## Usikkerhet og risiko for inneværende år

### Nettobidrag

MED sin eksternt finansierte virksomhet er stor og utgjør per første tertial ca. 41 %. MED har de siste årene hatt en god økning i nettobidraget. Det høye nettobidraget påvirker utviklingen på økonomien til fakultet i en positiv retning og er i stor grad med på å forbedre det økonomiske handlingsrommet. På den andre siden har reduksjon i budsjetttrammen over flere år ført til at fakultetet i større grad har blitt avhengig av nettobidraget. MED er fortsatt avhengig av et godt tilfang av nye eksternt finansierte prosjekter for at fakultetet skal kunne opprettholde handlingsrommet.

### NCMM

Fram til utløpet av 2025 er senteret finansiert av bevilgningsmidler fra UiO sentralt, samt midler fra Forskningsrådet og Helse Sør-Øst. Etter 2025 stiller ikke Forskningsrådet og antagelig ikke Helse Sør-Øst med finansiering. Fremtidig finansiering av senteret er i prosess under ledelse av Rektor og saken skal til behandling i styret i juni 2024. Inntil vedtaket er fattet er det utfordrende med økonomisk planlegging på både kort og lang sikt, og senterets økonomiske handlingsrom i perioden er redusert. Beslutningen om fremtidig finansiering må legge til grunn en hensiktsmessig plan for justering aktivitet og forpliktelser senteret har.



## Institutt for helse og samfunn sin økonomiske situasjon

Institutt for helse og samfunn (heretter Helsam) har over en tid hatt en stram økonomisk situasjon. Som følge av nye kutt og lavere nettobidrag er forventet merforbruk i 2024 er 16,5 mill. kroner. Historiske regnskapstall og prognosene viser at instituttet må iverksette tiltak for å komme i styrt økonomisk balanse, enten ved å øke inntektene eller redusere kostnadene. Nærmere 90% av Helsams kostnader er personalkostnader og det aller meste av dette er bundet opp i faste stillinger. Vi ser også at Helsam i mye større grad enn de andre instituttene er avhengig av nettobidraget for å kunne finansiere aktiviteten på bevilgningen.

I første tertial er det jobbet langs to ulike spor med å se på utdanningsporteføljen ved Helsam. Det ene prosjektet har som mål å se på økonomiske effekter av et mulig kutt i utdanningstilbudet for å bedre den økonomiske situasjonen, mens det andre prosjektet dels ser på mulige synergieffekter som kan hentes ut gjennom bedre samordning av programmene, dels ser på potensialet for å øke inntekter gjennom økt aktivitet og dels ser på effekten av kutt i tilbudet. Begge prosjektene vil avgi rapporter før sommeren, og disse vil sammen med informasjon om endringer i fordelingsmodellene utgjøre det viktigste grunnlaget for langsiktige innsparingstiltak.

## 1.0 Bevilgningsfinansiert virksomhet

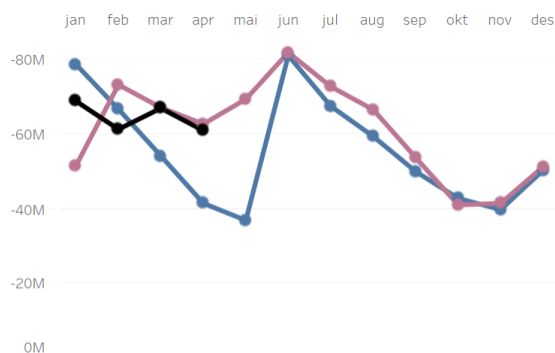
Den bevilgningsfinansierte virksomheten til MED er i all hovedsak bevilgning over statsbudsjettet gjennom Kunnskapsdepartementet til UiO og hvor MED får videreført sin andel etter gjeldende budsjettmodell for UiO.

**Tabell 1:** Akkumulert resultat per første tertial, årsbudsjett og prognose for 2024- bevilgningsfinansiert virksomhet (tall i 1000 kr)

### Bevilgningsvirksomheten

	Regnskap T1	Prosentvis forbruk	Års-budsjett	Års-prognose T1
Inntekter	-324,3	34%	-951,0	-952,5
Personal	283,1	36%	790,1	801,8
Drift	79,1	31%	253,5	248,1
Investeringer	21,0	36%	57,9	48,1
<b>Isolert resultat før nettobidrag</b>	<b>59,0</b>	<b>39%</b>	<b>150,6</b>	<b>145,5</b>
Nettobidrag	-40,8	34%	-120,3	-116,9
Prosjektavslutning	-2,6	29813%	0,0	-2,0
Overforbruk BOA	0,0			-1,3
<b>Isolert resultat</b>	<b>15,6</b>	<b>52%</b>	<b>30,3</b>	<b>25,3</b>
Overført fra i fjor	-76,6	95%	-80,6	-76,6
<b>Akkumulert resultat</b>	<b>-61,0</b>	<b>121%</b>	<b>-50,3</b>	<b>-51,3</b>

Bevilgningsvirksomheten - Regnskap, årsbudsjett og årsprognose akkumulert resultat per måned



Den økonomiske utviklingen per første tertial viser et isolert merforbruk på 15,6 mill. kroner. Justert for overføringen av mindreforbruket fra 2023 (76,6mill. kroner) har fakultetet et akkumulert mindreforbruk på 61 mill. kroner. Av mindreforbruket er 41 mill. kroner øremerkede midler. Fratrukket våre øremerkede forpliktelser har fakultetet et akkumulert mindreforbruk på 20 mill. kroner per første tertial.

Sammenlignet med budsjett har aktiviteten gått som planlagt. Sammenlignet med første tertial 2023 har aktiviteten vært relativ lik. Økning i personalkostnader skyldes lønnsjusteringer. Fakultetet har 1 årsverk i avvik sammenlignet med 2023. Driftskostnadene ligger på samme nivå som i 2023. Gitt prisjusteringer vil dette bety at fakultetet har hatt litt lavere driftskostnader første tertial. Investeringskostnadene har som planlagt vært høyere i år enn 2023.



Nettobidraget til fakultetet var i 2023 132 mill. kroner. Vi ligger noe under på nettobidraget i forhold til budsjettet hittil i år, og ca. 10 mill. kroner lavere enn nettobidraget per 1. tertial 2023. En typisk forklaring på avviket hittil i år er forsinkelser og/eller feilperiodisering av kostnader i prosjekter. Oppdatert prognose er tilnærmet uforandret. MED har 2,6 mill. kroner merforbruk i prosjektavslutning per første tertial.

## 1.1 Øremerkede midler

**Tabell 2:** Øremerkede midler (tall i 1000 kr)

	Resultat 2023	Regnskap hittil i år (april)	Årsbudsjett 2024	Justert prognose 2024
100002 IT satsings- og porteføljemidler	-3 991	-8 551	0	-3 963
100006 Livsvitenskap satsingsmidler	-5 579	-5 314	-2 715	-2 385
100007 Livsvitenskap konvergensmidler(rekr.st.)	-3 092	-7 312	-5 189	-1 482
100014 Andre sentrale øremerkinger	-6 390	-4 435	-2 366	-2 004
102375 Forskermidler Klinmed		258	0	0
103003 Felles prosjekt på hele MED	-2 625	-265	1 000	1 000
103010 HELSAM faglig øremerket	-894	-1 224	438	467
103011 Senter for Global Helse	-564	0	0	0
103012 Tildelinger utenom rammen IMB	-7 197	-8 022	2 752	-4 280
103437 Systems neuroscience & sleep	190	0	0	0
103971 UiO:Demokrati	-1 492	-141	88	-1 537
<b>Sum øremerkede midler ekskl. REK og NCMM</b>	<b>-31 295</b>	<b>-35 007</b>	<b>-5 992</b>	<b>-14 183</b>
13 000 REK	-1 536	-40	0	0
13 25 XX NCMM	-8 077	-6 731	-5 616	-8 090
<b>Sum eksterne og sentralt øremerkede midler</b>	<b>-40 908</b>	<b>-41 777</b>	<b>-11 607</b>	<b>-22 273</b>

I tabellen er en oversikt over øremerkede midler. Midlene er enten sentralt øremerkede fra UiO, eller fra eksterne. De øremerkede midlene er helt sentralt for å forstå MED sin økonomiske situasjon. Vi har hatt fokus på å få økt aktivitet knyttet til de øremerkede midlene. Prognosen er justert fra et forventet mindreforbruk på 11,6 mill. kroner til 22,3 mill. kroner. Noe av justeringen skyldes forventet lavere aktivitet, men også økte forpliktelser av 2024-inntekter for livsvitenskap, IT-infrastruktur og tre Fellesløft-prosjekter.

## 1.2 Justert prognose for den bevilgningsfinansierte virksomheten

**Tabell 3:** Akkumulert resultat, årsbudsjett og prognose – per enhet (tall i 1000 kr)

Enhet	Isolert mer-/mindreforbruk hittil i år	Overført fra i fjor	Akkumulert resultat hittil i år 2024	Årsbudsjett 2024	Prognose 2024
Fakultetsadministrasjonen	15 187	- 19 940	- 4 753	- 4 963	- 7 413
IMB	7 027	- 13 297	- 6 270	- 5 029	- 2 288
Helsam	7 029	- 1 476	5 554	10 309	15 068
Klinmed	- 13 983	- 29 901	- 43 885	- 20 631	- 27 459
NCMM	611	- 8 477	- 7 866	- 5 616	- 8 090
Veksthuset	- 270	- 3 470	- 3 740	- 2 437	- 1 515
<b>Sum</b>	<b>15 601</b>	<b>- 76 561</b>	<b>- 60 960</b>	<b>- 28 367</b>	<b>- 31 696</b>
Toppjustering				- 19 562	- 19 562
Toppjustering sentrene				- 2 400	
<b>Sum inkl. toppjustering</b>				<b>- 50 329</b>	<b>- 51 258</b>



MED har justert prognosen per første tertial. Det er gjort en del justeringer per enhet, men totalt for fakultet avviker ikke prognosen per første tertial vesentlig fra opprinnelig budsjett. Dette betyr ikke at fakultetet har klart å justere ned aktivitetsnivået tilsvarende nye kutt for 2024, men at ikke all aktivitet er forventet å gå som planlagt, samt tilførsel av nye øremerkede inntekter. I prognosen er nye kutt fra disponeringsskriv lagt inn, samt et forventet lønnsoppgjør for 2024. Av prognosen på 51,2 mill. kroner i 2024 er 22 mill. kroner øremerkede midler.

Vi har valgt å ikke endre toppjusteringen per første tertial. Toppjusteringen for sentrene som ble lagt inn er trukket ut. Ut ifra erfaring er det en del usikkerhetsfaktorer knyttet til justert prognose som settes i første tertial. Hovedsakelig skyldes dette er muligheten for å gjennomføre planlagte anskaffelser slik budsjettet, nye inntekter og om planlagt årsverksutvikling står seg ut året.

Nedenfor følger kommentar per enhet på oppdatert prognose

### **Fakultetsadministrasjonen**

Enhet for helsevitenskapelig pedagogikk (HELP) ble 1.april 2024 flyttet til Fakultetsadministrasjonen som egen seksjon, men ligger i sin helhet under fakultetsadministrasjonen i rapporteringen for første tertial. Prognosen til fakultetsadministrasjonen er justert som følge av innsparing husleiekostnader (Radiumhospitalet og flytting fra leide lokaler til eide lokaler), planlagt nedjustert aktivitetsnivå som følge av reduksjon i rammen og et forventet mindreforbruk på HELP på 1,2 mill. kroner.

### **Institutt for medisinske basalfag**

Institutt for medisinske basalfag (IMB) har de siste årene hatt et betydelig akkumulert mindreforbruk (regnskapsmessig overskudd) og et visst økonomisk handlingsrom. Nå ser det ut til at IMBs bevilgningsfinansierte økonomi styres nesten ned til regnskapsmessig balanse i løpet av de neste åtte månedene. Hovedårsakene til at overskuddet reduseres er store kostnader i forbindelse med oppgraderinger av forsøksdyravdelingen (KPM) og to disseksjonssaler i perioden 2022-2024, vedlikehold av brukerstyr i Domus Medica, samt en generelt kostnadskrevende drift av KPM. IMB er i en særstilling på Det medisinske fakultet ved å ha ansvar for store oppgraderings- og vedlikeholdskostnader i eget bygg. Dette har de senere årene vært vanskelig å planlegge disse kostnadene for instituttet da de stadig har måtte dekke nye kostnader som UiOs eiendomsavdeling (EA) tidligere hadde økonomisk ansvar for, og som nå inngår i det EA definerer som instituttets «brukerstyr».

### **Institutt for helse og samfunn**

Enhet for bærekraftig helse (Sustainit) ble 1. april 2024 flyttet til Institutt for helse og samfunn (Helsam), men ligger i sin helhet under Helsam i rapporteringen for første tertial. Sustainit ligger inne med et forventet mindreforbruk på 1,5 mill. kroner i 2024.

Helsam har justert prognosen til et merforbruk fra 12,5 mill. kroner til et merforbruk på 16,5 mill. kroner. Dette skyldes blant annet reduksjon i budsjettammen og merforbruket fra 2023 som opprinnelig var budsjettet til å gå i balanse. Det forventede merforbruket skyldes at Helsam har for høyt aktivitetsnivå i forhold til bevilgningen og sliter å få ned kostnader i tritt med reduksjon i rammen. Det store merforbruket som er forventet i 2024 skyldes også en forventet reduksjon i nettobidraget på ca. 7 mill. kroner. Historiske regnskapstall og prognosene viser at instituttet må iverksette tiltak for å komme i styrt økonomisk balanse, enten ved å øke inntektene eller redusere kostnadene. Nærmere 90% av Helsams kostnader er personalkostnader og det aller meste av dette er bundet opp i faste stillinger. Vi ser også at



Helsam i mye større grad enn de andre instituttene avhengig av nettobidraget for å kunne finansiere aktiviteten på bevilgningen.

## **Institutt for klinisk medisin**

Institutt for klinisk medisin (KlinMed) har hittil i år hatt et aktivitetsnivå som forventet og som var 7 % høyere enn i fjor. Instituttet sin økonomiske situasjon per første tertial 2024 har i liten grad endret seg fra det som ble lagt til grunn i årsbudsjettet. En ytterligere reduksjon i ordinær bevilgningsinntekt og et noe dyrere lønnsoppgjør enn budsjettet blir finansiert via økt nettobidrag, motpostering av Overforbruk BOA og prosjektavslutningsinntekter. Mottak av tilnærmet all 2024-inntekt for livsvitenskap, IT-infrastruktur og tre Fellesløft-prosjekter per 1. tertial har gitt vekst i akkumulert mindreforbruk og tilsvarende vekst i forpliktelser. Dette endrer ikke instituttets netto økonomiske situasjon. Prognosen er justert fra et forventet mindreforbruk på 20,5 mill. kroner til 27,5 mill. kroner.

## **NCMM**

Fram til utløpet av 2025 er senteret grunnfinansiering samfinansiert av bevilgningsmidler, samt midler fra Forskningsrådet og Helse Sør-Øst. Per 1. tertial har driften i all hovedsak gått som planlagt. NCMM forventer også at driften resten av året går i henhold til plan. Den største usikkerheten for NCMMs totaløkonomi knytter seg til vedtak om formatet for videre drift av senteret fra 2025. Vedtak skal fattes av Universitetsstyret i juni 2024. Inntil vedtaket er fattet er det utfordrende med økonomiplanlegging på både kort og lang sikt. Oppdatert prognose for første tertial viser ett samlet mindreforbruk på 8,1 mill. kroner sammenlignet med årsbudsjettet på 5,6 mill. kroner. Dette skyldes en kombinasjon av nedjustering av investeringskostnader i prognosen, og en høyere inngående balanse enn forventet på budsjetteringstidspunktet.

## **Veksthuset**

Veksthuset er finansiert av MED, Mat/Nat, UiO sentralt og UiO Livsvitenskap. Senteret er nå i en god økonomisk situasjon med et mindreforbruk på 3,7 millioner kroner. Prognosen for 2024 er et mindreforbruk på 1,5 millioner kroner. Senteret deler hvert år midler til studentinnovasjon og såkornstøtte til enheter ved MED og Mat/Nat. Senterleder kan styre størrelsen på disse støttene for å balansere budsjettet. Senteret arrangerer også konferanser og seminarer for å styrke innovasjonen blant ansatte og studenter med de deltakende fakultetene. Planen for siste halvdel 2024 er å styrke ledelsen av senteret, stillinger er utlyst og ansettelse i prosess.

## **2.0 Fakultetets eksternt finansiert virksomhet**

Den eksternt finansierte virksomheten er finansiert gjennom tre hovedkilder: Norsk forskningsråd (NFR), EU og øvrige bidrags- og oppdragsinntekter.

**Tabell 4:** Akkumulert resultat per første tertial, årsbudsjett og prognose for 2024- eksternt finansiert virksomhet (tall i 1000 kr)



## BOA-virksomheten

	Regnskap T1	Prosentvis forbruk	Års- budsjett	Års- prognose T1
Inntekter	-225,1	35%	-645,3	-667,6
Personal	133,0	36%	373,6	392,7
Drift	49,7	35%	142,6	147,1
Investeringer	1,5	25%	5,7	5,7
<b>Isolert resultat før nettobidrag</b>	<b>-41,0</b>	<b>33%</b>	<b>-123,4</b>	<b>-122,1</b>
Nettobidrag	40,6	33%	123,3	122,2
Prosjektavslutning	2,6	30298%	0,0	2,0
Overforbruk BOA	0,0			1,3
<b>Isolert resultat</b>	<b>2,3</b>	<b>-1458%</b>	<b>-0,2</b>	<b>3,4</b>
Overført fra i fjor				
<b>Resultat</b>	<b>2,3</b>	<b>-1458%</b>	<b>-0,2</b>	<b>3,4</b>

Fakultetets eksternt finansierte portefølje utgjør ca. 41 % av totaløkonomien hittil i år, mot 43,5 % i 2023.. Aktiviteten på den eksternt finansierte virksomheten er budsjettert noe lavere i 2024 enn 2023. Fakultetet hadde per første tertial i snitt 437 årsverk på BOA virksomheten, mot 479 årsverk samme periode i 2023.

De fire første månedene viser at aktiviteten ikke følger budsjettet. Årsaken til dette er feilperiodisering og vi velger derfor ikke å kommentere på avvik mellom regnskap og budsjett hittil i år. Sammenlignet med budsjett for hele 2024 og justert prognose går aktiviteten i hovedsak slik planlagt. Prognosen for nettobidraget i 2024 er satt til 122,2 mill. kroner. Dette er en liten nedjustering fra årsbudsjettet som ble lagt i desember 2023.

Fakultetet har de senere årene hatt høyt fokus på å øke aktivitet på den eksternt finansierte virksomheten, dette har gitt utslag da man i 2023 hadde nettobidrag på ca. 130 mill. kroner, og totale inntekter på 673 mill. kroner. KlinMed som står for i underkant av halvparten av aktiviteten har i perioden 2015-2023 hatt en volumvekst på 50%, fra 210 til 316 millioner kroner i inntekter. Samtidig som nettobidraget vokser har også fakultetet fått flere permanente kutt i rammen som har gjort at man enda mer avhengig av nettobidraget. En av de største risikoene til fakultet er nettobidraget.





# UNIVERSITETET I OSLO

Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

---

Sakstype: Orienteringssak

Møtesaksnr: 28/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 30. mai 2024

Arkivsaksnr.: 2024/9444

Saksansvarlig: Margrethe B. Ytterstad

Saksbehandler: Halvor Fahle

---

## Foreløpig tildeling for 2025

### Formål og saksfremstilling

Foreløpig tildeling fra UiO for 2025 legges fram til orientering som en del av fakultetets årshjul på styremøte i juni.

Fakultetet skal vedta rammer og tildeling for 2025 på styremøte i september.

Hanne Flinstad Harbo

Dekan/styreleder

Hans Mossin

Fakultetsdirektør/styresekretær

### Vedlegg

- Vedlegg 1 Foreløpig intern fordeling MED 2025
- Vedlegg 2 Foreløpig tildeling fra UiO 2025
- Vedlegg 3 Fakultetets fordelingsmodell

## Vedlegg 1 Foreløpig tildeling internt MED 2025

### Innledning

Fakultetet mottok den 7. mai 2024 foreløpige rammer for bevilgning fra UiO til MED for 2025, spesifisert i regneark og vedlagt saken. Universitetsstyret skal behandle budsjettfordelingen for 2025 på sitt styremøte den 18. juni 2024.

Vi gjør oppmerksom på at dette derfor bare er en første orientering om det vi har fått og at det derfor vil kunne komme substansielle endringer etter UiOs styrebehandling.

I den foreløpige konsekvensjusterte rammen fra UiO er følgende forutsetninger lagt til grunn:

- De foreløpige rammene er basert på vedtatte rammer 2024, endringer i enhetenes resultater i 2023, opptrapping av studieplasser, samt andre vedtatte endringer, eks. vis satsninger
- Det er lagt inn en forventning og antatt kutt i statsbudsjettet på 1 %
- Det er foreløpig ikke lagt inn kompensasjon for forventet lønns- og prisutvikling i 2025, denne er under vurdering og vil bli lagt inn som grunnlag for styresaken om fordeling til behandling i universitetsstyret i 18. juni 2024.

### Konsekvensjustert ramme for MED

- Antall studieplasser er korrigert i henhold til tidligere bestemmelser
  - 40 nye studieplasser kategori A (medisin) – RNB 2020 og 2023
  - 7,5 nye studieplasser kategori D
  - Uttrekk 14 studieplasser kategori F (RNB 2020 «korona-plasser»)
- Studieplasspriser er regulert med faktiske KD-priser for 2024
- De midlertidige rekrutteringsstillinger som vi fikk i RNB 2020 er trukket helt ut i henhold til plan
- Den midlertidige toppforskningsstøtten fra UiO sentralt er oppdatert med nye og utfasede prosjekter.
- Nytt forventet rammekutt på 1 % i statsbudsjettet utgjør 8,32 millioner kroner for MED
- Kutt som følge av studieavgifter er lagt inn med full effekt (10,4 mill. kroner). Fordeling av inntekter er enda ikke besluttet sentralt. Forventet inntekter i 2024 er anslått til 2,5 MNOK. Resterende 7,9 MNOK blir ansett som et generelt rammekutt.
- Fakultetet får god uttelling for økning i kandidater og studiepoeng. Det er medisinstudiet som står for nesten hele økningen.
- Ingen endring i Forskning - basis
- Fakultetet har fått god uttelling i resultatkomponenten i forskning. Det er EU som drar det meste av lasset
- Tildelingen til NCMM står lik som 2024 – Beslutning om videre finansiering av NCMM skal opp på universitetsstyremøtet 18. juni og vi antar at foreløpig disponeringsskriv som kommer i slutten juni vil inneholde endringer

I sum har MED fått foreløpige tildelingen på 869 MNOK fra UiO før prisjustering. UiO har meldt om et salderingsbehov på totalt 83,6 MNOK i 2025 hvor ikke alt er dekket i foreløpig tildeling. Vi velger derfor å holde igjen 3 MNOK for eventuelle ytterligere kutt fra UiO sentralt og foreløpig tildeling vi legger til grunn er derfor 866 MNOK i 2025. Dette er en økning på 15,5 MNOK fra 2024.

### MED sine resultater og innvirkning på 2025 rammene

Tabell 1 viser den produksjon som ligger til grunn for tildelingen for 2025 for det medisinske fakultetet. Tabellen kan også brukes til å se hvordan utviklingen for fakultetet har vært i resultatkomponentene.

	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Studiepoeng pr. student</i>	50,4	50,4	50,2	49,3	51,3
<i>Kandidater</i>	410	417	374	436	462
<i>Doktorgrader</i>	186	218	175	192	187
<i>Publisering pr. vit. ansatt</i>	2,17	2,16	2,29	2,24	2,24
<i>EU midler</i>	52 400	64 900	67 650	83 984	92 586
<i>NFR midler</i>	218 854	235 613	291 468	284 252	266 507
<i>Øvrig BOA</i>	155 200	143 500	172 840	219 194	250 585
<i>Antall utvekslinger</i>	212	138	175	189	185

For de fleste av resultatindikatorerne regnes et gjennomsnitt av de tre siste årene når MED får sin tildeling fra UiO. Det gjøres slik for å sikre en jevnere utvikling enn å basere seg på kun siste års resultater.

Som tallene viser har MED hovedsakelig hatt en positiv utvikling de siste årene som gjør at tildelingen for resultatindikatorerne isolert øker med ca. 17,1 MNOK fra 2024 til 2025.

### Foreløpig intern fordeling for 2025:

Ved foreløpig tildeling til enhetene har vi lagt til grunn en budsjetttramme på 866 MNOK.

Vi valgt å holde igjen to potter sentralt på fakultetsadministrasjonen (strategi) i påvente av beslutning om kostnadsinndekning:

- **RETHOS:** Forventet kostnader på 5,5 MNOK knyttet til innføring av krav til praksisuker i primærhelsetjenesten (helårseffekt). Nytt kostnadsanslag kommer fra Helsam i juni. Håndtering av de økte kostnadene skal besluttes i juni av dekanatet
- **Campus Sør:** Campus sør er beregnet til 7,5 MNOK ved fulldrift i 2025. Beslutning om inndekning av kostnadene tas av dekanatet i juni

Fakultetsstyret skal vedta endelig tildeling basis finansiering/budsjett for 2025 på styremøte i september.

I tabellen under vises den tentative fordelingen pr. enhet på MED, basert på ovennevnte beskrivelse av foreløpige rammer og budsjettmodell.

Fakultetsstyremøte MED, 18. juni 2024

Institutt	Utdanning	Rekrutterings- stillinger	Forskning øremærking	Resultatbasert omfordeling	Drift adm	Delsum 2025	SUM reduksjoner 2025	Foreløpig tildeling 2025	Tildeling 2024	Endring 2024 - 2025
Institutt for medisinske basalfag	96 985	36 997	15 173	26 183	0	175 338	-6 124	169 214	170 403	-1 189
Institutt for helse og samfunn	65 053	15 415	15 752	21 026	0	117 246	-6 595	110 651	101 388	9 263
Institutt for klinisk medisin	134 442	64 577	17 584	55 263	0	271 866	-9 495	262 371	263 017	-647
Norsk Senter for Molekylærmedisin	0	3 924	29 684	4 672	0	38 280	-1 337	36 943	34 690	2 253
Veksthuset for verdiskapning	0	0	7 863	0	0	7 863	-275	7 588	7 734	-145
Regionale tiske komiteer	0	0	29 175	0	0	29 175	0	29 175	29 175	0
Husleie	0	0	0	0	129 321	129 321	0	129 321	129 321	0
Vitenskapelig utstyr	0	0	9 319	0	0	9 319	0	9 319	9 319	0
Strategi	3 008	0	3 200	0	17 868	24 076	0	24 076	10 891	13 185
Fakultetsadministrasjonen	0	0	10 037	0	80 342	90 379	-3 157	87 222	76 903	10 320
<b>Totalt</b>	<b>299 488</b>	<b>120 913</b>	<b>137 787</b>	<b>107 144</b>	<b>227 531</b>	<b>892 863</b>	<b>-26 982</b>	<b>865 881</b>	<b>832 842</b>	<b>33 039</b>

Helsam inkluderer 8,4 millioner til Sustainit

Strategi inkluderer 13,6 millioner til evt nye satsinger (RETHOS, Campus Sør)

Fakultetsadministrasjonen inkluderer 8,9 millioner til HELP

## Vedlegg 2 Foreløpig tildeling fra UiO

03. Det medisinske fakultet	2025			2024			Endring		
	Antall	(i 1000 kr)	Beløp	Antall	(i 1000 kr)	Beløp	Antall	(i 1000 kr)	Beløp
<b>A. Utdanning</b>									
I. Basis									
01. Studieplasser									
aa. Kategori A	200,00	214,470	42 894	160,00	209,156	33 465	40,00	5,314	9 429
ad. Kategori D	60,00	76,838	4 610	52,50	75,319	3 954	7,50	1,519	656
af. Kategori F	7,00	55,384	388	21,00	54,040	1 135	-14,00	1,344	- 747
ag. Kategori A - MED	1 146,00	191,158	219 067	1 146,00	186,422	213 640		4,736	5 427
ai. Kategori C - MED	69,00	98,006	6 762	69,00	95,616	6 598		2,390	164
aj. Kategori D - MED	174,00	68,486	11 917	174,00	67,132	11 681		1,354	236
ak. Kategori E - MED	79,00	59,138	4 672	79,00	57,684	4 557		1,454	115
al. Kategori F - MED	7,00	49,364	346	7,00	48,167	337		1,197	9
I. Basis Total			290 656			275 367			15 289
II. Resultater									
01. Kandidater									
ad. Kategori D Bachelor-/masterkandidater	177,70	26,115	4 641	166,70	25,492	4 250	11,00	0,623	391
ae. Kategori E Bachelor-/masterkandidater	0,30	21,190	6				0,30		6
af. Kategori F Bachelor-/masterkandidater	38,70	17,639	683	44,00	17,213	757	-5,30	0,426	- 74
ag. Kategori A Integreerte profesjons-/masterkandidater	183,70	138,708	25 481	176,30	135,262	23 847	7,40	3,446	1 634
aj. Kategori D Integreerte profesjons-/masterkandidater	22,70	52,230	1 186	22,00	50,984	1 122	0,70	1,246	64
02. Studiepoeng									
aa. Kat. A	1 252,00	91,260	114 258	1 217,70	89,014	108 392	34,30	2,246	5 866
ad. Kat. D	384,60	33,961	13 061	380,20	33,116	12 591	4,40	0,845	470
af. Kat. F	85,90	23,338	2 005	86,50	22,752	1 968	-0,60	0,586	37
03. Utvekslingsstudenter									
aa. Utreisende Erasmus +	53,00	10,652	565	46,30	10,364	480	6,70	0,288	85
ab. Annen utveksling	111,00	7,101	788	102,70	6,939	713	8,30	0,162	75
II. Resultater Total			162 674			154 120			8 554
<b>A. Utdanning Total</b>			453 330			429 487			23 843
<b>B. Forskning</b>									
I. Basis									
01. Rekrutteringsstillinger									
aa. Stipendiater tildelt før 2009	109,00	999,883	108 987	109,00	999,883	108 987			
ab. Postdoc tildelt før 2009	17,00	1 176,167	19 995	17,00	1 176,167	19 995			
ac. Rekrutteringsstillinger tildelt etter 2009	14,00	1 195,911	16 743	14,00	1 195,911	16 743			
ad. Rekrutteringsstillinger tildelt etter 2014	6,00	1 429,354	8 576	6,00	1 429,354	8 576			
03. Spesialiteter									
aa. Laboratorier	1,00	29 892,619	29 893	1,00	29 892,619	29 893			
04. Varige tiltak med øremerkinger									
ab. BiO og NCMM			26 784			26 784			
ac. Regionale etiske komiteer			25 559			25 559			
ae. Utenlandssentre			2 008			2 008			
af. REK - Klinisk utprøving av legemidler			3 616			3 616			
ag. Innovasjonsenhet			3 287			3 287			
I. Basis Total			245 448			245 448			
II. Resultater									
01. Doktorgrader	184,70	266,620	49 245	195,00	260,043	50 708	-10,30	6,577	-1 463
02. NFR-midler	280,72	70,373	19 755	270,40	70,373	19 029	10,32		726
03. EU-midler	81,39	786,890	64 045	72,17	786,890	56 790	9,22		7 255
04. BOA-midler									
aa. BOA-midler	214,26	58,415	12 516	178,51	58,415	10 428	35,75		2 088
05. Publiseringspoeng									
aa. Publiseringspoeng	1 887,90	14,632	27 624	1 847,90	14,632	27 038	40,00		586
II. Resultater Total			173 185			163 993			9 192
III. Midlertidige tiltak									
01. Faglige satsinger									
ah. Øremerking NCMM			8 500			8 500			
02. Midlertidige tiltak									
aa. Midlertidige stip.stillinger						3 811			-3 811
aq. SFU og ERC			4 200			3 400			800
at. SFF IV			4 000			4 000			
az. Koordinatorprosjekter			3 200			4 000			- 800
bi. SFF V			4 000			4 000			
III. Midlertidige tiltak Total			23 900			27 711			-3 811
<b>B. Forskning Total</b>			442 533			437 152			5 381
<b>E. Annet</b>									
I. Basis									
01. Tilpasning									
aa. Fjorårets tildeling, prisjustert			-8 521			-7 447			-1 074
aj. Forventet opptrapping av ABE-reformen						-4 143			4 143
ar. Kutt ny premiemodell pensjon						-1 978			1 978
as. Samling av arkivfunksjonen						-3 422			3 422
at. Statsbudsjettet 2022 - Inndekning av kutt						-1 508			1 508
au. Driftsmidler forskning - overført fra øremerking						2 217			-2 217
av. Likestillingsmidler - overført fra øremerking						718			- 718
ax. Tilbakeføring - Kutt ny premiemodell pensjon						7 910			-7 910
ay. Endrede reisevaner - reduksjon						-6 982			6 982
az. Overføring ressurset til IT-avd.						-947			947
ba. Antatt kutt statsbudsjett 2025			-8 032			-8 365			333
bb. Endringer som følge av RNB 2023						15 426			-15 426
be. Kutt som følge av studieavgift			-10 429			-7 779			-2 650
I. Basis Total			-26 982			-16 300			-10 682
<b>E. Annet Total</b>			-26 982			-16 300			-10 682
<b>03. Det medisinske fakultet Total</b>			868 881			850 339			18 542

## Vedlegg 3 Fakultetets fordelingsmodell

### Fakultetets fordelingsmodell

Fakultetets fordelingsmodell består av fem komponenter. Utdanning, rekrutteringsstillinger, øremerkinger, resultatbasert omfordeling og ledelse og administrasjon.

**Utdanning** er beregnet etter studieplasser og produksjon av studiepoeng.

Profesjonsstudiet i medisin er omregnet til ukeekvivalenter som deretter er fordelt på instituttene. For bachelor- og masterstudiene er dette tillagt instituttet hvor studiet ligger. I utgangspunktet har vi videreført UiO-priser for studieplasser og poeng.

Måltallene for **rekrutteringsstillinger** er fordelt slik de har vært gjort de siste årene. Finansiering per stilling er satt til 1,1 millioner pr år. For å unngå dobbeltfinansiering for stipendiater undervisningstid er tildelingen til instituttene satt til 75 % for UiO stipendiater og 60 % for kliniske stipendiater. Postdoktor gir 100 % finansiering. I tildelingen fra UiO sentralt er det lagt inn 4 stipendiater og 1 postdok til fellesløftet IV, dette er fordelt som en øremerking til de aktuelle prosjektene.

**Øremerkinger** består både av videreføring av øremerkinger vi får fra UiO og fakultetets egne øremerkinger. I tillegg ligger det dekning av særskilte kostnader i denne komponenten. Videreførte øremerkinger består av ERC (European Research Council Grants), Senter for fremragende forskning, tildeling til verdensledende forskningsmiljø, Toppforsk, Vitenskapelig utstyr, Regionaletiske komiteer og tildeling til NCMM. Fakultetets egne øremerkinger er Global Helse, forskerlinjen og biostatistikk.

**Ledelse og administrasjon** består av lønnsutgifter for fakultetsadministrasjonen, husleie, felleskostnader og strategiske avsetninger. Fakultetet finansierer dette gjennom en andel av tildelingen fra UiO på utdanning og de resultat baserte postene.

### Resultatbasert omfordeling

Den direkte institusjonsbevilgningen til universiteter og høyskoler (UH-sektoren) er bygget opp med en basiskomponent og en resultatkomponent. Basiskomponenten utgjør for UiO totalt ca. 68 % av bevilgningene og inneholder først og fremst grunnfinansiering av et antall studieplasser og finansiering av et nærmere angitt tall på rekrutteringsstillinger. I tillegg er basiskomponenten resultatet av alle endringer som har skjedd over statsbudsjettet i de årene den enkelte institusjon har eksistert. Resultatkomponenten utgjør ca. 32 % av bevilgningene og gir økonomisk uttelling for oppnådde resultater på 8 indikatorer.

### Åpen og lukket ramme på resultatindikatorene

Åpen ramme innebærer en regelstyrt økonomisk uttelling uten noe øvre tak på bevilgningen. Lukket ramme innebærer et øvre tak på resultatuttellingen – noe som fører til at institusjonene konkurrerer seg imellom om uttelling basert på hver enkelt institusjons andel av de samlede resultatene.

	<b>Åpen ramme</b>	<b>Lukket ramme</b>
<b>UTDANNING</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Studiepoeng</li><li>• Kandidater</li><li>• Utveksling</li></ul>	
<b>FORSKNING</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Doktorgrader</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Publisering</li><li>• EU-midler</li><li>• NFR-midler</li><li>• BOA-midler</li></ul>



Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet  
Fra: Dekan

---

Sakstype: Orienteringssak  
Møtesaksnr: 29/24  
Møtedato: 18. juni 2024  
Notatdato: 31. mai 2024  
Saksansvarlig: Anita Robøle

---

## ARK-rapporten

### Formål og saksfremstilling

#### *Henvisning til relevant lovverk:*

Arbeidsmiljøloven § 3.1 punkt 1 stiller krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Formålet med ARK-spørreskjemaet er å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold så bredt som mulig med færrest mulig spørsmål. Den første versjonen av spørreskjemaet ble brukt ved UiO i 2013. Siden da har skjemaet blitt revidert i tre omganger (2014, 2019 og 2023). Revideringene har blitt gjort på bakgrunn av statistiske valideringer, erfaringer fra praksis og nødvendig tilpasning til utvikling i fagfeltet, samfunnet og brukerinstitutionene. Sist gang fakultetet gjennomførte en arbeidsmiljøundersøkelse var i 2022 (jf. styresak 22/22).

#### *Hovedproblemstillingen i saken*

Resultatene for hele UiO legges fram for fakultetsstyret til orientering. I 2024 ble det ikke generert rapport på fakultetsnivå.

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær

#### *Vedlegg*

- UiO ARK-rapport 2024



# Oversiktsrapport fra ARK-spørreundersøkelsen UiO 2024

## Innholdsfortegnelse

<b>Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK</b> .....	<b>3</b>
<b>Viktige presiseringer</b> .....	<b>4</b>
<b>Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold</b> .....	<b>5</b>
<i>Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier</i> .....	7
Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen.....	8
Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet.....	9
Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt .....	10
Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre .....	11
Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima .....	11
<i>Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid</i> .....	13
<b>Uakseptabel oppførsel</b> .....	<b>13</b>
<i>Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel</i> .....	14
<i>Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?</i> .....	14
<i>Opplevd uakseptabel oppførsel</i> .....	15
<i>Diskrimineringsgrunner</i> .....	16
<i>Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra</i> .....	16
<i>Oppsummering om uakseptabel oppførsel</i> .....	17
<b>Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved UiO</b> .....	<b>18</b>
<i>Konfliktfylt klima og ledelse</i> .....	20
<i>Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved UiO</i> .....	22
<i>Oppsummering om kompleksitet og ledelse</i> .....	23
<b>Oppsummerende oversiktsbilde</b> .....	<b>24</b>

## Sammendrag

Denne rapporten er utarbeidet for å gi en samlet fremstilling av resultater fra ARK-spørreundersøkelsen vinteren 2024 ved UiO. Rapporten gir også et bilde av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2013 til 2024. Resultatene som kommer frem i rapporten kan fungere som en veileder i arbeidet med å finne frem til satsninger i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet for UiO samlet sett. Denne formen for rapportering vil fremover i tid også danne grunnlag for å kunne vurdere effekt av gjennomførte tiltak.

Ansatte ved UiO ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i ansattes opplevelse av sentrale arbeidsmiljøforhold fra 2013 til i dag. Ansatte i lederstillinger ser ut til å ha en mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte.

1 av 13 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved UiO de siste 6 månedene. Det er høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. Ansatte i alle stillingskategorier har opplevd noe og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt fra om dette, de vet også i mindre grad enn andre hvordan de skal si fra enn andre ansatte. De som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever det også som mindre trygt å si fra enn andre. For at ansatte skal få bistand må de si fra, da må de vite hvordan de skal si ifra og de må oppleve at det er trygt å gjøre det. De må også oppleve at det som har skjedd blir håndtert på en god måte.

Resultatene av analyser av sammenhenger indikerer at det å jobbe forebyggende for å redusere uakseptabel oppførsel også kan bidra til at ansatte trives enda bedre på jobb. Ansattes opplevelse av å ha en aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse ser ut til å være sentralt for hvordan ansatte opplever medvirkning og informasjon, lærings- og utviklingsklima og enhetens konflikthåndteringsklima. Dette kan videre påvirke både opplevelsen av klimaet som konfliktfylt og trivsel.

I denne rapporten presenteres noen områder det kan være viktig å fokusere på i oppfølgingsprosessene ved UiO. Disse oppfølgingsprosessene handler om å komme frem til hvordan det skal jobbes for å få til ønskede endringer i de avdekkede områdene.

## Innledning

Arbeidsmiljø handler om arbeidet, det er knyttet til hvordan arbeidet blir organisert, planlagt og gjennomført. Arbeidsmiljøet påvirker hvordan vi har det og hvordan vi gjør jobben, det påvirker helse vår og det vi produserer når vi jobber ([STAMI](#)). Derfor er det viktig å jobbe både systematisk og kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøloven (AML, §1-1) har som formål å sikre et arbeidsmiljø som «gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon» og «full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger». Ett av virkemidlene i arbeidsmiljøarbeidet er systematisk helse,- miljø, og sikkerhetsarbeid (AML, §3-1). Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet [ARK](#) er utviklet for å ivareta lovkravene til systematisk arbeid med psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold i universitets- og høyskolesektoren.

Regelmessig kartlegging av psykososiale og organisatoriske forhold gir anledning til å aktualisere arbeid med arbeidsmiljøet, iverksette forebyggende tiltak og mulighet for å kunne evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Når ARK gjennomføres, er ARK-spørreundersøkelsen første ledd i kartlegging av de psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Spørreskjemaet ble sendt ut til 6748 ansatte ved UiO 12. februar 2024. Spørreundersøkelsen var åpen for besvarelse i 3 uker. Svarprosenten var på 70,9 %. Alle enhetene har fått rapporter med resultater for sin enhet. Til sammen vil resultater fra det som kommer frem i medvirkningsprosesser i alle enhetene, og resultatene som fremstilles i denne rapporten, gi et godt grunnlag for videre utvikling av arbeidsmiljøene ved UiO.

I denne rapporten presenteres resultater av analyser som er utført på data fra UiO samlet sett. Dette gir et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved UiO. I første del framstilles utvikling over tid i temaer som har blitt kartlagt fra 2013 for grupper av ansatte. I andre del gis det en framstilling av forekomst av uakseptabel oppførsel for de samme ansattkategoriene. I siste del av rapporten presenteres resultater av analyser som avdekker sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold. Til sammen kan dette bidra til å danne et utgangspunkt for utvikling av strategiske og overordnede satsninger for arbeidsmiljøarbeidet ved UiO.

## Arbeidsmiljøutviklingsverktøyet ARK

ARK eies av UiO, UiT, UiB og NTNU og brukes ved 25 norske og tre svenske institusjoner. ARK består av: 1) ARK-spørreskjemaet, 2) opplegg og verktøy for oppfølging av resultatene fra spørreundersøkelsen og 3) omfattende faglige nettverk på tvers av institusjonene. I nettverkene foregår det viktig erfaringsdeling og kontinuerlig forbedring av ARK som arbeidsmiljøutviklingsverktøy.

Formålet med ARK-spørreskjemaet er å kartlegge psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold så bredt som mulig med færrest mulig spørsmål. Den første versjonen av

spørreskjemaet ble brukt ved UiO i 2013. Siden da har skjemaet blitt revidert i tre omganger (2014, 2019 og 2023). Revideringene har blitt gjort på bakgrunn av statistiske valideringer, erfaringer fra praksis og nødvendig tilpasning til utvikling i fagfeltet, samfunnet og bruker-institusjonene. I 2023 ble følgende nye tema tatt inn i spørreskjemaet:

- Psykologisk trygghet overfor ledelsen og overfor kolleger.
- Uakseptabel oppførsel (diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler om vold)
- Ved UiO ble det også inkludert spørsmål om tanker om å slutte i jobben og jobbusikkerhet

ARK-spørreskjemaet er delt inn i 7 temaområder som inneholder en variasjon av undertemaer. Undertemaene er validerte i forskning og de består av tre eller flere spørsmål som sammen favner ett teoretisk definert tema.

## Viktige presiseringer

I denne rapporten er det tatt utgangspunkt i stillingskategoriene som definert i [Database for statistikk om høyere utdanning](#) (DBH). Stillingskategorier med lignende arbeidssituasjon og like tendenser er slått sammen for å illustrere det som skiller seg ut:

- Lederstillinger (UN3 og AD1, dvs. både faglige og administrative)
- Teknisk administrative stillinger (AD2 og AD3, rådgivere, konsulenter, renholdere, driftspersonell mm.)
- Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST1, ST2 og ST3, bibliotekstillinger, ingeniør, tekniker, laboratoriepersonell)
- Forsknings- undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4, professor, førsteamanuensis, universitetslektor og dosent) (FUF-stillinger)
- Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2, post.doc, vit.ass) (UR-stillinger)
- Doktorgradsstipendiater (UN2)
- Fast stilling med ekstern finansiering (Ekstern finansiert stilling; selvrapportert og hentet fra UN1, UN4 og ST1–3)

I ARK-spørreskjemaet er det brukt ulike avgrensinger for spørsmålene som stilles. I de fleste tilfellene er avgrensningen *ved min enhet* brukt for å fange opp forhold lokalt. På spørsmålene om kollegiale forhold er spørsmålene åpnet opp for også å kartlegge relasjoner til kolleger utenfor egen enhet. I spørsmålene om uakseptabel oppførsel har ansatte blitt spurt om de *i sitt arbeidsforhold* har blitt utsatt for en form for uakseptabel oppførsel i løpet av de siste 6 mnd. Spørsmålsformuleringen kan innebære at ansatte har blitt utsatt for noe uakseptabelt også når de har ytret seg i offentligheten, vært i kontakt med studenter, i et praksisfelt eller i samhandling med andre eksterne samarbeidspartnere. Det er 2 hovedgrunner til at spørsmålene er begrenset til «de siste 6 månedene». Den ene handler om hvor nøyaktig mennesker husker tilbake i tid. Det er også derfor denne avgrensningen benyttes i forskning

på mobbing og trakassering. Muligheten til å kunne sammenligne mot forskning og resten av det norske arbeidslivet er dermed den andre grunnen til at denne tidsavgrænsningen er valgt i ARK-spørreskjemaet.

Resultatene i denne rapporten presenteres med gjennomsnitt for UiO samlet sett. I presentasjonen av temaområdene vises også standardavviket (gjennomsnittlig avvik fra gjennomsnittet). I grafene som viser utvikling over tid vises gjennomsnittets standardfeil (området populasjons-gjennomsnittet sannsynligvis ligger innenfor) for å vise betydningsfulle forskjeller mellom stillingskategoriene. Både standardavviket og standardfeilen framstilles i lodrette linjer i hver retning fra gjennomsnittet.

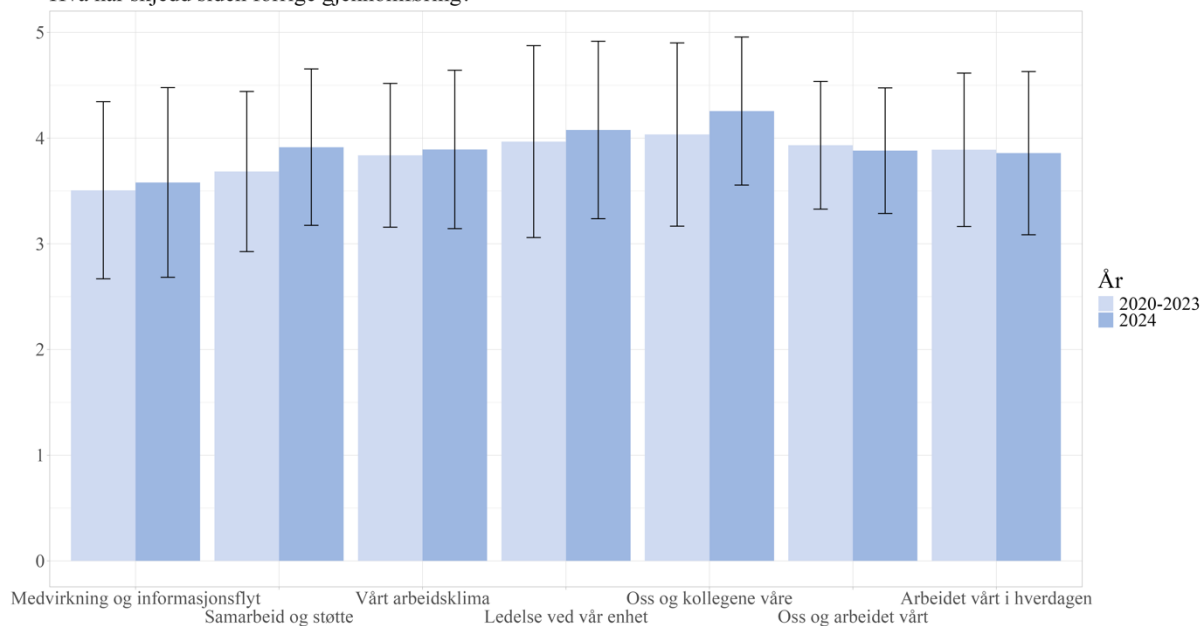
Alle analysene som er gjort av statistiske sammenhenger er gjort på dataene som ble samlet inn mellom 12. februar og 4. mars 2024 ved UiO. Det betyr at det ikke er mulig å dra noen konklusjoner om årsak-virkning. Styrken på sammenhengene er oppgitt som standardiserte regresjonskoeffisienter ( $\beta$ ) med verdier mellom -1 og 1. Sammenhengene betegnes som svake ( $\beta < .29$ ), medium ( $\beta = .30 - .49$ ) og sterke ( $\beta > .50$ ). I modellene som er testet oppgis også  $R^2$ .  $R^2$  er et uttrykk for hvor stor andel av variasjonen i et ønskelig utfall som forklares av den statistiske modellen.  $R^2$  verdiene er standardiserte verdier mellom 0 og 1. Størrelsen betegnes som betydelig ( $R^2 = .75$ ), moderat ( $R^2 = .5$ ) og liten ( $R^2 = .25$ ) mengde forklart varians.

## Utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold

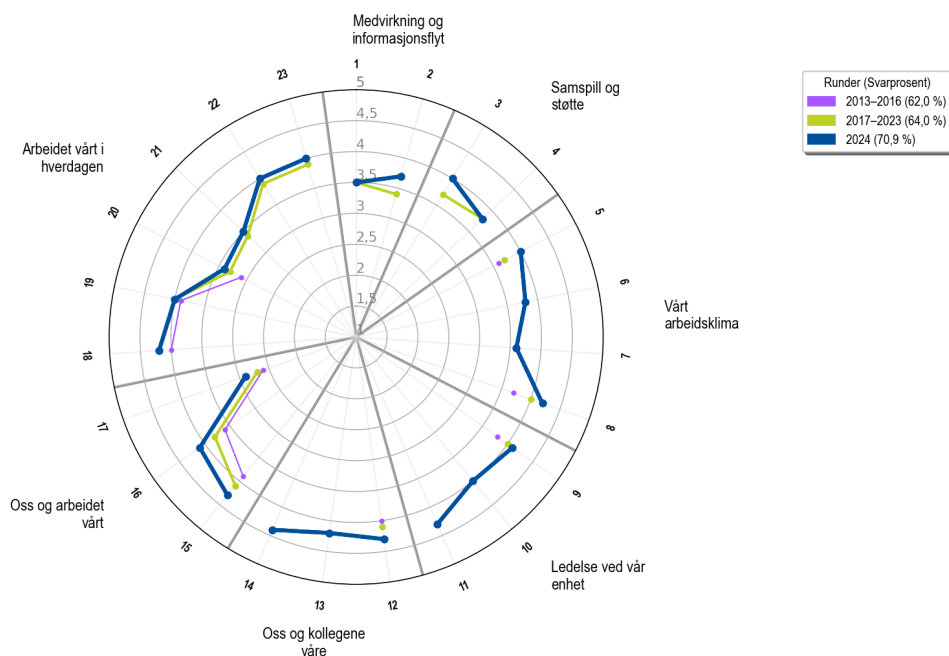
ARK-spørreskjemaet har blitt brukt ved UiO siden 2013. Frem til 2024 var det opp til hvert enkelt fakultet eller hver avdeling å bestemme om og når de skulle gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelse. Det er derfor betydelig variasjon i datagrunnlaget som er benyttet til å lage grafene som viser utvikling over tid (Figur 1–13). Noen fakultet/avdelinger har gjennomført to tidligere runder, andre bare én. Runde 1 inkluderer alle institutt og avdelinger som gjennomførte undersøkelsen i perioden fra 2013 til 2016 ( $n=71$ ). Runde 2 favner alle institutt og avdelinger som gjennomførte undersøkelsen fra 2020 til 2023 ( $n=56$ ). I Runde 3 ble undersøkelsen for første gang gjennomført samlet for alle institutt og avdelinger ( $n=85$ ) i 2024.

På spørreundersøkelsen skårer ansatte ved UiO relativt høyt på alle temaområdene, med gjennomsnitt mellom 3,5 og 4,25 (Figur 1). Dette tyder på at arbeidsmiljøet generelt oppleves som godt. Det var noen små variasjoner i gjennomsnitt, men standardavvikene indikerer likevel at det ikke er noen betydningsfulle forskjeller mellom temaområdene, se Figur 1. Det laveste gjennomsnittet er opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*. Det høyeste gjennomsnittet er for opplevelsen av *oss og kollegene våre*. Ved sammenligning mot forrige gjennomføring, mellom 2020-2023 og 2024 var det fremgang i fem av de syv områdene. Det var en liten tilbakegang i to temaområder.

Temaområdene i ARK-spørreskjemaet  
Hva har skjedd siden forrige gjennomføring?



Figur 1. Resultater vist som gjennomsnitt for temaområdene med tilhørende standardavvik, i arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2020-2023 og 2024 for UiO<sup>1</sup>



Figur 2. Oversikt over utvikling i kartlagte undertemaer i ARK-spørreskjemaet

<sup>1</sup> I en innledende fase etter den siste revideringen av spørreskjemaet (høsten 2023) har det blitt gjort noen små justeringer som følge av resultater fra dataanalyser og innspill fra institusjonene som har brukt det nye skjemaet. Derfor skiller resultatene som presenteres for temaområdene (Figur 1) i denne rapporten seg marginalt fra de som er overlevert i enhetenes resultatrapporter.

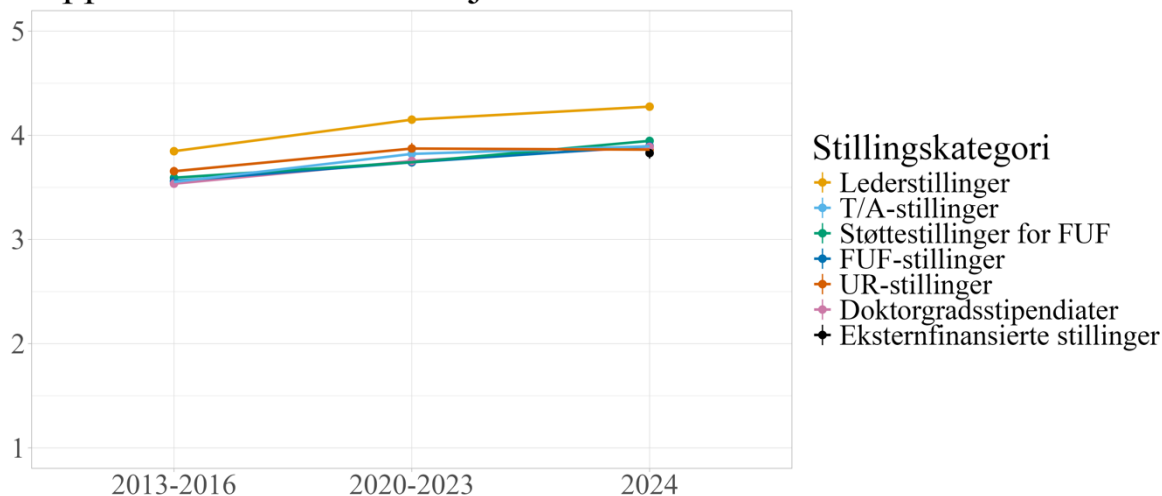
Figur 2 viser oversikten over de undertemaene som kartlegges i ARK-spørreskjemaet med sammenligning bakover i tid. Figuren viser en forbedring i arbeidsmiljøet over det siste tiåret. Den viser også en betydelig «dupp» i opplevelsen av høy *arbeidsbelastning* (17), samt lavere skårer på *involvering og medvirkning* (1), *konflikthåndteringsklima* (7), *arbeid- hjemkonflikt* (20) og *stagnasjon i jobben* (21). Som vist senere i rapporten har de to undertemaene *høy arbeidsbelastning* og *arbeid-hjemkonflikt* sterke sammenhenger bare med hverandre, det kan tyde på at den arbeid-hjemkonflikten de ansatte opplever er belastningsbasert og at en opplevelse av for høy arbeidsbelastning kan medføre at ansatte opplever at arbeidet går utover hjemmesituasjon.

Arbeidsbelastning ble kartlagt med tre spørsmål som undersøkte om ansatte opplevde for sterkt tidspress og om de opplevde å ha for mye å gjøre på jobb. De fem svaralternativene gikk fra 1 (svært sjelden) til 5 (svært ofte). Gjennomsnittskåre for UiO samlet sett er på 2,9 med standardavvik på 1.1, se Figur 2, punkt 17. I denne figuren er resultatene av høy arbeidsbelastning snudd slik at en høyere skåre er et ønskelig resultat. Svarene fra ansatte i teknisk-administrative stillinger, støttestillinger og utdannings- og rekrutteringsstillinger (UR-stillinger) viser en tilnærmet normal fordeling rundt midten av skalaen, det vil si midt imellom svært sjelden og svært ofte. Bildet er imidlertid annerledes for ansatte i FUF-stillinger, lederstillinger og eksterntfinansierte stillinger. Andelen som opplever høy arbeidsbelastning ofte eller svært ofte er for FUF-stillinger: 52,7 %, eksterntfinansierte stillinger: 48,5 % og for lederstillinger: 42,4 %.

## Utvikling over tid for ansatte i forskjellige stillingskategorier

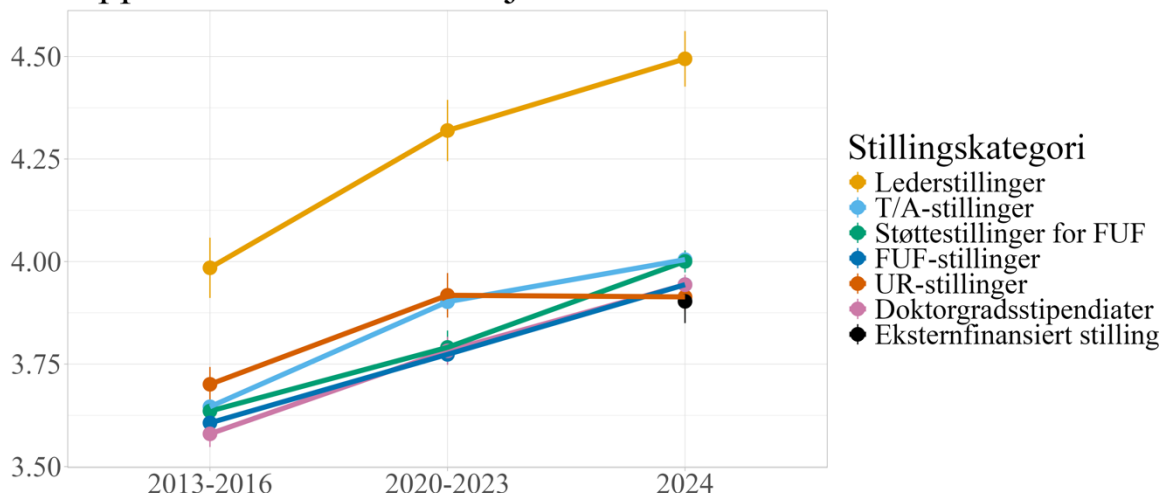
I ARK-spørreskjemaet har flere sentrale undertemaer blitt kartlagt fra 2013. Under fremstilles utviklingen i disse undertemaene over tid for ansatte i grupper av stillingskategorier. Legg merke til spennet på Y-aksen. Figur 3 viser grafen for arbeidsmiljøet samlet sett med hele skalaen på Y-aksen. Figur 4 viser den samme grafen zoomet inn for å vise hvordan resultatene for stillingskategoriene skiller seg fra hverandre. Spennet i grafene er framstilt ulikt for å få frem forskjeller også der forskjellene er små (Figur 4 – Figur 13). Dette er første gang fast ansatte i eksterntfinansierte stillinger kan skiller ut som en egen gruppe. Derfor vises denne gruppen som en sort prikk med tilhørende standardfeil kun i 2024.

## Opplevelse av arbeidsmiljøet ved UiO



Figur 3. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2013 til 2024.

## Opplevelse av arbeidsmiljøet ved UiO



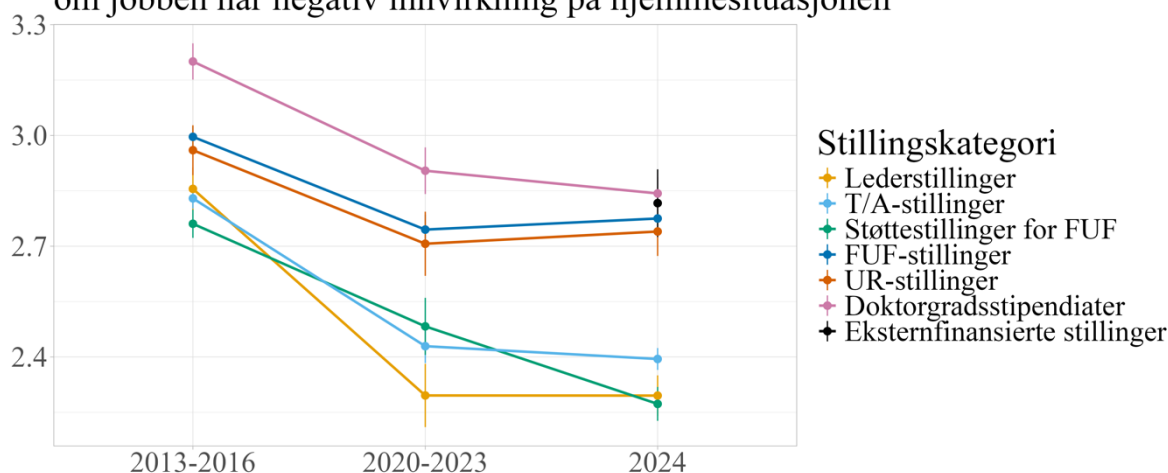
Figur 4. Utvikling i summen av de undertemaene som er kartlagt fra 2013 til 2024. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 til 5.

## Utvikling for temaområdet arbeidet vårt i hverdagen

Hovedtemaet *arbeidet vårt i hverdagen* består av undertemaene *arbeid- hjemkonflikt*, *mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet*. *Mening og motivasjon* og *tilknytning til arbeidet* er slått sammen for å måle flere områder av ansattes trivsel på jobben eller jobbtrivsel.

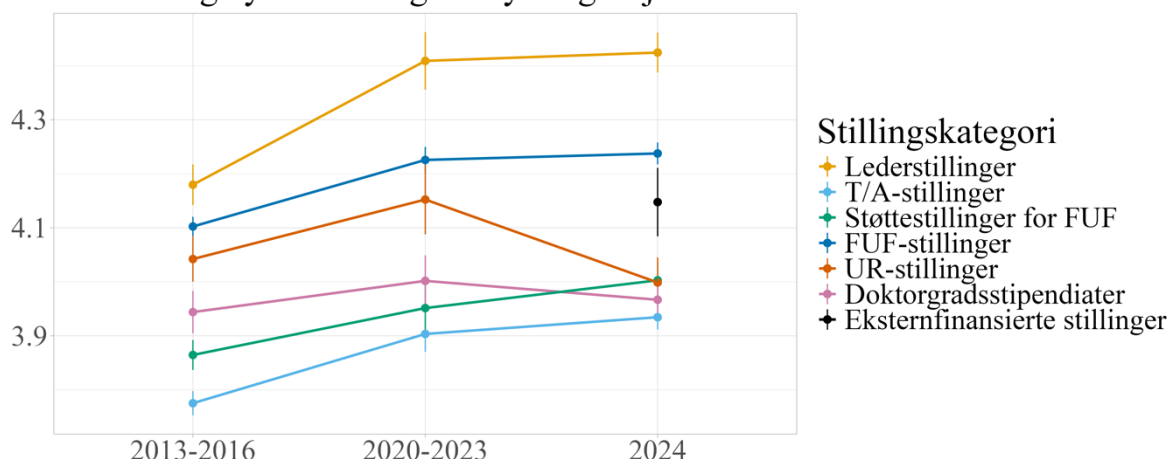


## Opplevelse av arbeid- hjemkonflikt om jobben har negativ innvirkning på hjemmesituasjonen



Figur 5. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i negativ innvirkning på hjemmesituasjonen. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært sjelden) til 5 (Svært ofte).

## Opplevelse av å trives i og på jobben om meningsfylt arbeid og tilknytning til jobben

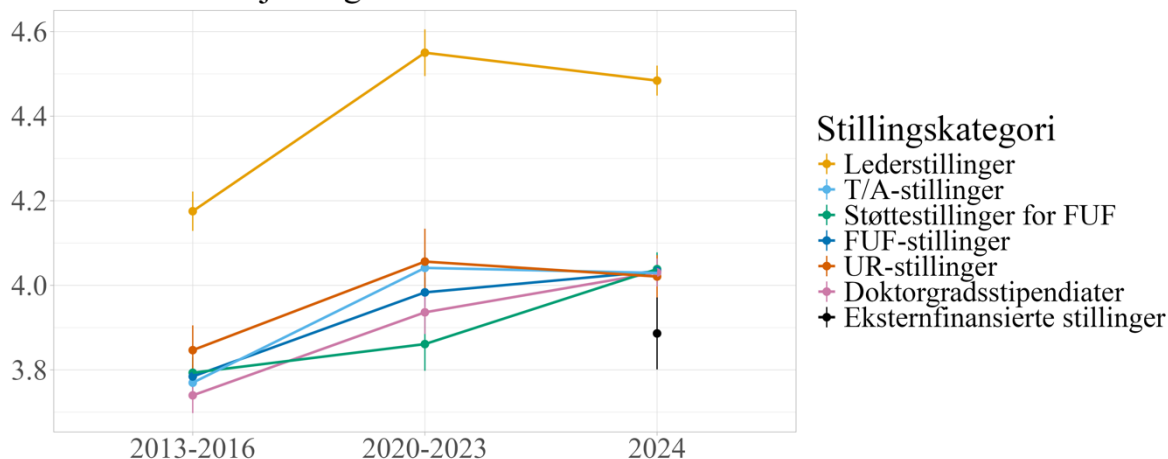


Figur 6. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

## Utvikling for temaområdet ledelse ved egen enhet

Hovedtemaet *ledelse ved vår enhet* består av undertemaene *anerkjennelse fra ledelsen*, *aksept og verdsettelse fra ledelsen* og *motstridende forventninger fra ledelsen*. Opplevelsen av *anerkjennelse fra ledelsen* har blitt kartlagt fra 2013.

## Opplevelse av anerkjennelse fra ledelsen om å bli anerkjent og verdsatt for sin innsats

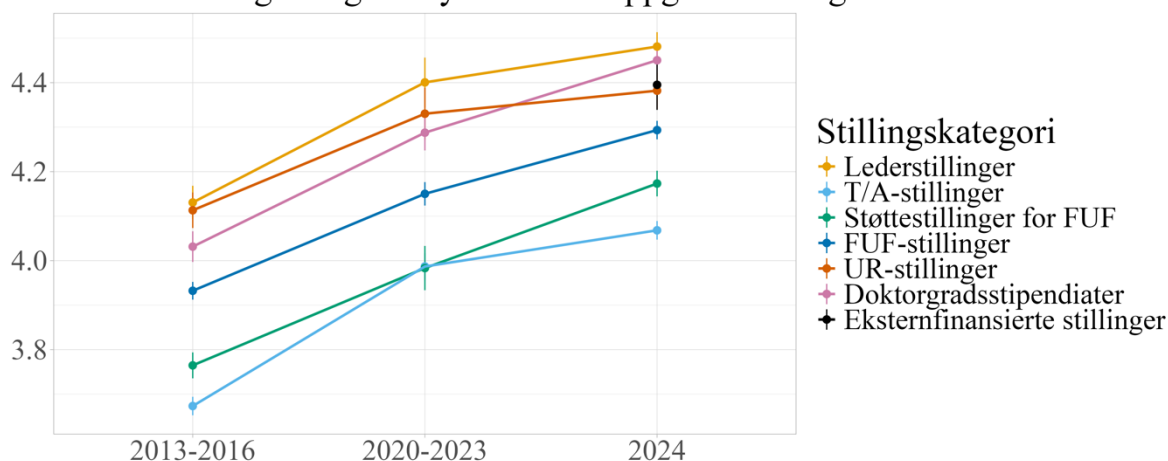


Figur 7. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

## Utvikling for temaområdet oss og arbeidet vårt

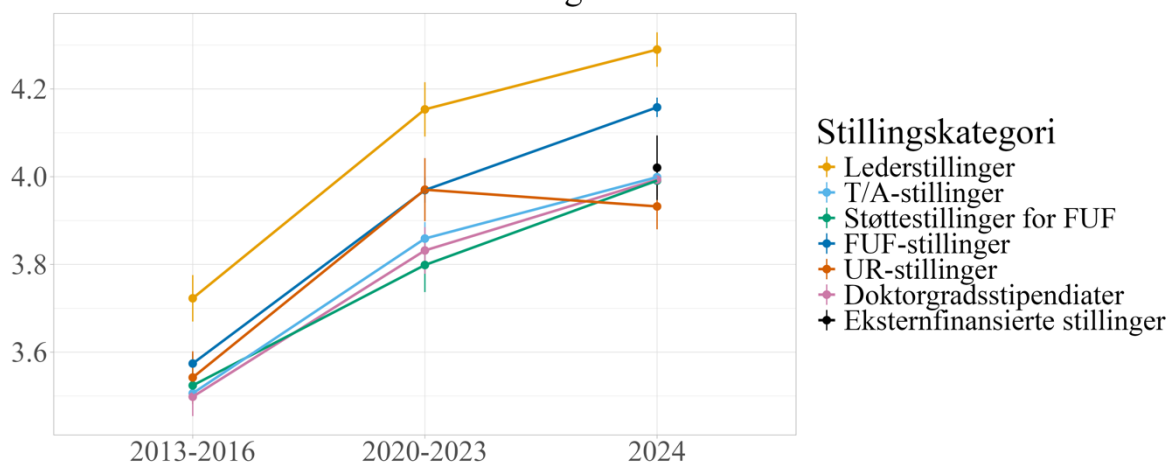
Hovedtemaet *oss og arbeidet vårt* består av undertemaene *autonomi*, *tydelige forventninger* og *høy arbeidsbelastning*. *Autonomi* og *tydelige til forventninger* har blitt kartlagt fra 2013.

## Opplevelse av autonomi i arbeidet om selvstendighet og innflytelse over oppgaveutføring



Figur 8. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

## Opplevelse av tydelighet i forventninger om et klart bilde av formålet med eget arbeid

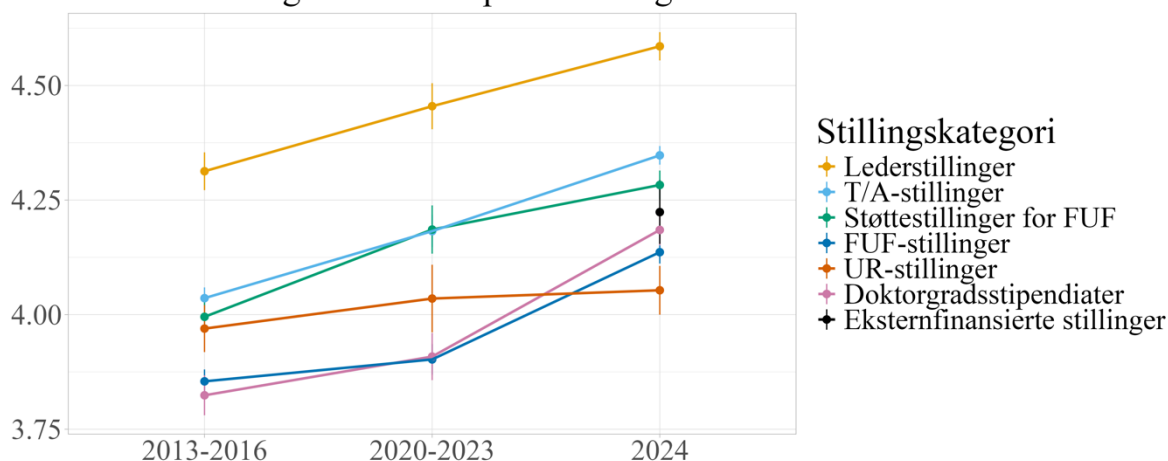


Figur 9. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

## Utvikling for temaområdet oss og kollegene våre

Hovedtemaet *oss og kollegene våre* består av undertemaene *kollegafelleskap*, *aksept og verdsettelse* og *motstridende forventninger*. *Kollegafelleskap* har vært kartlagt fra 2013.

## Opplevelse av et godt kollegafelleskap om å være i et godt fellesskap med kolleger

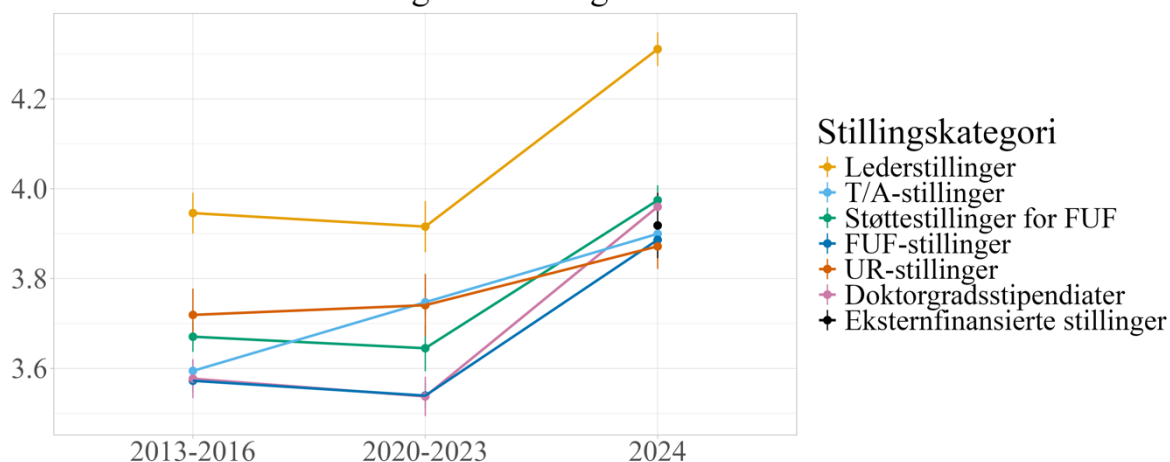


Figur 10. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

## Utvikling i temaområdet vårt arbeidsklima

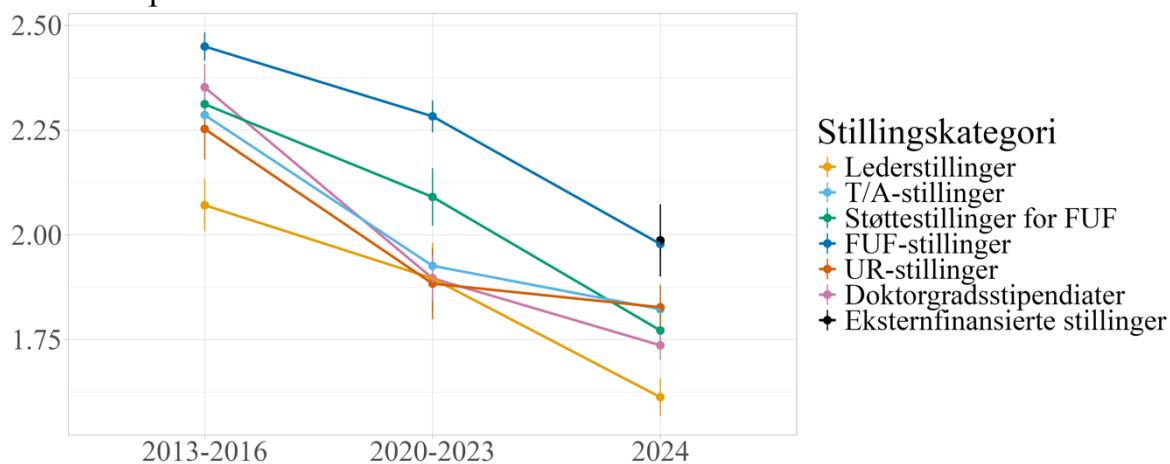
Hovedtemaet *vårt arbeidsklima* består av undertemaene *mestringsklima*, *innovasjonsklima*, *konfliktklima* og *konflikthåndteringsklima*. *Mestringsklima* ble kartlagt for første gang i 2024.

## Opplevelse av et godt innovasjonsklima om klima for kontinuerlige forbedringer



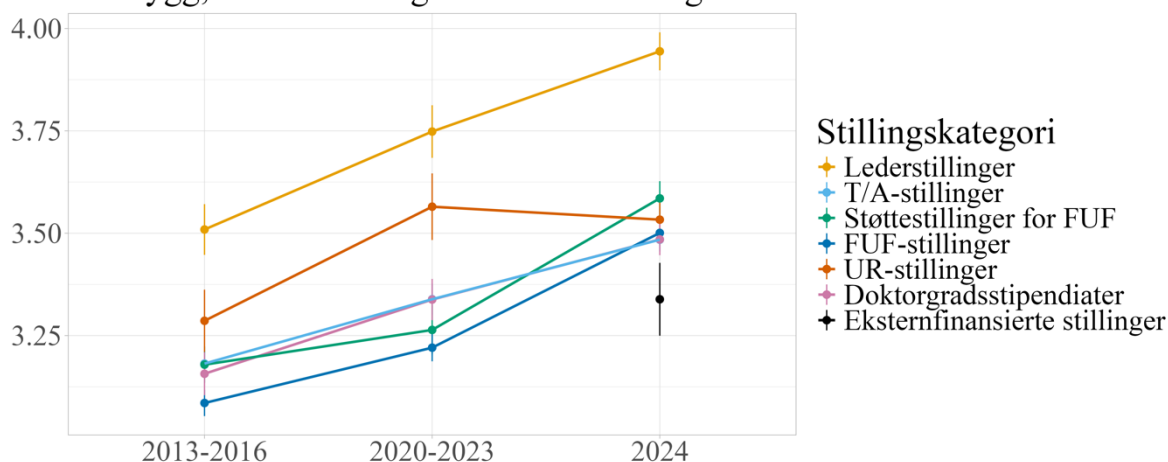
Figur 11. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

## Opplevelse av et klima preget av konflikter om å påvirkes av konflikter mellom medarbeidere



Figur 12. Den nedadgående kurven indikerer en reduksjon i påvirkning av konflikter. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (I svært liten grad) til 5 (I svært stor grad).

## Opplevelse av et godt klima for håndtering av konflikter om trygg, umiddelbar og direkte håndtering av uønskede hendelser



Figur 13. Legg merke til spennet på Y-aksen, det er zoomet inn, skalaen går fra 1 (Svært uenig) til 5 (Svært enig).

## Oppsummering av utvikling i sentrale arbeidsmiljøforhold over tid

Ansatte ved UiO skårer i gjennomsnitt relativt høyt på de 7 arbeidsmiljøområdene. Dette indikerer at ansatte generelt opplever å ha et godt arbeidsmiljø. Framstilling av hvordan utvikling i arbeidsmiljøet ved UiO har vært over tid viser:

1. En positiv utvikling i opplevelsen av samtlige undertemaer (Figur 5 – Figur 13) og i arbeidsmiljøet totalt fra 2013–2024 for alle stillingskategorier (Figur 3 og 4).
2. En lignende utviklingstrend på tvers av stillingskategorier med unntak av ansatte i UR-stillinger som ikke har opplevd den samme positive utviklingen fra runde 2 til runde 3, og som i tillegg har opplevd en tilbakegang i jobbtrivsel fra runde 2 til runde 3 tilbake til under runde 1 nivå (Figur 6).
3. Ansatte i lederstillinger opplever samtlige undertemaer (Figur 5 – Figur 13) og arbeidsmiljøet totalt (Figur 3) konsekvent og betydelig mer positivt enn ansatte i alle andre stillingskategorier, i tillegg har de opplevd større positiv utvikling i arbeidsmiljøet totalt fra 2013–2024 (Figur 3 og 4).

## Uakseptabel oppførsel

Spørsmålene om uakseptabel oppførsel i ARK-spørreskjemaet kartlegger ytterpunktene av det som i arbeidsmiljøloven (AML) betegnes som uforsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Det som kartlegges med disse spørsmålene er ansattes subjektive opplevelse av å ha blitt utsatt for noe. Det betyr ikke at det har forekommet et faktisk lovbrudd.

## Forekomst og fordeling i uakseptabel oppførsel

382 (7,85 %) av de ansatte ved UiO som svarte på ARK-spørreskjemaet svarte at de har opplevd å bli utsatt for minst én form for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene. Disse ansatte jobber i store deler av organisasjonen. Det er rapportert minst ett tilfelle av uakseptabel oppførsel i 75 av 85 institutt og avdelinger (nivå3) ved UiO. Av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har 9,74 % opplevd det daglig eller ukentlig de siste 6 månedene. Tabell 1 viser fordelingen i ansattes opplevelse av å ha blitt utsatt for uakseptabel oppførsel i de ulike stillingskategoriene.

Stillingskategori	Antall svar	Andel av alle som har svart
Alle ansatte	382	7,85 %
Fast ansatt med ekstern finansiering (i UN1, UN4 og ST)	17	10,97 %
Forsknings-, undervisnings- og formidlingsstillinger (UN1 og UN4)	108	8,28 %
Teknisk- administrative stillinger (AD2 og AD3)	123	8,18 %
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling (ST)	51	7,97 %
Doktorgradsstipendiater	45	6,47 %
Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2)	20	6,02 %
Lederstillinger (AD1 og UN3)	18	4,88 %

Tabell 1. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold de siste 6 månedene.

Som vist i Tabell 1 var det størst andel fast ansatte med ekstern finansiering og lavest andel ansatte i lederstillinger som opplevde uakseptabel oppførsel. Det er en større andel kvinner (9,30 %, n = 244) enn menn (6,16 %, n = 138) som sa at de har opplevd uakseptabel oppførsel. Det var størst andel i aldersgruppen over 60 år (8,02 %, n = 47) og lavest andel ansatte under 30 år (5,78 %, n = 32).

## Hvem utøver den oppførselen ansatte opplever som uakseptabel?

De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk oppfølgings spørsmål om hvem som hadde utsatt dem for dette. Det var mulig å krysse av for å ha blitt utsatt fra flere. Tabell 2 viser fordelingen for hvem de ansatte opplevde at har utsatt dem for uakseptabel oppførsel.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
En kollega	229	4,71 %
En leder	158	3,25 %
En student	28	0,58 %
En veileder	25	0,51 %
Andre	34	0,70 %

Tabell 2. Antall ansatte som sier de har opplevd uakseptabel oppførsel fra en leder, en kollega, en student, en veileder og/eller andre.

I samtlige stillingskategorier er det flest som har opplevd å bli utsatt av en kollega, etterfulgt av en leder. Dette gjelder ikke for ansatte i eksternfinansierte stillinger, de svarte *en leder* (4,52 %, n = 7) like hyppig som *en kollega* (4,52 %, n = 7), og doktorgradsstipendiater, de svarte *en veileder* (1,44 %, n = 10) like ofte som de svarte *en leder* (1,44 %, n = 10). I aldersgruppen over 60 år var det flest ansatte (5,12 %, n = 30) som opplevde å bli utsatt for noe uakseptabelt fra en leder.

## Opplevd uakseptabel oppførsel

I spørreskjemaet kunne ansatte krysse av for å ha blitt utsatt for fem ulike former for uakseptabel oppførsel; *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold/trusler*. De var mulig å krysse av for flere former for uakseptabel oppførsel. Tabell 3 viser andelen av ansatte som har opplevd de forskjellige formene for uakseptabel oppførsel.

Uakseptabel oppførsel	Antall svar	Andel av alle som har svart
Trakassering	171	3,51 %
Diskriminering	169	3,47 %
Mobbing	132	2,71 %
Seksuell trakassering	20	0,41 %
Vold og/eller trusler	20	0,41 %

Tabell 3. Antall ansatte som sier de har blitt utsatt for diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og/eller vold og/eller trusler

Det var størst andel ansatte i eksternfinansierte stillinger som sa de har opplevd diskriminering (6,45 %, n = 10) og mobbing (5,16 %, n = 8). Trakassering har blitt opplevd i størst grad av ansatte i støttestillinger for forskning, undervisning og formidling (4,38 %, n = 14) og i teknisk/administrative stillinger (4,36 %, n = 61). Det er størst andel ansatte i eksternfinansierte stillinger som har rapportert at de har opplevd seksuell trakassering og vold og/eller trusler (n<5). Det er størst andel av ansatte i gruppen under 30 år som sier de har opplevd seksuell trakassering (1,26 %, n = 7). Det er størst andel av ansatte i aldersgruppen over 60 år som har opplevd trakassering (5,12 %, n = 30). En større andel ansatte i aldersgruppen 40 til 49 sier de har opplevd mobbing (3,51 %, n = 40) enn i de andre aldersgruppene. Det er lavest andel ansatte i aldersgruppen under 30 år som sier de har blitt utsatt for diskriminering (1,62%, n = 9). Flere kvinner sier de har opplevd trakassering (4,11 %, n = 108), seksuell trakassering (0,61 %, n = 16) og vold og/eller trusler (0,50 %, n = 13) enn menn.

## Diskrimineringsgrunner

I ARK-spørreskjemaet ble de som svarte at de har blitt utsatt for diskriminering spurt om hva de tror er grunnen til det de har blitt utsatt for diskriminering. Det var mulig å svare på flere alternativ. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering definerer en rekke venede diskrimineringsgrunner. Basert på erfaringer fra MOT-undersøkelsen i 2019 ble det i ARK-spørreskjemaet inkludert sektortilpassede grunner for diskriminering for å redusere annet-kategorien. Hyppigst oppgitte diskrimineringsgrunner: Etnisitet/rasisme (1,21 %, n = 59) med størst andel i UR- (2,1 %, n = 7) og FUF-stillinger (1,9 %, n = 27). Faglig uenighet ble oppgitt nest hyppigst (1,07 %, n = 52) med størst andel i FUF-stillinger (1,47 %, n = 21). Deretter ble kjønn (0,76 %, n = 37) og alder (0,58 %, n = 28) rapportert som henholdsvis grunn nummer 3 og 4. Dette var tilfellet for de fleste stillingskategorier og aldersgrupper, og for begge kjønn. Med unntak av følgende: Faglig uenighet ble rapportert av flere ansatte i eksternfinansierte stillinger (3,87 %, n = 6). Det var flere kvinner enn menn som opplevde seg diskriminert på grunn av både kjønn (1,14 %, n = 30) og alder (0,72 %, n = 19) enn menn. Flere menn opplevde seg diskriminert på grunn av alder (0,40 %, n = 9) enn kjønn (0,31 %, n = 7). Det var flest ansatte over 60 år som opplevde diskriminering på grunn av alder (1,54 %, n = 9) etterfulgt av faglig uenighet (1,02 %, n = 6).

## Kunnskap om hvordan og trygghet til å si ifra

I ARK-spørreskjemaet kartlegges det forhold av betydning for oppfølging av de som har opplevd uakseptabel oppførsel: 1) Om ansatte vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel. 2) Opplevelsen av å kunne si det de mener uten å være redd for negative reaksjoner fra ledelsen. 3) Hvordan ansatte opplever konflikthåndteringsklimaet, det vil si om de opplever at uregelmessigheter tas opp med den det gjelder når det skjer. De som svarte at de hadde blitt utsatt for uakseptabel oppførsel fikk i tillegg spørsmål om de hadde sagt ifra om dette eller ikke. Tabell 4 og 5 viser andelen av de som har blitt utsatt og har sagt ifra eller ikke med sammenligning mot øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Utsatt for uakseptabel oppførsel	53,66 %	46,34 %	
Vet hvordan de skal gå frem hvis de blir utsatt for uakseptabel oppførsel	62,44 %	79,10 %	77,88 %

Tabell 4. Andel ansatte som har sagt ifra om, og vet hvordan de skal gå frem dersom de har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel



Tabell 4 viser at litt under halvparten svarer at de har sagt ifra om det de har opplevd, det er minst andel av de som ikke har sagt ifra som vet hvordan de skal gå frem. I Tabell 5 kommer det frem at ansatte som ikke har sagt ifra opplever det som mindre trygt å si ifra og si sin mening, og ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel opplever et dårligere konflikthåndteringsklima enn øvrige ansatte.

	Ansatte som har opplevd uakseptabel oppførsel de siste 6 månedene		Øvrige ansatte (sammenligning mot de som har sagt ifra)
	Har ikke sagt ifra	Har sagt ifra	
Opplever at det er trygt å si ifra om det oppstår uønskede hendelser <sup>a</sup>	2,48*	2,94*	4,19*
Vanskelige ting tas med en gang de oppstår <sup>a</sup>	2,34	2,52	3,49*
Uregelmessigheter tas opp med den det gjelder <sup>a</sup>	2,55	2,74	3,76*
Kan si sin mening uten å være redd for negativ reaksjon fra ledelsen <sup>b</sup>	2,72*	3,01*	4,13*

Tabell 5. Sammenligning av gjennomsnitt på en skala fra svært uenig<sup>a</sup>/svært liten grad<sup>b</sup> (1) – svært enig/i svært stor grad (5). \* = signifikante forskjeller (sannsynligheten for å finne en sammenheng som ikke er reell er mindre enn 1%)

UiO er en av de første større institusjonene i UH-sektoren som har brukt den siste versjonen av ARK-spørreskjemaet. Det mangler derfor et sammenligningsgrunnlag for uakseptabel oppførsel. Det nærmeste er [MOT-undersøkelsen](#) som ble gjennomført i 2019 for å kartlegge mobbing og trakassering i UH-sektoren. Svarprosenten ved UiO var da 37%. 13 % av de som svarte på MOT-undersøkelsen svarte at de hadde blitt mobbet eller trakassert i løpet av de siste 12 mnd. 1,6% svarte at de hadde blitt utsatt for seksuell trakassering. Svarprosenten ved UiO i denne runden med ARK-spørreskjemaet var på 70,9. Av de som svarte på undersøkelsen svarte 5,2 % at de har opplevd mobbing og/eller trakassering, mens 0,4 % svarte at de har opplevd å bli utsatt for seksuell trakassering i sitt arbeidsforhold i løpet av de siste 6 månedene.

## Oppsummering om uakseptabel oppførsel

Det er nulltoleranse for alle former for *diskriminering, mobbing, trakassering, seksuell trakassering og vold og trusler* i arbeidslivet. Ansatte i alle stillingskategorier ved UiO har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Det er høyest forekomst blant fast ansatte i eksternfinansierte stillinger og ansatte i FUF-stillinger. Det er videre høyest forekomst av trakassering, diskriminering og mobbing. De ansatte opplever å bli utsatt av dette fra en kollega, en leder og/eller en veileder. Litt over

halvparten av de som har opplevd uakseptabel oppførsel har ikke sagt ifra. De vet i mindre grad hvordan de skal gå frem og de opplever det som mindre trygt å si ifra og å si sin mening. De som har blitt utsatt for uakseptabel oppførsel opplever konflikthåndteringsklimaet som dårligere enn de som ikke har opplevd å bli utsatt for noe de siste 6 månedene. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og de må oppleve at uregelmessigheter tas tak i når de skjer og med dem det gjelder på en god måte.

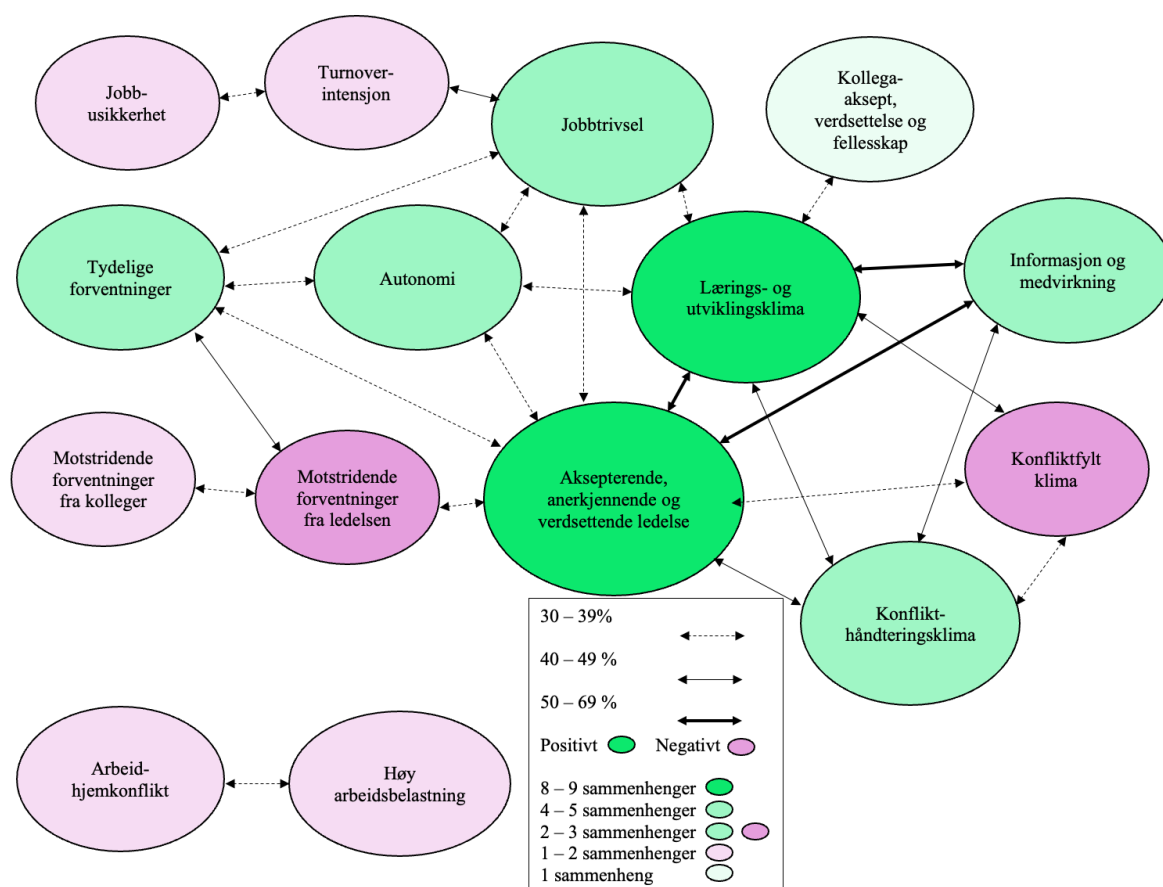
I den neste delen av denne rapporten fremstilles resultater av analyser som viser noen sentrale sammenhenger. De kan gi indikasjoner om forhold det kan jobbes med for å forebygge forekomst av uakseptabel oppførsel, og sikre bedre oppfølging av de som blir utsatt. Å jobbe med disse forholdene vil også kunne bidra til å bygge gode arbeidsmiljø og å fremme trivsel i jobben.

## Kompleksitet og ledelse i arbeidsmiljøforhold ved UiO

Psykososiale og organisatoriske problemstillinger er komplekse og sammensatt av mange faktorer som påvirker hverandre. Det er utført analyser for å avdekke de sterkeste sammenhengene mellom de psykososiale og organisatoriske forholdene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet. Resultatene av innledende analyser viste at ledelsen ved egen enhet er sentral for de fleste arbeidsmiljøforholdene. Derfor ble disse forholdene videre testet i statistiske modeller som tar hensyn til at det er flere faktorer som virker sammen slik kan de sterkeste og dermed viktigste sammenhengene avdekkes.

I de innledende analysene ble data fra UiO brukt til valideringsanalyser av spørreskjemaet. Det ble da testet om spørsmålene som skal måle det samme faktisk måler det samme. I tillegg ble det testet om de spørsmålene som skal måle forskjellige forhold faktisk måler forskjellige forhold. Det ble gjort justeringer og sammenslåinger av undertemaer slik at resultatene av disse analysene ble tilfredsstillende, inndelingen i disse temaområdene ble derfor brukt i videre analyser.

Alle undertemaene som kartlegges med ARK-spørreskjemaet har svakere eller sterkere sammenhenger med hverandre. Videre undersøkelser avdekker at det er noen samlinger av sterke sammenhenger mellom grupper av undertemaer, en oversikt over de undertemaene som har mer enn 30 % delt variasjon er vist i Figur 14.



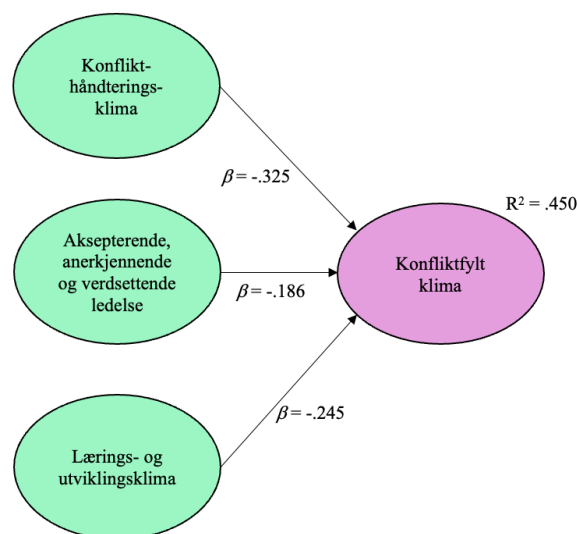
Figur 14. Oversikt over de sterkeste sammenhengene mellom undertemaer i ARK-spørreskjemaet.

Figur 14 viser at opplevelsen av *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* er sentral, med sterke sammenhenger til 9 andre undertemaer. Opplevelsen av å ha et godt *lærings- og utviklingsklima* er også sentralt, med sammenheng til 8 andre undertema. Figur 14 viser 2 grupperinger av sammenhenger mellom *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og mellom *lærings- og utviklingsklima*. Den ene med *informasjon og medvirkning, konfliktfylt klima og konflikthåndteringsklima*. Den andre med *motstridende forventninger fra ledelsen, tydelige forventninger, autonomi og jobbtrivsel*. Figuren viser også at den eneste sterke sammenhengene med arbeid- hjemkonflikt er mot arbeidsbelastning.

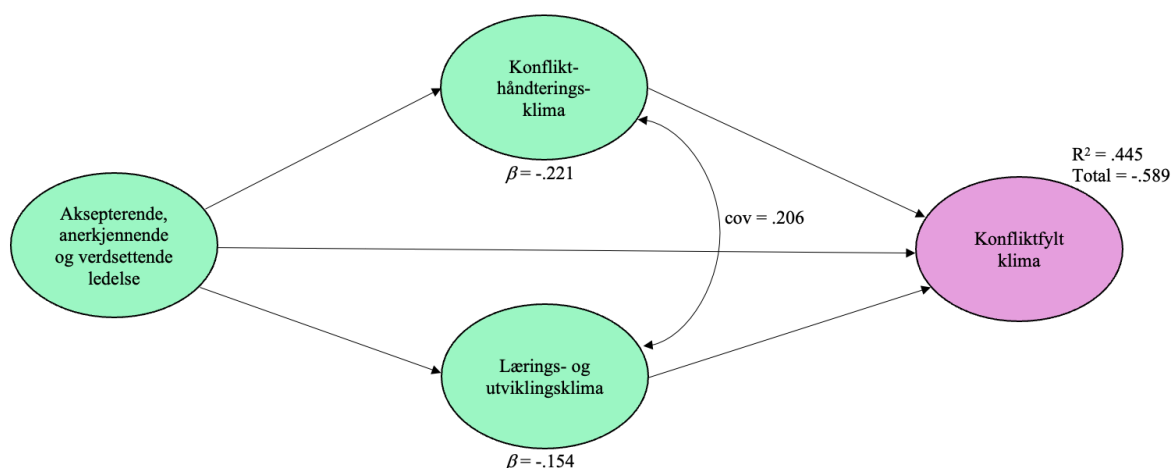
Sammenhengene som ligger til grunn for fremstillingen i Figur 14 er bivariante. Det vil si at det ikke er tatt hensyn til hvordan andre undertemaer påvirker sammenhengen mellom to undertemaer. Det ble derfor utført regresjonsanalyser av modeller som tar hensyn til de andre variablene, for å avdekke de viktigste sammenhengene mellom undertemaene dersom andre forhold også spiller inn.

## Konfliktfylt klima og ledelse

Den første modellen (Figur 15) viser sammenhenger mellom opplevelsen av et *konfliktfylt klima* og ansattes opplevelse av å ha en *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse*, *informasjon og medvirkning* og *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*. Vi ser av figuren at disse undertemaene til sammen forklarer 45 % av variasjonen i opplevelsen av å ha et konfliktfylt klima. Legg også merke til at sammenhengene nå er svake – medium. Dette kan forklares med at undertemaene også henger sammen seg imellom, noe det er tatt hensyn til i denne modellen. Ut fra dette ble det gjort videre analyser av en modell som viser mer av den kompleksiteten som kan forklare hvordan dette henger sammen. I denne modellen er det testet indirekte effekter. I modellen undersøkes det om opplevelsen av *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse* også kan ha sammenheng med opplevelsen av å være i et konfliktfylt klima, da gjennom sammenheng med *konflikthåndteringsklima*. I tillegg er *lærings-, og utviklingsklima* lagt inn i modellen (Figur 16).

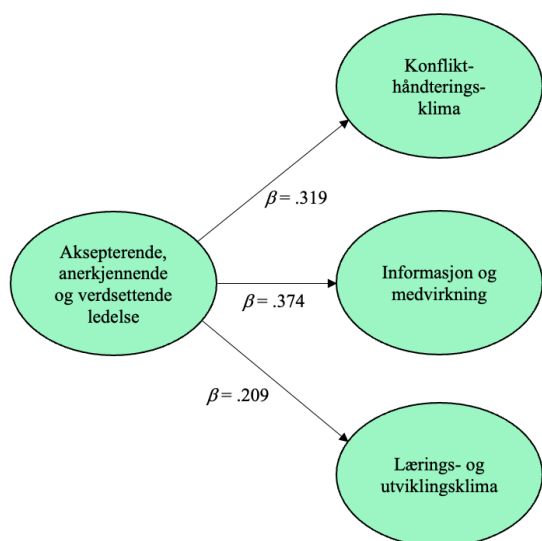


Figur 15. Sammenhenger med konfliktfylt klima



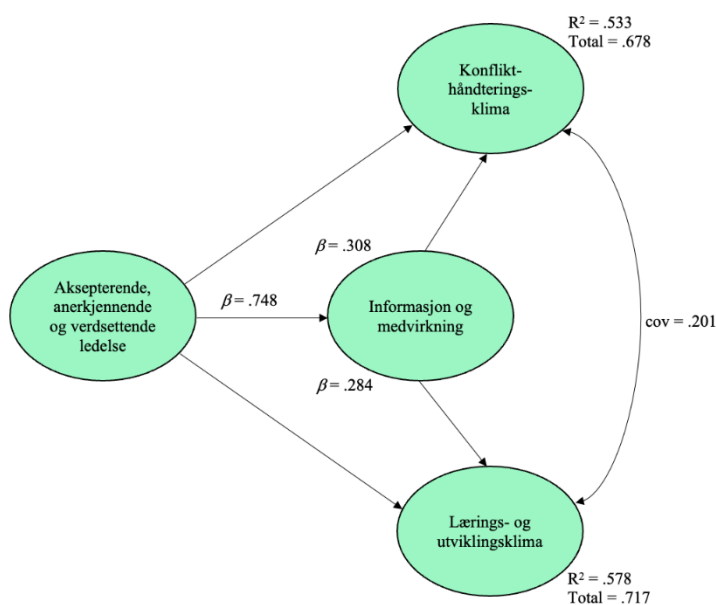
Figur 16. Indirekte sammenhenger mellom ledelse og konfliktfylt klima.

Resultatene vist i Figur 16 avdekker at opplevelsen av *anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse* har en liten indirekte sammenheng med *konfliktfylt klima* gjennom både *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima*.



For å gå enda dypere i å avdekke sammenhenger ble det derfor testet videre i en modell som inkluderte *informasjon og medvirkning* som også hadde en sterk sammenheng med, *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse, konflikthåndteringsklima og lærings-, og utviklingsklima*. I Figur 17 ser vi igjen at sammenhengene er lavere enn i de innledende analysene, dette på grunn av delt variasjon mellom undertemaene. Det ble derfor utviklet og testet enda en modell som viser hvordan dette kan henge sammen

Figur 17. Sammenhenger med ledelse.



Figur 18. Indirekte sammenhenger mellom ledelse og klima-temaer

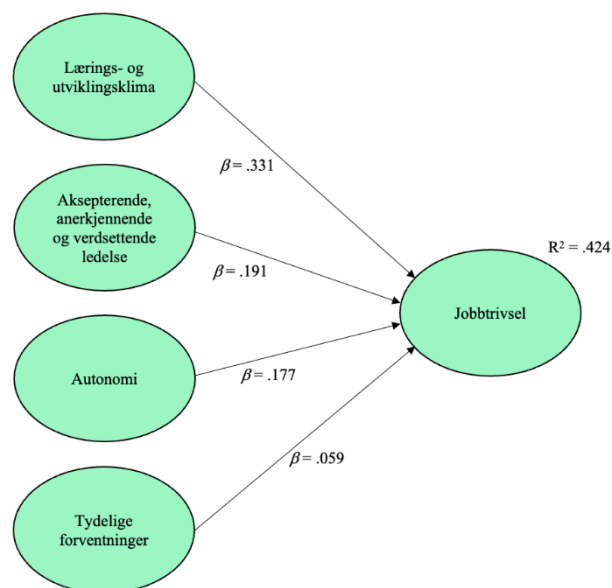
Modellen i Figur 18 viser en sjeldent sterk sammenheng mellom opplevelsen av *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* og *informasjon og medvirkning*. Informasjon og medvirkning er det temaområdet det skåres lavest på ved UiO. Modellen viser også en indirekte sammenheng mellom *aksepterende og verdsettende ledelse* og *konflikthåndteringsklima* og *lærings-, og utviklingsklima* gjennom god *informasjon og medvirkning*.

Opplevelsen av at ledelsen er *aksepterende, anerkjennende og verdsettende ledelse* ser ut til å kunne redusere opplevelsen av et *konfliktfylt klima* direkte og indirekte gjennom å bidra positivt til et godt *konflikthåndterings- og lærings- og utviklingsklima*. Opplevelsen av ledelsen som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* ser også ut til å være nesten ensbetydende med opplevelsen av god *informasjon og medvirkning*, som videre henger sammen med opplevelsen av et godt *konflikthåndterings- og lærings-, og utviklingsklima*.

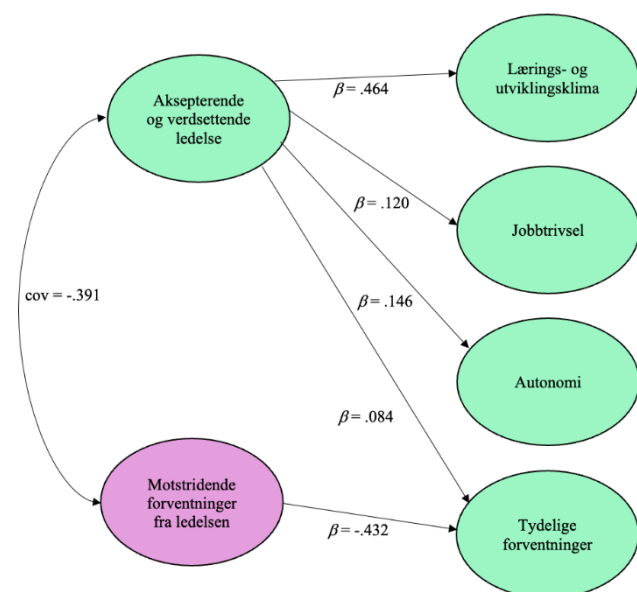
Hva som konkret bidrar til at ledelsen oppleves som *aksepterende, anerkjennende og verdsettende* kommer ikke fram av disse analysene, men ledelse som oppleves slik ser ut til å kunne bidra sterkt til at ansatte opplever god *informasjon og medvirkning* som igjen kan bidra til at ansatte opplever både et godt konflikthåndterings- og lærings- og utviklingsklima. Det siste ser også ut til, som vist videre, å være av betydning for de ansattes opplevelse av jobbtrivsel.

## Jobbtrivsel og opplevelsen av ledelse ved UiO

Den andre grupperingen av sterke sammenhenger ser vi mellom opplevelsen av ledelsen som oppleves som *anerkjennende, aksepterende og verdsettende* og *jobbtrivsel*. Den første modellen inkluderer alle undertemaene som viste en sterk sammenheng med *jobbtrivsel* (Figur 19). Det kommer fram av Figur 19 at opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima* har den sterkeste sammenhengen med jobbtrivsel og at de andre variablene har en betydelig lavere sammenheng med jobbtrivsel når det tas hensyn til sammenhenger med andre variabler. Det ble derfor utviklet og testet modeller som forklarer hvordan dette kan henge sammen.



Figur 19. Sammenhenger med jobbtrivsel

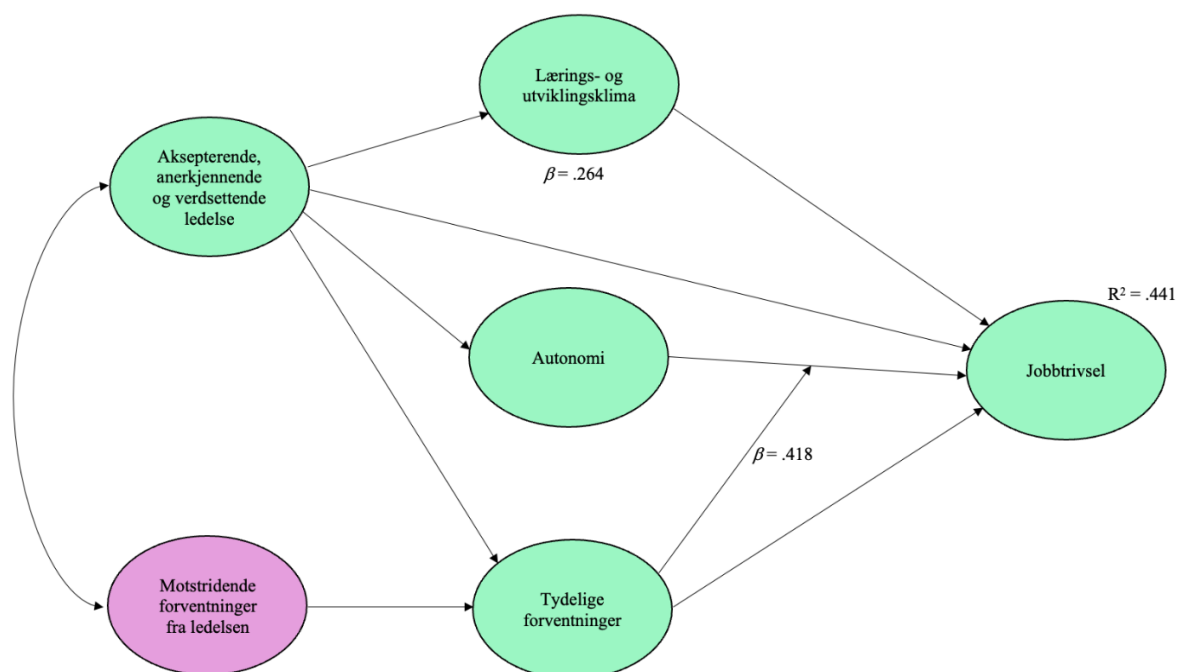


Figur 20. Sammenhenger med ledelse

Figur 20 viser hvordan opplevelsen av ledelsen som *anerkjennende, aksepterende og verdsettende* har en medium sterk sammenheng med opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima*. Det er en svakere sammenheng med de andre undertemaene. På den andre siden viser figuren medium sterk sammenheng mellom en opplevelse av *motstridende forventninger fra ledelsen* og opplevelsen av *klarhet i formål med arbeidet*. Som vist i Figur 19 ser *tydelige forventninger* ut til å ha en svak sammenheng med jobbtrivsel som betyr at den sterke bivariate sammenhengen vist i Figur 14 forklares av

de andre undertemaene i Figur 20.

En modell som forklarer hvordan dette kan henge sammen er vist i Figur 21. Der ser vi at opplevelsen av ledelsen som *aksepterende*, *anerkjennende* og *verdsettende* har en sammenheng med jobbtrivsel gjennom opplevelsen av et godt *lærings- og utviklingsklima*. Vi ser at *tydelighet i forventninger* har en sammenheng med sammenhengen mellom autonomi og jobbtrivsel. Den positive sammenhengen mellom *autonomi* og *jobbtrivsel* øker når opplevelsen av *tydelighet i forventninger* øker.



Figur 22. Indirekte sammenhenger med jobbtrivsel og ledelse, og autonomi og tydelige forventninger.

## Oppsummering om kompleksitet og ledelse

I denne delen av rapporten er det fremstilt resultater av analyser av de sterkeste sammenhengene mellom sentrale arbeidsmiljøforhold ved UiOs enheter. Disse resultatene viser et komplekst bilde. Samtidig peker ansattes opplevelse av å ha en anerkjennende, aksepterende og verdsettende ledelse seg ut som sentralt for de fleste av de kartlagte psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforholdene. Ledere som oppfattes som *aksepterende*, *anerkjennende* og *verdsettende* kan bidra til at de ansatte opplever bedre *informasjon* og *medvirkning*. Dette ser ut til å skje både gjennom *informasjon* og *medvirkning* og direkte. Ledere som oppfattes slik kan bidra til å øke den positive opplevelsen av *autonomi*, *lærings- og utviklingsklima* og et godt *konflikt håndteringsklima*. De to siste forholdene kan videre bidra til å redusere oppfattelsen av et konfliktfylt klima ved egen enhet. Opplevelsen av *motstridende forventninger fra ledelsen* ser også ut til å være viktig for de



ansattes opplevelse av *tydelige forventninger* som igjen er viktig for at den høye autonomien som kjennetegner sektoren skal bidra til *jobbtrivsel*. Det er altså noen forhold som peker seg ut som sentrale. De må fortolkes og konkretiseres inn i lokale kontekster.

## Oppsummerende oversiktsbilde

Denne rapporten er et nytt element i ARK. Det er en intensjon at rapporten skal bli en fast del av rapporteringen fra ARK-spørreundersøkelsen fremover. Det vil gi mulighet for å kunne følge utvikling og evaluere effekt av iverksatte arbeidsmiljøtiltak over tid. Det har blitt presentert et oversiktsbilde over psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøforhold ved UiO. Ansatte ved UiO ser ut til å oppleve arbeidsmiljøet som godt og det har vært en positiv utvikling i arbeidsmiljøet fra 2013 til i dag. Ansatte i lederstillinger ser ut til å ha en betydelig mer positiv opplevelse av sitt arbeidsmiljø enn øvrige ansatte.

1 av 12 ansatte har opplevd å bli utsatt for uakseptabel oppførsel i sitt arbeidsforhold ved UiO de siste 6 månedene. Ansatte i alle stillingskategorier har opplevd noe og det har skjedd i nesten hele organisasjonen. Det er høyest forekomst blant fast ansatte i eksternfinansierte stillinger og ansatte i FUF-stillinger, og lavest forekomst blant ansatte i lederstillinger. For å sikre bedre oppfølging må ansatte vite hvordan de skal si ifra, de må oppleve at det er trygt å gjøre det og at det som har skjedd håndteres på en god måte.

Sammenhenger mellom sentrale arbeidsmiljøforhold avdekker viktige områder for videre arbeid ved UiO. På en side handler det om å jobbe forebyggende for å få ned forekomst fremover. Det må jobbes bredt med å:

- Utvikle arbeidsmiljøene slik at de oppleves som aksepterende, anerkjennende og verdsettende.
- Fremme god informasjonsflyt og gode medvirkningsprosesser
- Legge til rette for gjensidige læring og utvikling i arbeidsmiljøene
- Skape rom for mangfold i både meninger og etnisitet

På en annen side kan dette også sikre bedre oppfølging av de som blir utsatt for uakseptabel oppførsel fremover, det handler om å sikre at ansatte:

- Vet hvordan de skal gå frem dersom de opplever å bli utsatt
- Opplever det som trygt å si ifra om det de har blitt utsatt for
- Opplever at ting blir tatt tak i og at de blir tatt på alvor

Å jobbe med disse sentrale arbeidsmiljøforholdene ser også ut til å kunne føre til at ansatte ved UiO trives og fortsetter å trives i jobben.

Opplevelsene som har blitt kartlagt med ARK-spørreskjemaet og framstilt i denne rapporten er subjektive og de skapes i dynamiske samspill mellom forskjellige mennesker. Det er mange



variabler og forskjellige tilnærminger vil kunne fungere for å få til utvikling. De avdekte sammenhengene kan brukes som grunnlag for arbeid i lederutviklingsprogram som går på tvers i hele organisasjonen, i ledergrupper på fakultet, avdelinger, institutt og i lokale arbeidsmiljø. Hvordan arbeidet da vil arte seg må tilpasses den aktuelle konteksten. De ulike kontekstene vil gi ulike svar på hva som skal til for at det som er bra bevares og det som trenger å forbedres blir forbedret

Trondheim, 14.05.2024,  
Silje Fladmark og Kirsti Godal Undebakke,  
ARK-sekretariatet, HR- og HMS-avdelingen, NTNU



**UiO : Det medisinske fakultet**

Sykefraværstatistikk for Det medisinske fakultet 2023

Presentasjon til møte i fakultetsstyret 18. juni 2024



# UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) i perioden 2019-2022 (forlenget til 31.12.2024)

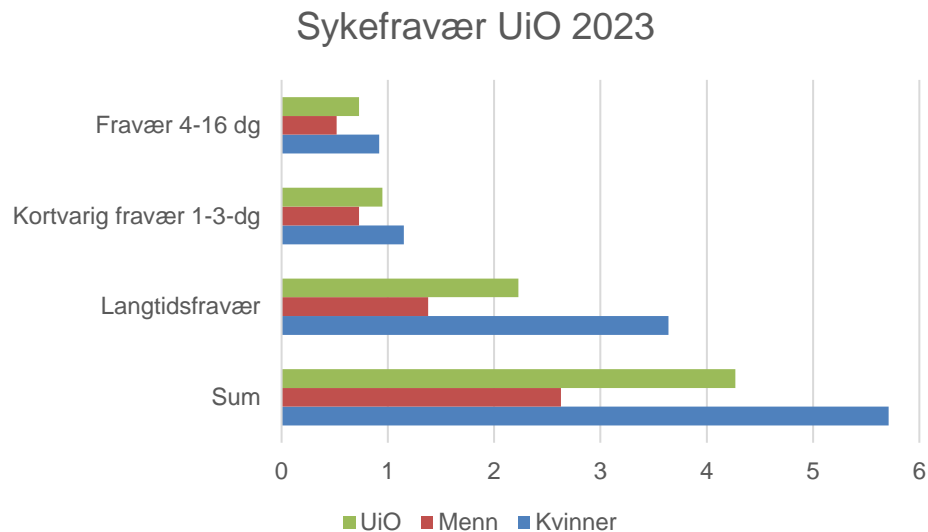
## To hovedmål:

1. UiO har i dag et lavt sykefravær, og skal fortsette å jobbe målrettet for å opprettholde et lavt sykefravær. UiO har et mål om at sykefraværet ikke skal overstige 5 % på årsbasis.
2. UiO legger til grunn at virksomheten skal ha mangfold i arbeidsstyrken. Det krever evne til å møte ansattes individuelle behov i ulike faser og livssituasjoner. Integrering av arbeidstakere med redusert funksjonsevne og/eller redusert arbeidsevne inngår i UiOs ambisjoner om mangfold i arbeidsstyrken, og gjenspeiles også i andre rekrutterings- og tilretteleggingsrelaterte strategier.

# Hovedpunkter

- Grunnlagsdataene er hentet fra DFØ-SAP ved hjelp av Fagbrugerinnsikt for perioden 2023.
- Oppsummering:
  - I 2023 har UiO et totalt sykefravær på 4,26%. Sykefraværet har gått ned fra 4,42% året før.
  - Kvinner har gjennomgående et høyere sykefravær enn menn.
    - Som i resten av Norge
  - Sykefraværet har vært relativt stabilt hos både kvinner og menn fra foregående år, og på alle enheter.
  - Enkelte enheter har et høyt sykefravær
    - Store utslag for små enheter ved langtidssykdom

# Sykefravær UiO 01.01 – 31.12.2023

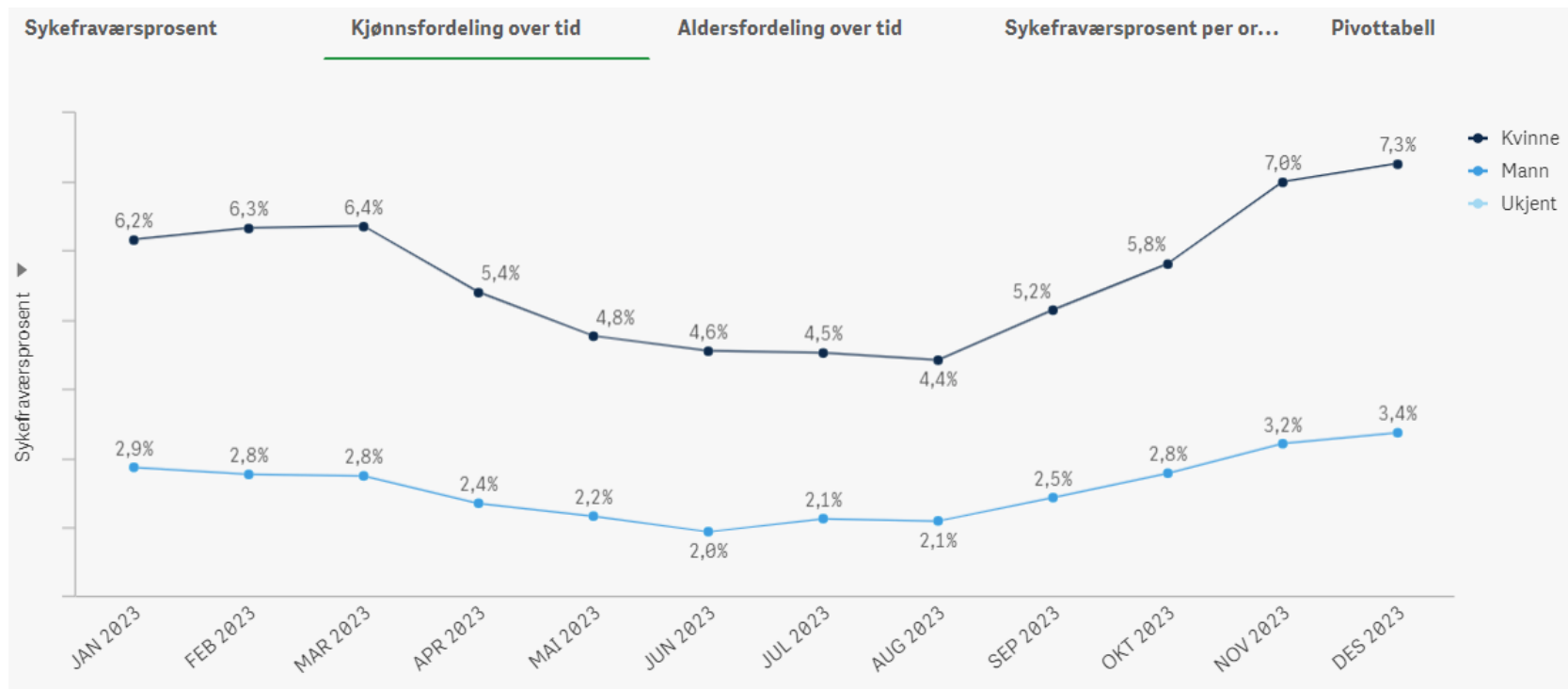


	Kvinner	Menn	UiO
Sum	5,71	2,63	4,27
Langtidsfravær	3,64	1,38	2,23
Kortvarig fravær 1-3-dg	1,15	0,73	0,95
Fravær 4-16 dg	0,92	0,52	0,73

Figuren viser sykefravær ved UiO fordelt på kjønn i 2023

Sammenlignet med 2022 har sykefraværet gått ned fra 4,42% i 2022 til 4,27% i 2023

# Sykefravær fordelt på kjønn



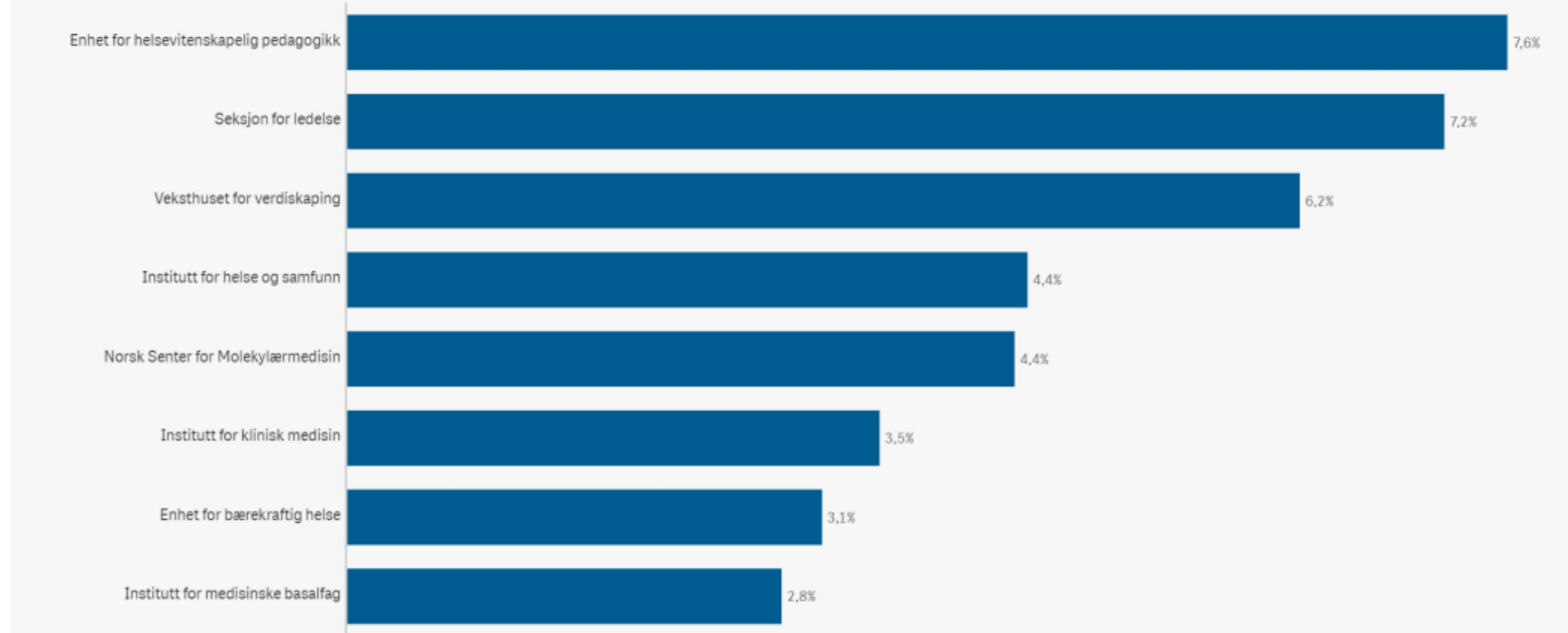
# Sykefravær pr enhet

Enhet	Sykefravær 2023	Menn	Kvinner	Arbeidsrelatert egenmelding	Sykefravær 2022
<b>UiO</b>	<b>4,26</b>	<b>28,7</b>	<b>71,3</b>	<b>306</b>	<b>4,42</b>
Barnehagen	8,97	2,9	97,1	2	*
EA	8,61	29,8	70,2	16	*
UB	6,65	20,4	79,6	9	7,5
TF	6,14	35,2	64,8	2	6,7
UV	5,85	24,6	75,4	31	4,7
Fellesadmin.	5,47	19,7	80,3	15	7,5*
KHM	4,84	25,9	74,1	17	4,7
Sentre under styret	4,76	24,8	75,2	1	3,5
OD	4,65	12,7	87,3	24	5,8
IT	4,59	25,3	74,7	12	*
JF	4,32	11,7	88,3	11	3,9
SV	4,26	26,5	73,5	34	4,1
HF	4,07	21,2	78,8	41	3,7
NHM	3,91	26,5	73,5	9	3,7
<b>MED</b>	<b>3,72</b>	<b>18,7</b>	<b>81,3</b>	<b>33</b>	<b>3,8</b>
MN	2,97	32,4	67,6	50	3,4

\* inkl EA/IT/Barnehagen og andre enheter i 2022

# Sykefravær pr enhet MED

Sykefraværsprosent per organisasjonsenhet





# Hovedpunkter fortsetter

- Det er små forskjeller mellom tallene fra UiO, UiB og NTNU for 2023
  - UiO – 4,26%
  - UiB – 4,46%
  - NTNU – 4,55%



# UNIVERSITETET I OSLO

Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

*Unntatt offentlighet etter offl § x (ta bort hvis uaktuelt)*

---

Sakstype: Orienteringssak/Diskusjonssak/Vedtakssak

Møtesaksnr: 31/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 23. mai 2024

Saksansvarlig: Visedekan Grete Dyb

---

## Årsrapport forskerutdanningen MED 2023

### Formål og saksfremstilling

Fakultetsstyret vil bli gitt en orientering om utviklingen i aktiviteter innenfor forskerutdanningen ved MED, inkludert antall avlagte ph.d.-grader i 2023, finansieringskilder og fordeling på instituttene ved MED.

Det gis en muntlig orientering i møtet og årsrapporten vil bli tilsendt fakultetsstyret når den foreligger i endelig pdf-utgave.

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær



# UNIVERSITETET I OSLO

Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

---

Sakstype: Orienteringssak

Møtesaksnr: 32/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 31. mai 2024

Saksansvarlig: Hans Mossin

---

## Orientering om resultater av utredning om eventuell sammenslåing av OD og MED

### Formål og saksfremstilling

Universitetsdirektøren ved Universitetet i Oslo nedsatte høsten 2023 en arbeidsgruppe med oppdrag om å utrede en mulig samorganisering av Det medisinske fakultet (MED) og Det odontologiske fakultet (OD) ved UiO. Utredningsarbeidet har bestått av å kartlegge dagens organisering ved de to fakultetene og å vurdere mulige fordeler, ulemper og synergieffekter ved en samorganisering av de to fakultetene.

Arbeidsgruppen vurderer at det i den nåværende situasjon ikke er hensiktsmessig å gå videre med en organisatorisk prosess for å slå sammen OD og MED.

### *Saksgang og konsekvenser*

Rapporten ble presentert i allmøte for ansatte fra MED og OD. Saken legges fram for universitetsstyret 18. juni. Det blir ingen videre oppfølging av dette.

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær

### *Vedlegg*

- Utredning om mulig felles organisering av Det medisinske fakultet og Det odontologiske fakultet ved Universitetet i Oslo



Til: Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet

Fra: Dekan

---

Sakstype: Vedtakssak

Møtesaksnr: 34/24

Møtedato: 18. juni 2024

Notatdato: 23. mai 2024

Arkivsaksnr.: 2021/8333

Saksansvarlig: Héla Soltani

Saksbehandler: Liv Nuland

---

## Nytt medlem til IMBs valgkomité

Institutt for medisinske basalfag (IMB) skal i 2024 velge instituttleder for perioden 2025-2028. IMB har derfor hatt en gjennomgang av instituttets valgkomité for å sikre at medlemmene er forberedt på å utføre sin oppgave.

## Formål og saksfremstilling

IMBs valgkomité for perioden 2022-2025 ble oppnevnt av fakultetsstyret 15. desember 2021 (sak 47/21).

Medlemmene ble da:

- Førsteamanuensis Jon Michael Gran, Vitenskapelig tilsatt
- Førsteamanuensis Jan G. Bjålie, Vitenskapelig tilsatt
- Overingeniør Marit Ledsaak, Teknisk administrativt tilsatt
- [Studentrepresentant utpekes hvert år av MSU]

Valgkomiteens oppgaver er beskrevet i [valgreglements del 3 § 22](#)

Jan G. Bjålie er siden 2023 Prodekan for forskning og innovasjon og han har meldt at han ønsker å trekke seg som medlem av IMBs valgkomité.

Professor Heidi Kiil Blomhoff foreslås som ny representant for vitenskapelig tilsatte i IMBs valgkomité. Hun er forespurt og er positiv til å påta seg verv som medlem av valgkomiteen ved IMB.

## Forslag til vedtak

Fakultetsstyret ved Det medisinske fakultet oppnevner Heidi Kiil Blomhoff til valgkomiteen ved IMB som erstatter for Jan G. Bjålie for den resterende oppnevnellesperioden (ut 2025).

Hanne Flinstad Harbo  
Dekan/styreleder

Hans Mossin  
fakultetsdirektør/styresekretær