
Årsrapport

2023

Utfordre det velkjente. Utforske det ukjente.



Innhold

I.	Melding frå styret	3
II.	Introduksjon til verksemda og hovudtal	6
III.	Aktivitetar og resultat i 2023	7
	3.1 Bidrag til sektormål	
	3.2 Utviklingsavtale 2023 – 2026	
	3.3 Rapportering på midlar tildelt over andre budsjettkapittel	
IV.	Styring og kontroll i verksemda	22
	Del 1 Rapportering om styring og kontroll	
	Del 2 Rapportering på andre føresetnader og krav	
V.	Vurdering av framtidutsikter	32
VI.	Årsrekneskap	35

VEDLEGG
Styringsindikatorar
Ambisjonsnivå museum
Rapport likestilling, inkludering og mangfald

I. Melding frå styret

Styrets arbeid

I 2023 var det skifte i styret ved Universitetet i Stavanger (UiS). Nytt styre starta 1. august 2023, og med unntak av styreleiar Anne Marit Panengstuen, er alle styremedlemmane nye. Styret gjennomførte sju ordinære styremøte i 2023 og behandla til saman 94 saker. To av styremøta var utvida til styreseminar. Styreseminaret i februar var knytt til omstilling og arealutfordringar ved UiS og i september blei det nye styret gjort kjent med overordna rammer for styret sitt ansvar og oppgåver, rammevilkår og verksemdstyring, og pågåande prosessar ved UiS.

Viktige aktivitetar og resultat i 2023

Styret er godt nøgd med innsatsen som er lagt ned frå både studentar og tilsette gjennom eit krevjande år med trongare tider og økonomisk omstilling. Som eit resultat av høg aktivitetsvekst gjennom fleire år opplever universitetet eit aukande press innan bygg og infrastruktur. Ein langsiktig, institusjonell investeringsplan er utarbeidd for bygg og infrastruktur, med ein tidshorisont fram mot 2030, men endra økonomiske rammevilkår har lagt klare avgrensingar for prioritering av tiltak i revidert investeringsplan. Styret meiner at etablering av ein energisentral på campus er eit nødvendig infrastrukturtiltak og eit viktig bidrag til energieffektiviseringa ved UiS, med medvit om at prosjektet fortrenger andre prosjekt i den institusjonelle planen. Styret er opptatt av at strammare økonomiske rammer framover vil sette trongare rammer for årlege investeringar.

Satsingsområde

Styret er tilfreds med at Strategi 2030 for Universitetet i Stavanger og tilhøyrande handlingsplanar no er godt forankra i heile organisasjonen. Grøn omstilling er kjernen i strategien og energi, helse og velferd, og læring for livet er satsingsområda til UiS. UiS arbeider med å inkludere grøn omstilling i utdanningstilbodet, etablere tverrfaglege forskingssamarbeid på grøn omstilling, og redusere eige klima- og miljøavtrykk. Eit nytt bacheloremne innan berekraft starta opp hausten 2023. Emnet er ope for alle studentar og hadde stor påmelding. I den fireårige utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet (KD) har UiS prioritert utviklingsmål/delmål på fem av dei seks satsingsområda i Strategi 2030; grøn omstilling, eit ope universitet, sterk posisjon på energifeltet, satsing på helse og velferd og vere banebrytande på utdanningsfeltet.

Høg kvalitet i utdanning og forskning

Styret er opptatt av at UiS sin studieportefølje skal være attraktiv for studentane og har høge ambisjonar for forskinga og for utdanningane sine. Styret har difor stor merksemd på utdanningskvalitet, forskingskvalitet, gode studie- og forskingsmiljø og engasjerte studentar og forskarar. Styret er samstundes uroa over nedgangen i talet på søkarar til lærar- og sjukepleiarutdanningane, som rammar universitetet med stor tyngd.

Resultata av studentopptaket i 2023 er diverre noko svakare enn i 2022 og søkinga til UiS er totalt sett lågare enn året før. Søkartala viser nedgang i både samordna og lokalt opptak. UiS har i år 5 812 primærsøkarar som førsteval i Samordna opptak, som er ein nedgang frå i fjor på 5,6 prosent. Styret har høg merksemd på oppfyllingsgraden på programma i opptaka. Kvart år blir det utarbeidd detaljerte rapportar om søkartal, opptak og oppfyllingsgrad som blir følgde opp i fageiningane. Endra økonomiske vilkår for drifta gjer det nødvendig å prioritere omstilling og konsolidering dei komande åra. Styret etablerte difor ikkje nye gradsprogram i 2023.

UiS arbeider kontinuerleg med oppfølging av Studiebarometeret, men finn at tilfredsheita blant studentane, slik den vert målt i barometeret, fortsett er for låg med ein skår på 3,72, lite endra frå 2022. Styret er særskilt opptekne av at desse resultata må UiS forbetre.

Distriktsvennleg sjukepleieutdanning er eit målretta studietilbod mot Ryfylke-kommunane og Dalane-regionen. Desse prosjekta har i 2023 vore dei mest omfattande tiltaka på UiS for utvikling av fleksible,

nettbaserte utdanningstilbud. Erfaringa med den distriktsvennlege utdanninga er god og studentane viser betydeleg høgare tilfredsheit enn på det ordinære programmet.

UiS hadde i 2023 ei samla auke i akkumulerte kontraktsverdiar på 17,4 millionar kroner, ein auke på 5 prosent samanlikna med 2022. Aukinga innan Forskingsrådet er for det meste knytt til forlenging av barnehagesenteret FILIORUM med ytterlegare 5 år. Færre nye EU-prosjekt gjev ein nedgang i inntekter frå EU. Styret er tydeleg i forventninga om at verksemda skal legge til rette for fortsett auke i inntektene og då særleg frå Forskingsrådet og EU. Styret er glad for at det blei ein liten auke i gjennomførde disputasar i 2023, 61 mot 60 året før. Førebelse tal viser også ein liten oppgang i publiseringspoeng.

UiS skal være eit ope, samarbeidsorientert og innovativt universitet. Dette er ein viktig del av UiS sin identitet. UiS legg vekt på at studentane får moglegheiter til samarbeid med arbeids- og næringsliv. For å styrke arbeidslivsrelevansen vil UiS tilby meir arbeidspraksis i studia. Gjennom ECIU University sin utfordringsbaserte metodikk kjem studentar tett på reelle utfordringar, også i eit internasjonalt perspektiv.

Prioriteringar for 2024

Omstilling og budsjettbalanse

Omstilling og budsjettbalanse blir hovudoverskrifta for styret sine prioriteringar i 2024. Styret vil følge tett med på verknadene av dei endra økonomiske rammevilkåra for UiS. Allereie i september 2022 starta UiS eit omstillingsprosjekt. Prosjektet skal sørge for at UiS klarer å tilpasse organisasjon og aktivitetar og legge grunnlag for balanse mellom inntekter og kostnader i 2024 og framover. Styret vil sjå til at UiS sikrar nødvendig handlingsrom for å støtte opp under prioriterte utviklingsområde i Strategi 2030, institusjonell campusutviklingsplan og i langtidsbudsjettet. UiS skal i 2024 òg prioritere å ta vare på studentar og tilsette og vidare utvikling av gode lærings- og arbeidsmiljø i ei krevjande omstillingstid.

Nye utdanningstilbud ved UiS

I februar 2023 fekk universitetet akkreditering frå NOKUT og rett til å etablere masterutdanning i rettsvitenskap frå KD. Styret er glad for at UiS kunne ta opp dei første studentane til det fullverdige rettsvitenskapsstudiet allereie i august 2023.

Universitetet sende søknad til NOKUT om akkreditering av profesjonsstudiet i psykologi innan fristen i oktober 2021. Etter at NOKUT avslo søknaden i februar 2023 har universitetet sendt ein omarbeidd søknad innan fristen i september 2023. UiS har etter kvart eit sterkt fagmiljø i psykologi og har no både bachelor- og masterutdanning på feltet. 16. februar 2024 mottok UiS tilråding frå den sakkyndige komitéen i NOKUT, som konkluderte med at krav og vilkår for etablering og drift av profesjonsutdanning i psykologi no er møtt. Den endelege godkjenninga frå NOKUT kom 26.2.24. Dette er ei ekstra gledeleg nyheit for UiS. Styret vil følge opp og arbeide for at UiS får 48 statleg finansierte studie plassar.

Strategirevisjon

Strategi 2030 for Universitetet i Stavanger har vore gjeldande frå januar 2021, og styret starta i 2023 ein prosess for ein mindre revisjon av det meir detaljerte innhaldet i strategien. Dette vil styret arbeide vidare med i 2024.

Ein meir fleksibel studieportefølje

Styret er glad for det arbeidet som er gjort for å utvikle ein ny modell for studieprogramstruktur ved UiS, og for å gjere studieporteføljen og gradsprogramma meir fleksible. Styret trur at desse forslaga kan vere med på å gjere UiS meir attraktiv som studiestad, og ser fram til å sjå verknadene av desse endringane framover.


Anne Marit Panengstuen
styreleiar



Ketil Fred Hansen

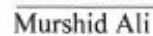

Elisabeth B. Kvalheim


Ingvil Hellstrand


Ole Tjomsland


Frida Layti


Hege Barker


Murshid Ali


Anders Tranberg


Sara Beitz


Khut Martin Solvig

Stavanger, 14. mars 2024

II. Introduksjon til verksemda og hovudtal

UiS er underlagt KD og er eit forvaltningsorgan med særskilde fullmakter. Styret er det øvste styringsorganet ved UiS, med ansvar for universitetet si samla verksemd. UiS sitt hovudkontor og -campus ligg på Ullandhaug i Stavanger kommune. To einingar er lokaliserte i Stavanger sentrum, og éi eining har kontor i Porsgrunn.

UiS sitt samfunnsoppdrag er å tilby høgare utdanning, utføre forskning og kunstnarisk utviklingsarbeid, og formidle faglege resultat. Universitetet har særskild ansvar for å bygge opp, drive og vedlikehalde Arkeologisk museum, utvikle vitenskaplege samlingar og formidle desse gjennom publikumsutstillingar.

Universitetet skal bidra til livslang læring, stimulere til samfunnsdebatt, innovasjon og verdiskaping, og samarbeide med andre aktørar for å styrke kvalitet og relevans i verksemda. Formålet med verksemda er også å bidra til ei miljømessig, sosialt og økonomisk berekraftig utvikling. Samfunnsoppdraget har i fleire år vore konkretisert gjennom universitetet sitt motto: *utfordre det velkjente og utforske det ukjente*.

Visjon og verdigrunnlag

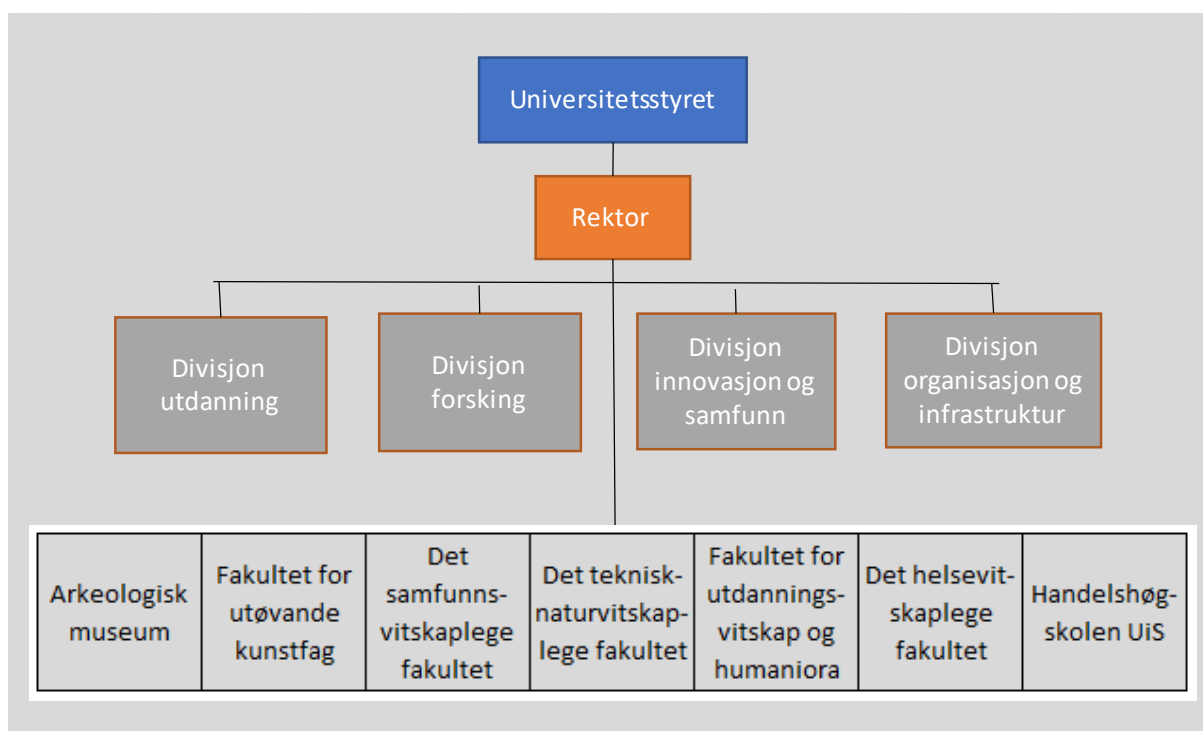
Gjeldande strategi for UiS tar utgangspunkt i ein visjon om at universitetet skal vere ei drivkraft i kunnskapsutvikling og endring. Dei tre verdiane som skal prege leiarar, tilsette og heile verksemda, er uavhengig, inkluderande og skapande.

Strategiske prioriteringar

Drift og utvikling av universitetet skal vere prega av bidrag til grøn omstilling av samfunnet. Tre fagområde er særleg prioriterte: læring for livet, helse og velferd, og energi. Gjennom å vere eit ope universitet skal UiS påverke – og bli påverka – av omverda.

Organisasjon og leiing

Kjerneverksemda ved UiS er organisert i seks fakultet og eit museum. Administrative fellestenester er organisert i fire divisjonar som støttar kjerneverksemda sitt arbeid for ulike delar av samfunnsoppdraget. Toppleiinga ved UiS består av rektor, prorektorar for utdanning, forskning og innovasjon og samfunn, og direktør for organisasjon og infrastruktur.



Hovudtal for verksemda

Verksemda ved UiS utgjør om lag 4,8 prosent av den statlege delen av universitets- og høgskolesektoren i Noreg, målt i årsverk.

Hovudtal	2020	2021	2022	2023	Endring 2022–2023
Ressursar					
Antal årsverk totalt	1 611	1 771	1 890	1 926	1,9 %
Antal vitskaplege årsverk (UFF)	1 022	1 131	1 214	1 256	3,5 %
Antal årsverk tekn/adm/støtte	589	641	676	670	-0,9 %
Sum driftsinntekter (1000 kr)	2 013 548	2 213 310	2 296 409	2 463 768	7,3 %
Tildeling frå dep. (1000 kr)	1 734 116	1 821 434	1 872 001	1 970 997	5,3 %
Tildeling frå EU og Forskningsrådet (1000 kr)	75 440	114 366	187 838	184 478	-1,8 %
Kjerneverksemda					
Antal registrerte studentar	12 411	12 617	12 506	12 383	-1,0 %
Studiepoeng-einingar	8 577	8 482	8 477	8 400	-0,9 %
Uteksaminerte kandidatar (bachelor, master, prof.)	2 464	2 503	2 476	2 527	2,1 %
Publiseringspoeng*	1 332	1 407	1 454	1 488	2,4 %
Avlagde doktorgradar	74	52	60	61	1,7 %

*For 2023, foreløpig tal publiseringar per 05.02.2024

III. Aktivitetar og resultat 2023

3.1 Bidrag til sektormål

Sektormål 1: Høg kvalitet i utdanning og forskning

Universitetet arbeider kontinuerleg med oppfølging av Studiebarometeret, men finn at tilfredsheit blant studentane, slik den vert målt i barometeret, fortsett er for låg med ein skår på 3,72, lite endra frå 2022. Basert på tala i Studiebarometeret er òg studentanes bruk av tid på studiearbeid noko redusert, frå 34,31 timar i veka i 2020 og 33,73 timar i 2022, til 32,43 timar i 2023. UiS-studenten bruker stadig meir tid på lønsarbeid, 12,1 timar i veka i 2023. Det er relativt stor ulikskap mellom fakulteta rundt UiS-snittet.

Arbeidet med å betre og forenkle den digitale rapporteringa av det årlege kvalitetsarbeidet held fram. I 2023 blei «Kvalitetskiosken» for hele UiS ferdigstilt og tatt i bruk. Dette er ein portal der både administrativt og vitskapleg tilsette enkelt får tilgang til nyttig informasjon om kvalitetsarbeidet i utdanningane. Her finst alle studieprogramrapportar og emnerapportar ved heile UiS. Desse har ikkje vore tilgjengelege på tvers av institutt tidlegare. Universitetet gjennomfører periodisk evaluering og reakkreditering av alle studieprogram i ein femårs syklus. I 2023 evaluerte universitetet 16 gradsprogram. Evalueringsordninga bidrar med sær gode innspel til kontinuerleg forbetring av universitetet sine studieprogram.

Internrevisjonane ved UiA, HVL, Nord og UiS gjennomførte ein revisjon i utvalde masterprogram i institusjonane rundt årsskiftet 2022/2023. Revisjonen retta særleg merksemd mot organisering av programma, samarbeid og samhandling og årsaker og tiltak som påverkar gjennomføringa i masterprogramma. Revisjonsrapporten *Gjennomføring på toårige masterprogram (§3-masterstudium)*, 120 studiepoeng blei lagt fram for styret ved UiS i mars 2023. Rapporten inneheld mange tiltak for å betre gjennomføringa i masterprogramma som vert følgt opp i 2023/2024.

Etter noko auke over dei siste åra, falt gjennomføringa noko i 2023 både for bachelor-, master- og ph.d.-utdanningane. Universitetet er ikkje nøgd med denne utviklinga. Andelen ph.d.-kandidatar som gjennomførte doktorgradsutdanninga innan seks år har gått ned samanlikna med 2022. Av dei som blei tatt opp på eit doktorgradsprogram ved UiS i 2017, har 60,27 prosent fullført graden, ein nedgang på over fire prosentpoeng. Blant dei som framleis er aktive kandidatar i 2017- kullet, planlegg fleire å enten disputere eller levere avhandlinga i løpet av 2024. UiS hadde 61 disputasar i 2023. Det er éin disputas meir enn året før.

Sektormål 2: Berekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon

Bidragsinntekter frå Forskringsrådet og andre bidrags- og oppdragsinntekter (BOA) relativt til antal vitenskaplege årsverk, vert nytta som indikator for universitetet sitt bidrag til dette sektormålet. NFR-indikatoren syner ein nedgang frå 2022, og UiS ligg klart under snittet for statlege institusjonar. I eit lengre tidsperspektiv har likevel UiS hatt ei positiv utvikling. UiS er særns nøgd med 2023-resultat for andre BOA-inntekter per vitenskapleg årsverk.

Velferdsforskninga ved UiS er tverrfagleg og bygger på tverrsektorielt samarbeid. Nettverk for velferdsforskning, under leiing av UiS, fungerer som ei samlande kraft for velferdsforskninga på regionalt nivå. Nettverket bringar saman forskarar frå fire ulike fakultet ved UiS, i tillegg til deltaking frå forskarar ved VID, HVL, NORCE og representantar frå offentlege aktørar i velferdssektoren. Denne breie deltakinga frå ulike sektorar og institusjonar gjev ei heilskapleg tilnærming til velferdsforskninga og mogleggjer ei meir omfattande forståing av komplekse samfunnsspørsmål.

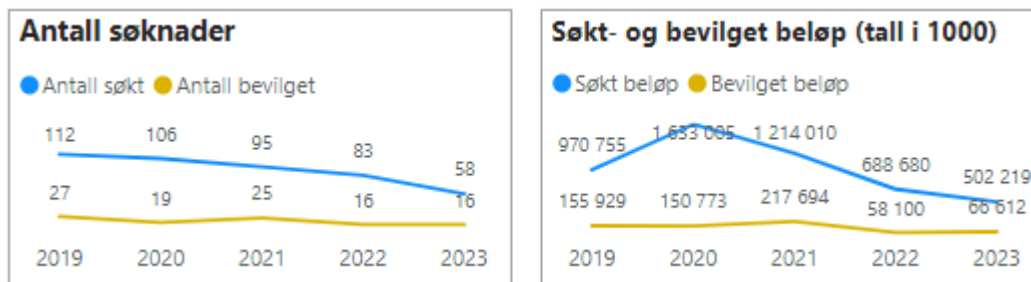
HelseCampus Stavanger (HCS) har, saman med partnerar og samarbeidspartnerar, i 2023 vidareutvikla samskapingsarenaen med felles infrastruktur som støtter innovasjonsprosessar innan helsetenester. Det er oppretta innovasjonsnettverk med felles nettside og kommunikasjonsmateriell, og verkstad for felles søknadsutvikling. HCS har i løpet av 2023 sett i gong fleire forskings- og innovasjonsprosjekt i samarbeid med aktørane knytt til HCS-miljøet, med finansiering frå Universitetsfondet. UiS har samarbeidd med Stavanger Universitetssjukehus (SUS) om fleire søknader om [forskningsmidlar](#) frå Helse Vest for 2024. Ein av desse søknadane fekk tilsagn om finansiering i kategorien open prosjektstøtte.

UiS etablerte i 2023 Stavanger Artificial Intelligence Lab (SAIL) som forskingsnettverk for å bidra til meir forskning og utvikling innan kunstig intelligens gjennom auka samhandling mellom fagmiljø, tettare samarbeid med industrien og gjennom kreative studentprosjekt.

UiS arbeidar med å integrere grøn omstilling i utdanningstilbodet og tverrfaglege forskingssamarbeid, og med å redusere vårt eige klima- og miljøavtrykk. Eit nytt bacheloremne innan bærekraft blei sett i gong hausten 2023. Emnet er ope for alle studentar og hadde stor påmelding. I 2023 blei ni tverrfaglege forskingsprosjekta for grøn omstilling sett i gong, med interne midlar ved UiS. Prosjekta skal bidra til å auke det regionale og internasjonale samarbeidet, utvikle nye undervisningsopplegg for grøn omstilling i praksis og utvikle grøne løysingar på campus. UiS har i 2023 laga ein klima- og miljøplan for verksemda, med tiltak som reduserer eiga klima- og miljøpåvirkning.

UiS er ein av åtte partnerinstitusjonar i Erasmus+-lærarakademiet Teachers for Futures, som innanfor den europeiske universitetsalliansen støtter opp om EUs visjon om å sikre lærarane sine moglegheiter til fagleg påfyll, kompetanseutvikling og motivasjon. UiS leiar det europeiske innovasjonsprosjektet for testing av nye modellar for grunn- og vidareutdanning av lærarar. Prosjektet har kopling til UiS sitt strategiområde læring for livet, og skal bidra til å gjere europeisk lærarutdanning meir fleksibel, open og praksisnær. Berekraft, digitalisering og inkludering ligg til grunn. Dei åtte partnerinstitusjonane har med seg kvar sin partnerskole, og skal saman identifisere utfordringar knytt til skolekvardagen, og løyse desse gjennom utfordringsbasert læring og mikrokurs.

UiS-søknader til NFR 2019 - 2023:



Sektormål 3: God tilgang på utdanning, forskning og kompetanse i heile landet

Kandidattala i helseutdanningane ligg alle over kandidatmåltala i 2023. Sjukepleiarutdanninga peiker seg ut positivt. Der er kravet sett til 207 og universitetet uteksaminerte 243 kandidatar. Barnehagelærarutdanninga, grunnskoleutdanninga 5-10 og lektorutdanninga ligg òg godt over måltalet, medan grunnskolelærarutdanning 1-7 og PPU ligg under måltalet. Universitetet arbeider kontinuerleg med å betre rekrutteringa og gjennomføringa for å demme opp for den nasjonale trenden med redusert søknad til helse- og lærarutdanningsprogramma.

Universitetet starta opp sju nye gradsprogram i 2023¹. Endra økonomiske vilkår for drifta av universitetet gjer det nødvendig å prioritere omstilling og konsolidering dei komande åra. Styret etablerte difor ikkje nye gradsprogram i 2023. Universitetet har likevel, mellom anna med bakgrunn i utsynsmeldinga, ei auka merksemd kring utvikling av meir og fleire fleksible tilbod til ein samansett studentgruppe. For å betre fleksibiliteten for studentane og for å auke rekrutteringsbasen arbeider universitetet med å etablere fleire årsstudium, kortare einingar og å legge betre til rettes for auka tilgjenge til studia. I 2023 blei det etablert årsstudium innan økonomi og leining, realfag og teknologi, klimatilpassing og berekraftig omstilling, og musikkopplæring. I 2023 blei det òg etablert ei distriktsvennleg sjukepleiarutdanning for Dalane-regionen, etter modell frå tilbodet i Ryfylke som starta i 2022. Alle desse studietilboda startar opp i 2024. Prosjekta for distriktsvennleg sjukepleiarutdanning har i 2023 vore dei mest omfattande tiltaka ved UiS for utvikling av fleksible, nettbaserte utdanningstilbod, som både skal gi tilbod til nye målgrupper og sikre utdanning av sjukepleiarar i distrikta. Prosjekta er ein modell for utvikling av andre fleksible, nettbaserte tilbod frå UiS. Innhaldet og løysingane som bler utvikla, vil også bli nytta til kvalitetsutvikling av den ordinære sjukepleiarutdanninga.

Bachelorutdanninga i sjukepleie har auka kapasiteten med meir enn ein tredel dei siste 10 åra. Det aukande studenttalet skaper utfordringar for universitetet og samarbeidspartnarar, særleg når det kjem til gjennomføringa av praksisopplæringa som utgjer halve utdanninga. Med tilboda som vert gjeve i distrikta, held universitetet framleis oppe kapasiteten i sjukepleiarutdanningane i samsvar med dei nye studieplassane som er tildelt og pålagd sist åra. Det vert arbeidd langsiktig, blant anna saman med Stavanger universitetssjukehus, for å betre organiseringa og sikre nødvendig praksiskapasitet i framtida.

UiS samarbeider med bedrifter, organisasjonar og offentlege verksemdar, og deltar i nettverk for å dele kunnskap og erfaringar, og for å samarbeide om forskning og utvikling. Samarbeidet skjer lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Vidare deltar UiS i forskingsprosjektet som bidreg til å løyse samfunnsutfordringar, og auka kunnskap og innovasjon både nasjonalt og internasjonalt. I 2023 har UiS innført ein ny *strategi for rettar* som er ment å sikre at forskingspublikasjonar kan delast så ope som mogleg så tidleg som mogleg. Saman med Universitetet i Bergen og Høgskulen på Vestlandet har UiS lansert «[Finn bærekraftsforskning](#)» - ein ny søkemotor for å gjere norsk forskning knytt til FN's bærekraftsmål gjere gjenfinnbar og lett tilgjengeleg, også utanfor akademien.

¹ [DBH](#)

3.2 Utviklingsavtale 2023-2026

UiS sin utviklingsavtale med KD inneheld fem utviklingsmål, kvart med tre styringsparametrar. Dei fem utviklingsmåla er basert på UiS sin verksemdstrategi og beskriv universitetet sine strategiske prioriteringar for å bidra til dei nasjonale sektormåla.

Utviklingsmål – Grøn omstilling pregar utvikling av kjerneverksemda ved UiS

Styringsparameter: Prioritere forskingsområde som bidrar til grøn omstilling

Å medverke til grøn omstilling av samfunn, arbeidsliv og næringar, står heilt sentralt i universitetet sin strategi. I 2023 har UiS fått innvilga fleire prosjekt som er strategisk viktige for grøn omstilling. Av om lag 314 millionar kroner i samla tildelingar til 190 prosjekt i 2023, utgjorde 41 prosjekt med kopling til grøn omstilling om lag ein femtedel, 64,7 millionar kroner. Nedgangen i kroner frå 2022 reflekterer mellom anna den store tildelinga av finansiering til Nasjonalt senter for berekraftig utnytting av energiressursar på norsk sokkel (NCS2030) i 2022.

	2022 (1000 kr)	Ant.	2023 (1000 kr)	Ant.
Samla tildelingar	344 354	213	313 976	190
Grøn omstilling	131 393	48	64 690	41
Andel grøn omst.	38 %	23 %	21 %	22 %

Arkeologisk museum i Stavanger blei tildelt 3,5 millionar kroner frå Noregs forskingsråd for å utvikle nye, moderne limtypar for konservering, som alternative berekraftige material basert på historiske teknikkar. Midlane skal supplere eigenfinansieringa på 5,9 millionar kroner.

UiS har saman med Stavanger kommune (ein av 112 klimanøytrale byer innan 2030) og Rogaland fylkeskommune (ein av 150 klimatilpassingsdyktige regionar innan 2030), ført regionen inn i viktige samarbeid for klimaomstilling. EU-nettverket Horisont Rogaland (leia av UiS) har saman med regionale aktørar starta eit arbeid innan samfunnsoppdraget jordhelse og har ansvaret for Soil Literacy, som inkluderer miljøhumaniora, utdanning og Citizen Science. I tillegg til dei nemnde EU-samfunnsoppdraga, er UiS også godt posisjonert for 2024-utlysingane i New European Bauhaus. Her er fleire aktørar frå Stavanger med i det pågåande NEB-STAR prosjektet, og Stavanger er posisjonert som ein av fem fyrtårnbyar innan New European Bauhaus.

Tildelingar frå eksterne konkurransearenaer til prosjekt knytte til grøn omstilling (Tal i 1000 kr + antal)

Grøn omstilling	2022	2023	Endr. 22–23	Sum 20–23
Tildelingar, samla	131 393	64 690	-51 %	647 933
Derav NFR	95 638	33 583	-65 %	339 312
Derav EU	17 990	13 392	-26 %	48 984
Frå andre finansiørar	17 765	17 715	0 %	259 637

Grøn omstilling	2022	2023	Endr. 22–23	Sum 20–23
Antall tildelingar, samla	48	41	-15 %	251
Derav NFR	13	13	0 %	64
Derav EU	4	4	0 %	14
Frå andre finansiørar	31	24	-23 %	173

Styringsparameter: Tildelingar frå målretta samfunnsoppdrag i Horisont Europa

UiS fekk 43 millionar kroner i samla tildelingar frå Horisont Europa (HE) i 2023. Samanlikna med 2022, status før gjeldande utviklingsavtaleperiode, er dette ein auke på om lag 21 prosent. UiS sendte 62 søknader til HE-fristar i 2023. Fem søknader har så langt fått innvilga tildeling. Ein del av søknadene er framleis til handsaming primo 2024.

UiS har posisjonert strategiske fagområde inn mot HE og vidareført ordninga med EU-posisjonskoordinatorar. I 2023 har UiS utnemnd fem nye koordinatorar for satsingane på hav, energi, utdanning, helse og velferd, for å auke universitetet si deltaking innanfor HE søyle II; globale utfordringar og konkurransedyktig næringsliv.

UiS sitt forskingssenter Greenhouse er blitt tildelt to prosjekt frå HE, begge innan energi-humaniora. Det eine prosjektet, PITCH, blir leia av UiS og er eit prestisjetungt samarbeid mellom akademiske og kulturelle organisasjonar i seks land. Fram til 2027 er målet å styrke innbyggerane sitt engasjement knytt til kulturarv og tilhøve til noverande «petrokultur» for å legge grunnlaget for raske, samfunnsdekkande grøne omstillingar i Europa. I tillegg er UiS med på Marie Skłodowska-Curie Actions ph.d.-nettverk med namn «Smart and Sustainable Host UniverCities: leveraging city-university interactions to further the twin green and digital transition» (SUNSET). Ph.d.-nettverket SUNSET, er bygga omkring eit miljø av leiande forskarar og ph.d.-kandidatar. Desse vil undersøke korleis universitet og deira vertsbysar kan samarbeide for å nå globale og europeiske politiske mål for digitalisering og berekraft.

UiS har arrangert fleire arbeidsmøter om aktuelle utlysingar i 2023, saman med EU-nettverket Horisont Rogaland, og undersøker framtidige utlysingar (2024) knytte til naturbaserte løysingar. Det har blitt etablert eit eige forskarnettverk for samarbeid med NORCE og Rogaland fylkeskommune.

Styringsparameter: Studentaktiv og innovativ læring med klare bidrag til berekraftsmåla

Grøn omstilling står i kjernen av UiS sin strategi. UiS arbeider for ei meir berekraftig samfunnsutvikling og nye måtar å forvalte naturressursar på, og eit strategisk mål er å tilby tverrfaglege studieprogram der vi vektlegg kompetanse innan berekraft. Ved UiS blir det lagt vekt på å knyte grøn omstilling til eksisterande studiar samstundes som nye studietilbod har starta opp.

Frå hausten 2023 blei eit tverrfagleg ti studiepoeng bacheloremne i berekraft og grøn omstilling starta opp med 57 studieplassar. Alle 57 studentane gjennomførte og bestod. Emnet er tverrfagleg, med bidrag frå samfunnsvitskaplege, humanistiske, økonomiske og naturvitskaplege fagområde. Det er innretta mot å løyse samfunnsutfordringar knytt til endringar i klima og miljø og skal tilbydast som valfag for studentane i flest moglege studieprogram. Emnet var særst godt søkt og tilbakemeldingane frå studentane er positive. No jobbar ein for å utvikle eit emne på masternivå innan berekraft og grøn omstilling.

UiS tilbyr frå 2023 eit årsstudium innan klimatilpassing og berekraftig omstilling i eit samfunnssikkerheitsperspektiv. Dette er eit tverrfagleg, nettbasert studium på bachelornivå. Den nye bachelorgraden innan batteri- og energiteknologi starta hausten 2022, og blei oppretta etter ønske frå industri og arbeidsliv. Studiet blei særst populært og hadde mange søkarar i 2022. Sjølv om rekrutteringa til studiet var noko dårlegare i 2023 har universitetet stor von om at studiet skal rekruttere godt i framtida.

Universitetet sitt innovasjonshus, Lyspæren, har i 2023 bidrege til aktiv og innovativ læring som samlar seg rundt berekraftsmåla. Gjennom ei rekke arrangement og aktivitetar har studentar frå ulike fagområde, forskarar med relevant kompetanse og næringslivsaktørar samlast for å løyse noverande og framtidsretta utfordringar. Saman har dei arbeidd med å finne innovative løysingar på problemstillingar knytt til berekraft, gjennom å:

- skape ei trygg ramme for å utforske gründeridéar.
- tilby kunnskapspåfyll innan innovasjon, entreprenørskap og berekraft.
- mobilisere studentar til å søke STUD-ENT, eit program for studentverksemdar organisert av Innovasjon Noreg.

Lyspæren mottok eit tilskot på 200.000 kroner frå Innovasjon Noreg. Tilskotet skal nyttast til å styrke entreprenørskapsmiljøet ved UiS og mobilisere fleire studentar til å søkje STUD-ENT.

Saman med Den Norske Turistforeining (DNT) og Future Energy Hub har Lyspæren arrangert kurs i redesign og ombruk av klede. Dette har medverka til å auke medvitnet knytt til berekraftig mote og forbruksvanar. Med mål om å inspirere studentgründarar med ein berekraftsprofil er det blitt arrangert ei rekke arrangement og arbeidsmøter der gründarar med vellukka verksemder innan berekraft har delt sine erfaringar og inspirert studentar til å ta sine idear til neste nivå.

I 2023 har over 220 studentar samarbeidd innan UiS InGenious-program med verksemder og offentleg sektor gjennom å arbeide med reelle utfordringar frå nærings- og arbeidslivet. Følgande samarbeidspartnarar kan nemnast: Stavanger kommune, GE Healthcare, AquaNEXT, Norsk Vind, Kverneland og Beyond, IVAR og Mobility Forus. Gjennom desse partnerskapa og samarbeida fekk studentane kunnskap og erfaring gjennom ulike aktivitetar som case-studiar, besøk, gjesteforelesingar, arbeidsmøter i Design Thinking og Sustainability, SWOT analyse og praksisplass, alt relevant for grøn omstilling og berekraftsmåla.

Utviklingsmål – Vere eit ope universitet med fleksible og ettertrakta utdanningar

Endra nasjonale vilkår for drift av UiS gjer det nødvendig med omfattande omstilling av verksemda dei komande åra. Statsbudsjettet 2024 bærer bod om ytterlegare forverring av universitetets økonomi enn tidlegare antatt og prognosane syner at UiS dei neste fem åra må redusere kostnadane sine med om lag 200 millionar kroner, eventuelt må inntektene auke tilsvarende. Samstundes har regjeringa uttrykt ei forventning om at institusjonane skal utvikle meir fleksible og kortare studieløp, gjerne desentralisert og tilgjengeleg for flest moglege studentgrupper uavhengig av bustad og livssituasjon, jf. utsynsmeldinga og den nye finansieringsmodellen.

Styringsparameter: Attraktive utdanningar

Talet på førstevalssøkarar per studieplass har vore stabilt på 2,5 over fleire år. I 2023 var det ein liten nedgang til 2,4. Nedgang i søkartala ser vi òg igjen i oppfyllingsgraden på studia, særleg på masternivå. I opptaket til grunnstudia via Samordna opptak var oppfyllinga 104 prosent, ein reduksjon frå 112 prosent i 2022. I det lokale opptaket, mellom anna til masterstudia, var oppfyllingsgraden 89 prosent mot 91 prosent i 2022. Noko av reduksjonen i masteropptaket kjem av innføringa av studieavgift for utanlandsstudentar, som UiS blei råka særst hardt av.

Styringsparametrar: Meir fleksible og utfordringsbaserte utdanningar, fleire studieprogram med tilbod om praksis i arbeidslivet

I 2023 har UiS hatt fleire arbeidsgrupper som har behandla og fremma forslag til endringar knytt til fleksible utdanningar, bidrags- og oppdragsaktivitetar på utdanningsfeltet, rekruttering og tiltak for å gjere studieporteføljen og gradsprogramma meir fleksible. Arbeidsgruppene har levert sine rapportar, og resultatane vert lagt fram for styrebehandling våren 2024.

Den overordna intensjonen som kjem fram i rapportane er at:

- UiS bør vidareutvikle sine kunnskarar og ferdigheiter innan søknadsskriving og prosjektarbeid både blant vitsskapelege tilsette, leiarar og i støtteapparatet.
- Det bør arbeidast meir heilskapleg med studenten si totale «brukarreise» frå potensiell søkar til ferdig kandidat, mellom anna i velkomstarbeidet og arbeid for å motvirke fråfall av studentar.
- Studieporteføljen for bachelorprogramma bør omstrukturast slik at studentane får betre moglegheit til å velje breiddefag og valfag inn i bachelorgraden.
- Det bør bli utvikla fleire tilbod innan livslang læring gjennom fleksible og desentraliserte tilbod og auka tilgjenge uavhengig av bustad og livssituasjon.

Einingane ved universitetet set i verk tiltak for å imøtekomme dei overordna intensjonane i omstillingsarbeidet. Blant anna er det laga fleire tilbod om årsstudium som tar inn i seg emne som allereie finst i porteføljen. Når styret har fatta vedtak i saka, vil organisasjonen følge opp i tråd med vedtaket. Sjølv om det vert arbeidd intenst med omstilling av verksemda, har einingane ivarettatt den daglege drifta og utviklingsarbeidet på ein god måte i 2023.

Studie- og kvalitetsrapportane frå fakulteta viser at arbeidslivstilknyttinga i studieprogramma står sentralt og er i god utvikling. Alle einingane er opptekne av å tilby praksisplass for studentane i utdanningane, og fleire har mål om at alle bachelorprogramma på eininga skal ha tilbod om praksis og ønsker tilrettelagde administrative rutinar for dette. I UiS sitt kvalitetssystem er det krav om at arbeidslivet vert involvert i ulike prosessar knytt til studieprogramutvikling. Det blir også arbeidd for å profesjonalisere kontakten med arbeidslivet ytterlegare, mellom anna gjennom nye møteplassar og tettare kontakt med alumnane.

I 2023 fekk Det helsevitskaplege fakultet innvilga HK-dir.-søknad om å starte fleksibel og distriktsvennleg treårig sjukepleiarutdanning tilpassa studentar som bur i distriktkommunar i Sør-Rogaland (Bjerkreim, Sokndal, Eigersund, Lund og Hå kommune) i samarbeid med Dalane utdanningscenter. Dette utdanningstilbodet bygger på sjukepleiarutdanninga som UiS tilbyr i Ryfylke, som starta hausten 2022.

Som ein del av å vere eit ope universitet har dei ulike lærarutdanningane eit utstrekt samarbeid med praksisfeltet, ikkje minst gjennom dei mange praksisperiodane i desse utdanningsprogramma, og gjennom universitetsskole- og universitetsbarnehagesatsinga og via tilskotsordninga for lokal kompetanseutvikling. Dette er ordningar der utveksling av erfaringar gjer grunnlag for kunnskapsutvikling for begge partar og er eit ledd i utviklinga av kvaliteten i utdanningane.

Fakulteta ved UiS arbeider med å gjere overgangen frå vidaregåande skole til universitet enklare og førebu studentane på studiekvardagen. Dei tilbyr kurs som inneheld tips om studieteknikk, planlegging, motivasjon og gruppearbeid, og er tilgjengelege for studentar på ulike fag/program.

Lærings- og vurderingsformar har kontinuerleg merksemd i fagmiljøa ved UiS. Det har i 2023 vore arbeidsmøter og arbeidsgrupper for å medverke til pedagogisk utvikling i fagmiljøa. Samstundes representerer den teknologiske utviklinga, til dømes ChatGPT, utfordringar og moglegheiter for andre og nye lærings- og vurderingsformar.

ECIU University, saman med partnarane i European Consortium of Innovative Universities (ECIU), gjekk inn i ein ny fireårig finansieringsfase frå november 2022. Målsettinga for alliansen er å tilby fleksibel utdanning som møter utfordringar i samfunnet, i form av små emne (2-5 studiepoeng). Desse er godkjende som høgare utdanning og kan innpassast i studentane sine studieprogram. I 2023 tilbaud UiS fire slike små emne. Til saman hadde ECIU University ei portefølje på 131 små studietilbod. 43 av desse var i samarbeid med arbeidslivspartnarar, der studentar, fagpersonar frå universiteta og representantar frå arbeidslivet samarbeidde om å løyse utfordringar i tverrfaglege og internasjonale team. 227 studentar frå UiS deltok i desse tilboda. Studietilboda, som vert kalla ECIU Learning Opportunities, er å finna på ei open nettside: engage.eciu.eu.

I 2023 har det vore ei auka merksemd på utvikling av fleksible og nettbaserte utdanningar. Bruken av nettbaserte verkemiddel i undervisninga har hatt ein auke frå 2022 og har stabilisert seg på eit gjennomgåande høgt nivå. Digitale verkemiddel har verknad både på kvaliteten og på tilgang til utdanning. Dei fleste av våre studentar har tilgang til, og bruker, undervisningsvideoar. Til trass for ein auke i talet opptak, utgjer opptaka samla nær 1000 timer færre enn året før. Dette er ei positiv utvikling, då lærarane i større grad no lagar kortare, skreddarsydde videoar til undervisning og i mindre grad berre formidlar opptak av forelesningar i sin fulle lengde.

UiS etablerte for eit par år sidan ein eigen teneste for opne nettkurs. Tilbodet er i vekst og inneheld både tilbod som er gratis og tilbod med betaling. Dei betalte tilboda har så langt generert ei inntekt på i underkant av 500 000 kroner. Dette er tilbod basert på EVU-kurs som ikkje lenger syner seg rekningssvarande å gjennomføre i ordinær form. På denne måten blir kursa framleis nytta, men med svært låge driftskostnader for UiS. Tenesta vil også innehalde heilt nye kurstilbod, både som eit tilbod til befolkninga, men òg med mål om marknadsføring av resten av UiS sitt studietilbod, og som forkurs til dette.

Omsetning innan etter- og vidareutdanning og fleksible studietilbod

Samla omsetning for UiS si EVU-eining var 44,9 millionar kroner i 2023, ein auke på 3,6 millionar kroner. Resultata i 2023 er dei beste nokon gong, og auken er hovudsakleg knytt til bidragsaktivitet (+ 9 prosent). Aktivitetar knytt til sal og oppdrag er relativt stabile. Det teknisk-naturvitenskaplege fakultet har auka sine aktivitetar og mottek 3 millionar kroner frå overskotet, og Handelshøgskolen UiS mottek 2,6 millionar kroner i overskot for si verksemd. Dei andre fakulteta har enten liten aktivitet innan EVU-verksemda eller administrerer aktiviteten sjølv.

Ei stor del av prosjekta starta i 2022 og blei vidareført i 2023. Dette utgjør 13,4 millionar kroner, medan nye inntekter auka i 2023 med 5,5 millionar kroner, til nær 30 millionar kroner. Talet på studentar har auka med 90, til 1 930 studentar. Dette er ei positiv utvikling.

Utviklingsmål – Sterk posisjon på energifeltet

Energi	2021	2022	2023	Endr. 22-23
Antal registrerte studentar innan energiutdanningane med studieprogram som inkluderer emne/tema innan fornybar energi, inkl. petroleumsfag	417	409	389	-4,9 %
Søkarar per studie plass til energiutdanningane med studieprogram som inkl. emne innan fornybar energi	14,38	11,63	11,42	-1,8 %
Tildelingar frå eksterne konkurransearenaer innan innovasjon, forskning og utdanning (energiområdet, mill. kr.)	128,52	110,82	23,33	-78,9 %
Min. skolepoeng, opptak bachelor studieprog. inkl. emne innan fornybar energi	44,10	36,60	34,10	-6,8 %

Styringsparameter: Omstilling av energiforskning og -utdanningar

Det teknisk-naturvitenskaplege fakultet (TN) har gått gjennom studieporteføljen sin i løpet av 2023. Ein har mellom anna arbeidd med å sikre at læringsutbyttet innan fornybar energi, miljøvennlege energiberarar, karbonfangst og lagring og energieffektivisering, blir styrkt gjennom eksisterande emne.

Det nye masterprogrammet i energi, reservoar og geovitskap, som skal utdanne kandidatar som forstår kompleksiteten i, og det nødvendige ved, overgang til ein berekraftig energimiks, heldt fram i 2023. Ingeniørstudiet i batteri- og energiteknikk hadde også sitt andre opptak i 2023. Sjølv om rekrutteringa til studiet var noko dårlegare i 2023 enn i 2022, har universitetet stor von om at studiet skal rekruttere godt i framtida. I 2023 blei det etablert ei ny studieretning i elkraft og elektrifisering innan ingeniørstudiet i elektroteknikk. Etter førespurnadar frå lokalt næringsliv etablerte universitetet y-vegen for ingeniørstudiet i energi- og petroleumsteknologi i 2023. TN arbeidde også med å utvikle studietilbod innan havvind.

Trass i at universitetet arbeider med å legge om og modernisere innhaldet i energiutdanningane med vekt på berekraft, ser vi ein liten reduksjon i talet studentar på energiutdanningane, 389 i 2023 mot 409 forre året. Vi ser også ein nedgang i talet søkarar per studie plass på desse studia, men den er liten, frå 11,63 i 2022 til 11,42 i 2023. UiS har von om at det gode arbeidet som blir gjort med å innarbeide berekraftige energiløysingar i desse utdanningane, over noko tid vil snu ein trend med nedgang til ein auke.

I samband med bygginga av ein ny energisentral på campus, er det gjort klart at TN skal disponere ein etasje i bygget til laboratorium for utdanning og forskning innan elkraft. Arbeidet med å planlegge laboratorieverksemnda i bygget starta i 2023 parallelt med at bygginga av energisentralen starta. Tilgang til relevant nasjonal og internasjonal infrastruktur er avgjerande for å vere i forskingsfronten innan energi i ein kontekst av ei grøn omstilling. UiS har i 2023 sendt inn to koordinatorsøknader til Forskingsrådet si utlysning for forskingsinfrastruktur, begge innan energiforskning. Spesielt ein av desse søknadane vil bruke moglegheita for eit samvirke med Statsbygg for å instrumentere pilotprosjektet energisentralen på campus. Dette er eit særskilt viktig bidrag for UiS sin ambisjon om å bli sjølvforsynt med energi. Bygget skal bidra til å kutte universitetet sine klimagassutslepp frå energiforbruk for varme og kjøling med rundt 80 prosent. Energisentralen skal også nyttast til anvendt forskning og vil bli eit unikt laboratorium innan geotermisk energi. UiS har blitt tildelt 10 millionar kroner frå Ulla-Førrefondet til å utstyre elkraftlaben.

UiS har ein ambisjon om å ha ein leiande posisjon innan forskning, utdanning og innovasjon på energifeltet. UiS har arbeidd for ei betre koordinering av vår deltaking i European Energy Research Alliance (EERA), og er nå fullt medlem. I 2023 har UiS søkt og fått lagt JP Geothermal årskonferanse i 2024 til Stavanger. Via Petrosenteret er UiS også arrangør for den årlege Stavanger Energy Conference.

UiS har eit godt samarbeid med regionen om hydrogen, og posisjonerer seg nå for ein Hydrogen Valley søknad (Clean Hydrogen partnership), i samarbeid med EU-nettverket Horisont Rogaland.

Styringsparameter: Auka tildelingar frå eksterne konkurransearenaer for innovasjon, forskning og utdanning på energiområdet

UiS har ikkje lukkast i å auke tildelingar frå eksterne finansiørar til prosjekt på energiområdet i 2023. Dei samla 2022-tildelingane inkluderte mellom anna 50 millionar kroner til finansiering av senteret NCS2030. For 2023 var samla tildelingar knytt til energi berre 23,3 millionar kroner.

Den strategiske energisatsinga har ført til prioritering av søknader til nasjonale og europeiske fond, men også til lokale og regionale finansiørar, og samtidig tettare dialog med det offentlege og private næringsliv. Måloppnåing blir vurdert som ikkje tilstrekkeleg sett frå mengde og størrelse på tildelingar frå eksterne konkurransearenaer innan forskning på energiområdet. Nedgangen i tildelingar kom dels av dei store endringane i Forskingsrådet (FRIPRO), som førte til færre innsendte søknader. Midlar frå Forskingsrådet utgjør likevel den største delen av tildelingane for 2023. UiS har vertskapsfunksjon i eit forskarprosjekt om nanoteknologi og avanserte materialar til bruk innan utvikling av grønne energiteknologiar. Dei andre NFR-finansierte prosjekta som UiS er partner i, forskar på havvind, batteriteknologi, og maskinlæring. I tillegg er UiS partner i to europeiske prosjekt som set søkelys på positive energidistrikt (gjennom Driving Urban Transition partnarskapet) og havvind (EØS midlar).

Styringsparameter: Styrke publisering relatert til berekraftige energiløysingar

UiS vil vidareutvikle den særeigne kompetansen sin gjennom heilskapleg og tverrfagleg tilnærming. Hovudtyngda av forskinga på berekraftige energiløysingar er ved TN, som har registrert ein ny rekord for vitskapleg publisering i 2023. Tabellen under viser tal for publikasjonar registrert i Cristin under emnet «realfag og teknologi» for 2023 som inkluderer elektrofag, energi, fysikk, geovitskap, kjemi og materialteknologi, konstruksjonsfag, matematikk, og tverrfagleg teknologi. Talet på publikasjonar på nivå 1 har auka betydeleg i forhold til 2022. På nivå 2 har det halde seg nokså stabilt. Eit enkelt søk for emneordet «energi» i Scopus viser til ein positiv utvikling i publikasjonar frå UiS over tid.

Publikasjonar registrert for emna realfag og teknologi i Cristin

Nivå		2020	2021	2022	2023
1	Antal publikasjonar	353	418	405	472
	Publiseringspoeng	264,9	322,7	278,9	344,8
2	Antal publikasjonar	124	120	140	132
	Publiseringspoeng	298,9	263,2	305,0	299,7

Tverrfagleg forskning frå humaniora eller samfunnsvitskap er ikkje tatt med i tabellen ovanfor, men utgjer likevel ein viktig del av energiforskinga ved UiS. Her kan nemnast Greenhouse, eit aktivt forskingssenter innan miljøhumaniora ved Fakultet for utdanningsvitskap og humaniora, og forskarar ved Det samfunnsvitskaplege fakultet. Forskaren Siddarth Sareen har fått Det Kongelege Norske Videnskabers Selskabs (DKNVS) årlege pris for høg produktivitet og kvalitet gjennom si forskning og publisering i høgt rangerte tidsskrift innan miljø- og utviklingsstudiar.

UiS vil arbeide vidare med å styrke publiseringa på energiområdet. Senteret for berekraftig utnytting av energiressursar på norsk sokkel, NCS2030, er i gang og har eit mål om å publisere minst 200 vitskaplege artiklar i løpet av dei åtte åra senteret skal drivast. I tillegg til NCS2030, har Det tekniskvitskaplege fakultet også arbeid måletta mot å styrke forskinga (og publiseringa) ved å rekruttere nye og aktive forskarar innan batteriteknologi og støtte tverrfaglege nettverksaktiviteter knytt til hydrogen, batteri og vind. I tillegg vil den nye Akademia-avtalen omfatte delprosjekt innan energisystem, havvind, elektrifisering og CO₂-fangst.

Utviklingsmål – Brei og innovativ satsing på kunnskap for framtidig helse- og velferdssamfunn

Helse og velferd	2021	2022	2023	Endr. 22–23
Tildelingar frå eksterne konkurransearenaer innan innovasjon, forskning og utdanning (tema helse og velferd, mill. kr.)	69,11	47,15	37,87	-19,7 %
Antal kandidatar med profesjonsutdanning innan helse og velferd	572	619	576	-6,9 %
Søkarar per studieplass til profesjonsutdanning innan helse og velferd	16,43	12,87	13,2	2,6 %
Min. skolepoeng, opptak bachelor prof.utd. helse og velferd	45,00	43,10	42,20	-2,1 %

Styringsparameter: Auka tildelingar frå eksterne konkurransearenaer for innovasjon, forskning og utdanning innan helse og velferd

Tildelingar frå eksterne konkurransearenaer for innovasjon, forskning og utdanning innan helse og velferd i 2023, viste ein nedgang på om lag 20 prosent frå 2022, frå 47 til 38 millionar kroner. Talet på tildelingar i 2023 var 16, ein liten auke frå 14 tildelingar for 2022.

Kognitiv lab, ein arena for tverrfakultært samarbeid innan kognisjons- og åtferdsforskning, blei offisielt opna i 2023, og arbeider aktivt med søknader til Forskingsrådet og Horisont Europa. Via kognitiv lab var UiS med i to EU-søknader, der éin er gått vidare til steg 2 innanfor Horisont Europa sitt program for helse.

UiS etablerte eit samarbeidsprosjekt med Senter for bevegelsesforstyrningar ved SUS for å jobbe med tidleg diagnose av Parkinsons sjukdom ved automatisk muskelanalyse i videodiagnose og eit samarbeidsprosjekt med radiologisk avdeling ved SUS om positive effektar på barns hjerneutvikling og biologiske stressregulering i ute-SFO.

Forskarar frå SHARE – Senter for kvalitet og sikkerheit i helsetenesta - har tatt del i fleire søknader til Horisont Europa og Forskingsrådet. Dei har i 2023 fått innvilga eit prosjekt innanfor Horisont Europa sitt helseprogram på seks millionar euro (over 17 millionar kroner til UiS).

UiS si satsing innan tema helse er tverrfakultær. Til Forskingsrådet si utlysing for forskarprosjekt innan kvinnehelse blei det sendt inn fire koordinatorsøknader frå forskjellige fagområde, i tillegg til to FRIPRO-søknader og ein søknad innan tema mogleggjerande teknologiar, med søkelys på brystkreft. UiS sine forskarar blei også med som partner i fleire søknader til både Forskingsrådet og Horisont Europa. Gjennom 2023 har Det helsevitskaplege fakultet arbeidd med å etablere eit nytt forskingssenter for helsetenesteforskning. Det nye senteret skal mellom anna samarbeide med forskingsinstituttet NORCE, og internt med Det teknisk-naturvitskaplege fakultet innan bruk av kunstig intelligens.

Velferdsforskninga ved UiS er prega av tverrfagleg og tverrsektorielt samarbeid. Nettverk for velferdsforskning har arrangert ei rekke faglege seminar og arbeidsmøte og har vore pådrivarar for auka forskingsaktivitet. Nettverket koordinerte blant anna NFR-søknaden om å bli “Forskingscenter for utvalde profesjonsutdanningar innanfor temaet utsette barn og unge”.

I 2023 var forskarar frå UiS vellykka med sine søknader i velferdsrelaterte utlysingar både i Forskingsrådet og EU. Institutt for medie- og samfunnsfag fekk innvilga midlar frå NFR si utlysing velferd, kultur og samfunn for å gjennomføra prosjekt om populisme i Norden. Gjennom Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk er UiS deltakar i den suksessfulle Horizon Europa-søknaden Skills Partnerships for Sustainable and Just Migration Patterns (SKILLS4JUSTICE). Velferdsforskarar har også vore aktive i fleire samarbeidsprosjekt med kommunane i regionen.

Styringsparameter: Styrke publiseringa for helse og velferd

Antal publiseringspoeng har auka gjennom dei siste fire åra, knytt til medisin, helsefag og sosialforskning. Foreløpig tal for 2023 er til saman 172 publiseringspoeng for desse fagområda. Tal frå Cristin syner at publikasjonar under emna medisin og helsefag og sosialforskning har ei markant auke i 2023 samanlikna med året før. Elleve publikasjonar kan knyttast direkte til Kognitiv lab. Leiaren av Stavanger Baby and Child Lab, Francesco Margoni, kunne presentere ein banebrytande review artikkel i det høg-indekserte tidsskriftet Psychological Review, og ein studie om elevar si hjerneutvikling i uteskole har fått stor nasjonal merksemd.

Publikasjonar registrert for emna medisin og helsefag og sosialforskning i Cristin

Nivå		2020	2021	2022	2023
1	Antal publikasjonar	202	214	231	276
	Publiseringspoeng	139	131	142	172
2	Antal publikasjonar	54	66	54	66
	Publiseringspoeng	99	114	91	116

Styringsparameter: Framifrå utdanningar innan helse og velferd

Etter eit betydeleg overopptak i 2022, var rekrutteringa til bachelorutdanninga i sjukepleie noko dårlegare enn venta i 2023. UiS har auka opptaket til utdanninga meir enn kravet dei siste åra. Med dei betydelege kapasitetsutfordringane i praksisdelen av studiet kan ein ikkje halde oppe eit stort overopptak over tid. For å intensivere mellom anna arbeidet med kapasitet og organisering av praksis, sette fakultetet ned fleire arbeidsgrupper i 2023. Eit hovudmål med arbeidet er å vidareutvikle bachelorprogrammet i sjukepleie gjennom å betre organisering, pedagogisk aktivitet og praksisgjennomføring. Gruppene skal også sjå på auka bruk av simulering og digitale verktøy for betre effektivitet og kvalitet i utdanningane. Resultata frå arbeidsgruppene blir sett i verk i 2024.

Distriktsvennleg sjukepleieutdanning er eit målretta studietilbod mot Ryfylke-kommunane og Dalane-regionen. Desse prosjekta har i 2023 vore dei mest omfattande tiltaka på UiS for utvikling av fleksible,

nettbaserte utdanningstilbod. Prosjekta er modell for utvikling av andre fleksible, nettbaserte tilbod fra UiS. Innhaldet og løysingane som blir utvikla, vil bli nytta til kvalitetsutvikling i den ordinære sjukepleieutdanninga. Erfaringa med den distriktsvennlege utdanninga er god og studentane viser betydeleg høgare tilfredsheit enn på det ordinære programmet. Universitetet søkte og fekk støtte til dette tiltaket hjå HK-dir.

Vidareutdanninga i kreftsjukepleie blei omarbeidd og etablert som ei spesialisering i masterprogrammet i spesialsjukepleie i 2023. Frå hausten 2024 kan ein ta utdanninga anten som eit 120 studiepoeng masterstudium eller som ei 90 studiepoeng vidareutdanning i samsvar med retningslinene i RETHOS.

Universitetet har oppretta eit Felles strategisk utdanningsråd for sjukepleiarutdanninga (FUR) saman med Helse Stavanger HF og Stavanger universitetssjukehus. Rådet er etablert for å styrke samarbeidet om og kvaliteten i utdanninga, mellom anna for auka relevans, betre praksis og betre gjennomstrøyming. Etter modell av dette oppretta universitetet i 2023 eit samarbeid med kommunane i regionen om eit Felles Utdanningsråd. For å styrke utdanningane i prehospital akuttmedisin er det også etablert eit trepartsamarbeid mellom UiS, SUS og Stiftinga Norsk Luftambulansse.

Universitetet sende søknad til NOKUT om akkreditering av profesjonsstudiet i psykologi innan fristen i oktober 2021. Etter at NOKUT avslo søknaden i februar 2023 sende universitetet ein omarbeida søknad innan fristen i september 2023. Universitetet har etter kvart eit sterkt fagmiljø i psykologi og har no både bachelor- og masterutdanning på feltet. NOKUT har formelt godkjent søknaden frå UiS 26. februar 2024.

Utviklingsmål – Vere banebrytande på utdanningsfeltet

Læring for livet	2021	2022	2023	Endr. 22–23
Tildelingar frå eksterne konkurransearenaer innan innovasjon, forskning og utdanning (tema læring for livet, mill. kr.)	163,59	83,27	50,14	-39,8 %
Antal kandidatar med profesjonsutdanning grunnskolelærar	355	390	384	-1,5 %
Søkarar per studieplass til profesjonsutdanning lærar (GLU, førskole, lektor)	8,92	7,94	5,7	-28,2 %
Min. skolepoeng, opptak bachelor og master prof. utd. lærar (GLU, førskole, lektor)	34,80	34,40	36,30	5,5 %

Styringsparameter: Utvikle nasjonale og internasjonale partnerskap

Fakultet for utdanningsvitskap og humaniora (UH) har bygd opp ulike samhandlingsarenaer med skular, barnehagar og arbeidsliv gjennom dei siste åra. Fakultetet er tungt inne i tilskotsordninga for lokal kompetanseutvikling, både i den regionale ordninga i barnehage (Rekom) og i den desentraliserte ordninga i grunnskole og vidaregåande skole (Dekom) og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderande praksis. Ordningane legg eit godt grunnlag for eit utvida og varig partnerskap mellom universitetet, skular, barnehagar og skoleeigarar. Meir enn 70 tilsette ved UH er engasjert i arbeidet i Rogaland, i tillegg er fleire tilsette ved UiS sine nasjonale sentre involvert i partnerskap utanfor fylkesgrensa. Erfaringa med kompetanseutviklingsordninga er at den treff sitt todelte mål godt, ved at den bidrar til å styrke kvaliteten i skular og barnehagar samstundes som den styrker UiS sine utdanningar.

Universitetsskole- og universitetsbarnehagesatsinga er ein partnerskapsordning som har som mål å styrke samarbeidet om kvalitet i lærarutdanningane og praksisopplæringa. Så langt er fire skular og tre barnehagar med i satsinga. Frå hausten 2023 har ordninga seks delte stillingar, noko som betyr at lærarar frå universitetsskular og -barnehagar er tilsett i ein mindre stillingsprosent ved UiS og har ansvar for deler av emne i lærarutdanningsprogramma. På denne måten blir det utvikla strukturar som

bidrar til å formidle kunnskap om praksis inn i lærarutdanningane og forskingsbasert kunnskap inn i skular og barnehagar. Denne styrkinga av lærarutdanningane gjennom praksisnær undervising og forskingsnær praksis bidrar til at UiS kan nå målet om å være banebrytande på utdanningsfeltet gjennom å utforske og etablere nye måtar å samhandle på, nasjonalt og internasjonalt.

Dei nasjonale sentra Lesesenteret og Læringsmiljøsentret har ein sær stor kontakt med praksisfeltet og arbeidslivet og med andre eksterne samarbeidspartnarar som kjem alle lærarutdanningane til godes.

For å auke studentane sine høve til val i grunnskolelærarutdanningane, har UiS inngått avtale med Høgskolen i Østfold slik at desse studentane kan ta 30 eller 60 studiepoeng tysk, fransk eller spansk. UiS starta eit nytt bachelorstudium i skolefritidspedagogikk hausten 2023, det første i sitt slag i Noreg. Studiet var sær populært med om lag 10 førstevalssøkarar per studieplass.

I 2023 blei prosjektet Ullandhaug innovasjonsdistrikt starta med finansiering frå Stavanger kommune og Universitetsfondet. Målet er å skape eit internasjonalt attraktivt innovasjonsdistrikt for utdanning, forskning og innovasjon, på Ullandhaug, med hovudmål om å gi kraft til omstillingsarbeidet i regionen.

I prosjektet “Boosting Innovation and Entrepreneurship through European Universities (BOOGIE-U)” samarbeida UiS med fem andre ECIU-universitet. Prosjektet handla om å etablere «innovasjonshubbar» på universiteta for å styrke innovasjonskrafta. Den andre “Academic Development through bilateral peer-learning activities on mission-oriented innovation for Climate Neutral and Smart Cities” prosjekt i samarbeid mellom UiS og Czech Technical University in Prague gjennom EEA Norway grants produserte retningslinjer om å øke regionalt samarbeid om smartbyar. UiS har også søkt om midlar frå eit HEI Initiative for “SHArpening challenge-based innovation for deeptEch entrepreneUrshiP (SHAPE-UP)” prosjekt med seks ECIU partnarar, men søknaden blei ikkje innvilga.

Styringsparameter: Auka tildelingar frå eksterne konkurransearenaer for innovasjon, forskning og utdanning innan læring for livet

UiS har tre nasjonale sentre som driv med forskning innanfor temaet Læring for livet, desse er Lesesenteret, Læringsmiljøsentret og Kunnskapsenter for utdanning. Sentra er aktive bidragsytarar innanfor kunnskapsproduksjonen og har hatt høg søkeaktivitet mot eksterne finansierte midlar. UiS sine forskarar har blitt tildelt både nasjonale og europeiske prosjekt i løpet av det siste året. Lesesenteret fekk midlar fra NFR for å gjennomføre prosjekt som undersøker bruk av kunstig intelligens (KI) i skolen, og har som mål å finne ut av korleis teknologien kan tas i bruk i skolen på ein måte som set eleven i sentrum.

Læringsmiljøsentret blei saman med Institutt for kultur og språkvitskap prosjektleiar for eit nytt forskingsprosjekt som skal ta for seg nokre av spørsmåla som har dukka opp i kjølvatnet av den nye læreplanen, og spesifikt det tverrfaglege temaet livsmeistring. Forskingsprosjektet blei tildelt 10 millionar kroner frå NFR.

I tillegg er Læringsmiljøsentret med på ThinkPub, eit prosjekt finansiert av Creative Europe. Prosjektet skal skape eit læringsmiljø for boksektoren, og gje innspel på korleis sektoren bør ta i bruk ny digital teknologi.

Styringsparameter: Styrke publisering om barn og unge si læring og læringsmiljø

Tal frå Cristin viser ein reduksjon i antal publiseringspoeng knytt til pedagogikk og utdanning i 2023 (foreløpige tal).

Publikasjonar som er registrert for emna pedagogikk og utdanning i Cristin

Nivå		2020	2021	2022	2023
1	Antal publikasjonar	68	70	103	89
	Publiseringspoeng	63,07	73,38	84,31	70,22
2	Antal publikasjonar	29	34	38	36
	Publiseringspoeng	71,78	80,48	91,25	89,76

3.3 Rapportering på midlar tildelt over andre budsjettkapittel

Kunnskapssenter for utdanning

Kunnskapssenter for utdanning sender eigen årsrapport til KD.

Midlar til styrking av barnehagelærerutdanninga (Kap. 231, post 2)

I 2023 fekk universitetet tildelt 3,84 millionar kroner til styrking av barnehagelærerutdanninga (BLU).

Midlane har i hovudsak blitt brukt til å stimulere og styrke verksemda ved BLU på fire hovudområde:

1) Styrking av studiekvaliteten 2) Studentretta tiltak og rekruttering 3) Mobilitet/internasjonalisering og 4) Styrke forskinga og kvalifisere vitskapleg tilsette.

1) Det har blitt kjøpt inn materiell og utstyr til undervisninga: Robotar til bruk i matematikk og i tema digital kompetanse i barnehagen, nye barnebøker til «studiebiblioteket» til bruk i undervisning i STM, opptaksutstyr til produksjon av podkastar. Midlane har finansiert ekskursjonar, kurs og arbeidsseminar for vitskapeleg tilsette, der ein har arbeida med å vidareutvikle fagleg innhald og undervisningsformer i eksisterande studietilbod og lagt planer for nye emne-/studietilbod.

2) Post-korona studentane har eit stort behov for støtte til å bygge læringsmiljøet sosialt og fagleg. Det har blitt arrangert ulike sosiale tiltak for studentgruppene på alle nivå i BLU. Studentassistentane har organisert sosiale aktivitetar særleg for førsteårsstudentane, og dei har også bidrege meir i undervisningsaktiviteter i samarbeid med lærarane. Studentmentorar har gått på kurs, og det har blitt arrangert faglege og sosiale samlingar for MA-studentane og profilstudentane for å styrke samhald, trivsel og engasjement. Midlane har også blitt brukt til annonsering i tidsskrifter, vidareutvikling av eigne nettsider for å synleggjere profilane i BA, ABLU (barnehagelærer – arbeidsplassbasert) og MA i barnehagepedagogikk.

3) Midlane er og brukt til å stimulere til auka interesse og motivasjon for utanlandsopphald og praksis i utlandet. Studieåret 2022 -23 hadde 8 studentar eit semester i utlandet, 15 studentar deltok i *International week* og 13 studentar gjennomførte praksisperiode i utlandet. Vitskapleg tilsette har også fått støtte til å delta i *International week*.

4) Fag- og forskingsgrupper har fått midlar til prosjektseminar og skriveseminar med mål om å styrke den tverrfaglege forskinga og forankringa i instituttet og stimulere til felles publikasjonar. Fleire faglærarar har deltatt på nasjonale nettverksmøter og konferansar knytt til fag og fagutvikling i utdanninga. Forskingsassistentar og medforskarar har blitt engasjerte for avgrensa periodar i pågåande prosjekt ved instituttet. Tilsette i kvalifiseringsstillingar har fått utvida forskningstid for å ferdigstille ph.d.-arbeider, og universitetslektorar har fått rettleiing på førstelektorsøknader. Det har blitt arrangert halvdagsseminar for å styrke kvaliteten på undervisning og rettleiing knytt til BA-oppgåva.

Midlar til partnerskap i lærarutdanningane (Kap. 275, post 21)

I 2023 fekk universitetet tildelt 4,2 millionar kroner til utvikling og drift av partnerskap i lærarutdanningane.

Partnerskapsarbeidet i universitetsskular og -barnehagar har i 2023 blitt vidareført og utvikla ved UH-fakultetet med mål om å styrke praksisopplæring og FoU-basert profesjonsutvikling i lærarutdanningane. Utviklingsarbeidet har sidan 2019 funne ei form og ei organisering som gjer grunnlag for eit langsiktig og utvida partnerskap med praksisfeltet. Vitskapleg tilsette i stillingsprosentar bidrar som faglege koordinatorar med forskingsnær kunnskap inn i samhandling med praksisfeltet. Lærarar i skular og barnehagar er frikjøpt i kombinerte stillingar og bidrar inn i lærarutdanningane med praksisnær kunnskap. Saman med dei fire innsatsområda: praksislærarutdanning, hospiteringsordning med utveksling, FoU-arbeid og formidling er dette kjerneverksemda i partnerskapsarbeidet.

Grunnskolelærarutdanninga inngjekk ein partnerskapsavtale med ein ny universitetsskole hausten 2023, og UH-fakultetet har no fem universitetsskular og tre universitetsbarnehagar knytt til lærarutdanningane. Mange mindre FoU prosjekt har blitt tildelt såkornmidlar og er blitt vidareført over fleire år med mål om å endre praksis både på campus og i praksisfeltet. Det har lenge vore ei målsetting å styrke forskingsdelen i FoU-arbeidet. Dette målet blei nådd med etableringa av ei FoU-leiing med forskarkompetanse og lang erfaring med praksisnær forskning. Ein styrke for partnerskapsarbeidet som det blir spennande å følge framover. I 2023 starta den første offentlege ph.d. stipendiaten knytt til ein universitetsskole. I det vidare arbeidet blir det lagt vekt på utvikling av praksislærarutdanning, FoU-arbeid og formidlingsdelen med «utvida praksis» og «praksisrelevans» som sentrale tema.

Midlar til studieplassar for flyktningar som følge av krigen i Ukraina (Kap. 260 post 50)

I 2023 fekk universitetet tildelt 5,474 millionar kroner til studietilbod for ukrainske flyktningar. I 2023 har universitetet gjeve eit studietilbod til ukrainske flyktningar innan engelskspråklege mastergrader, og kurs i norsk språk og kultur.

Hausten 2022 blei det tatt opp 13 studentar på mastergradstudiar innan energi og miljø, engelsk språk og litteratur, økonomi og administrasjon, risikostyring og leiing, teknologi og realfag. 12 av desse fortsette sine studiar i 2023. Det blei ved opptaket hausten 2023 tatt opp fire nye mastergradsstudentar til de nemnde fagområda.

Norsk språk og kultur er eit fulltidstudium for studentar som kan dokumentere generell studiekompetanse med unntak av språkkravet i norsk. Studiet har tydeleg definerte læringsmål innan norsk språk, kultur/samfunnskunnskap, litteratur og akademisk skriving. Trinn 1-2 er eit årsstudium for flyktningar frå krigen i Ukraina. Trinn 3-4 er eit årsstudium på høgare nivå. Bestått trinn 3 oppfyller språkkravet i norsk til norskspråklege studieprogram ved universitet og høgskular i Noreg.

Av 56 ukrainske flyktningar som hausten 2022 blei tatt opp på studieprogrammet, så fullførte 31 studentar trinn 2 (30 sp) våren 2023. Det blei tatt opp 28 studentar til trinn 3 hausten 2023, der 20 fullførte. Det blei også hausten 2023 tatt opp 23 nye studentar til trinn 1 (HNO111) der 18 fullførte.

Det ble i 2023 arrangert åtte sosiale arrangement i påskeferien og 15 i juleferien der dei ukrainske studentane blei inviterte. Studentane ønsker ikkje eigne arrangement utelukkande for dei, men vil gjerne være med på arrangement der dei kan bli kjende med andre studentar frå Noreg og andre land.

IV. Styring og kontroll i verksemda

Del 1: Rapportering om styring og kontroll

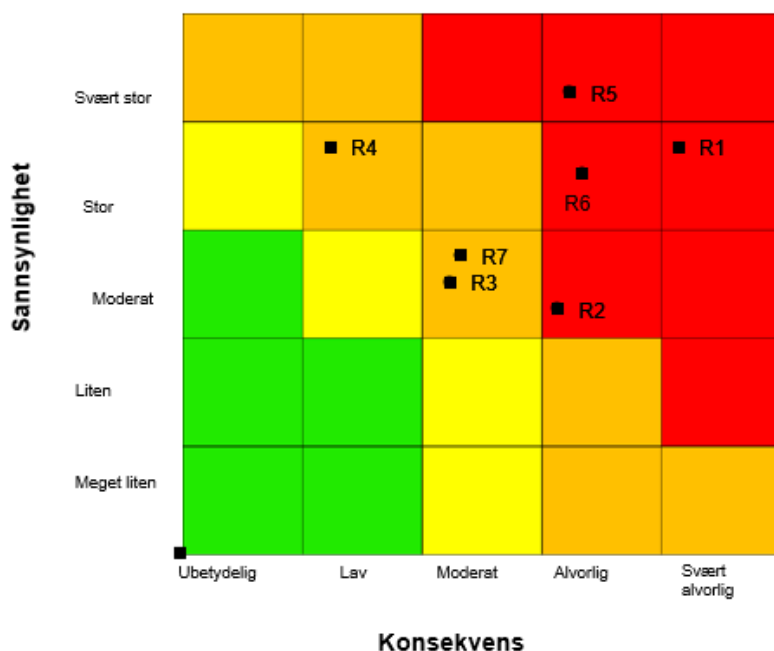
Dei grunnleggjande styringsprinsippa for statleg sektor blir lagde til grunn for verksemdstyringa. UiS har stor oppmerksomd på system og nødvendige aktivitetar for å møte krav til styring og kontroll i verksemda, jf. *Økonomireglementet* §4 og §14 og *Bestemmelsene* punkt 2.5 om Intern kontroll. Universitetet har rimeleg god styring og kontroll med verksemda, og system og rutinar for å førebygge styringssvikt.

Risikovurdering

System for risikovurderingar ved UiS bygger på COSO-rammeverket. Vidare bygger arbeidet med risikovurdering på kartlegging av kritiske suksessfaktorar og vesentlege og kritiske hendingar som kan påverke måloppnåinga ved UiS. Verksemda bruker fleire ulike verktøy (skjema) for risikovurdering, tilpassa dei områda av verksemda som skal risikovurderast. På overordna nivå bruker UiS risikovurderingsverktøy og metododokument frå Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. UiS har ikkje anskaffa noko heilskapleg digitalt system for styring og kontroll.

I 2023 blei det gjennomført ei overordna risikovurdering av verksemda og mål for omstilling og utvikling. Dei største risikoområda blei vurdert å vere:

1. omstilling/utvikling av studieporteføljen/ikkje attraktiv studieportefølje (R1)
2. oppfølging av kostnadssida (R2)
3. effektiv arealutnytting (R5)
4. evne og vilje til organisatoriske endringar (R6)
5. ekstern finansiering (R4)
6. effektivisering av prosessar og digital omstilling (R3)
7. endring i opplegg for intern fordeling (R7)



I samband med planlegging for gjennomføring av UiS sin reviderte strategi, medio 2024, vil det bli gjort ei overordna risikovurdering av forhold som kan verke inn på UiS si evne til å nå nye strategiske mål og resultat på sikt.

Opplegg for styring og kontroll

UiS sitt system for verksemdstyring blei for eit par år sidan styrkt med fleire nye aktivitetar og oppfølgingspunkt i årshjulet, for å redusere risiko for manglande måloppnåing. Det er innført ein fast, utvida resultatgjennomgang for den øvste leiinga (1. halvår). Hensikta med denne er å sikre kjennskap til resultatutvikling og måloppnåing, og å bidra til betre styring i verksemda. For tettare oppfølging av strategi, utviklingsavtale og planar, blei det også etablert eit årleg oppfølgingspunkt (2. halvår) for status og framdrift for institusjonelle satsingar og tiltak. Innspel til oppdatering av overordna risikovurdering inngår i dette nye oppfølgingspunktet. Tilbakemeldingane frå divisjonar og fakultet dannar grunnlag for eit årleg leiarseminar for styring og strategi, der tema inkluderer gjennomgang av planstatus med meir. Hensikta er å legge til rette for betre styring og leiing mot verksemdmål.

Grunna den særst utfordrande økonomiske situasjonen for universitetet, har oppfølgingspunkt for 2. halvår, og anna oppfølging i 2023, blitt innretta mot UiS sitt interne omstillingsarbeid. Det har blitt etablert fleire nye oppfølgingsaktivitetar og fora for styring av verksemd og omstillingsprosess.

UiS har gjennom 2023 arbeidd for å lage ein intranettportal for styrande dokument for ulike deler av verksemda. I tilknytning til den nye styringsportalen, har UiS også starta utvikling av nye malar for styrande dokument, med tilhøyrande rutinar for forvaltning av styrande dokument. Desse tiltaka kjem til å styrke universitetet sitt opplegg for styring og kontroll.

UiS vurderer framleis eit potensial for verksemda for å styrke styringa gjennom at risikovurdering tas i bruk i fleire prosessar som f.eks. bemanningsplanlegging og planlegging av studieportefølje. Den økonomiske situasjonen for UiS indikerer eit behov for å vidareutvikle dagens opplegg for styring og kontroll, og utvikle ein meir heilskapleg internkontroll basert på organisasjonen si vurdering av risiko. UiS har heller ikkje rutine for systematisk vurdering av eksterne risikoar for så store sektorendringar som har kome dei siste åra. Dette vil bli adressert i den vidare utviklinga av UiS sitt system for styring og kontroll.

Er opplegg for styring og kontroll godt nok til at	Vurd.
sette mål og resultatkrav blir nådde	●
ressursbruken er effektiv	●
lover og reglar blir overhaldne	●
resultat- og rekneskapsinformasjonen er relevant og påliteleg	●
vesentleg styringssvikt, feil og manglar blir avdekte og handterte	●
internkontrollen er dokumentert	●

Vesentlege forhold inkludert eventuelle merknader frå Riksrevisjonen

Ut over det som kjem fram i årsrapporten har det ikkje vore vesentlege forhold knytte til styring og kontroll. Riksrevisjonen hadde ingen merknader til UiS i 2023.

Del 2: Rapportering på andre føresetnader og krav

4.1 Fellesføringar

4.1.1 Lærlingar og studentar

UiS har høge ambisjonar for utdanning av lærlingar. Talet på lærlingar er stabilt frå 2022. Ved utgangen av 2023 var det 16 lærlingar ved UiS. Lærlingane er fordelt på fem ulike fagområde; service- og administrasjon, industrimekanikar, laboratoriet, IKT-servicefaget og medieteknikk. 11 av lærlingane er fordelt på dei fire største fakulteta, og dei fem andre i Divisjon for organisasjon og infrastruktur og Divisjon for utdanning. Lærlingane er knytte til to ulike opplæringskontor. Lærlingane i laboratoriet – og industrimekanikarfaget er knytte til Opplæringskontor for Industrifag i Rogaland (OFIR) og lærlingane i service og administrasjon, IKT-service og medieteknikk er knytte til Opplæringskontoret for sal og service. (OSSR). UiS deltar blant anna på karrieredagar ved ulike vidaregåande skolar og tar inn praksiselevar gjennom heile året for å vere ei synleg lærebedrift. UiS

har hovudsakleg oppstart av nye lærlingar i august, men tar inn lærlingar gjennom heile året ved behov. Vi har i 2023 tatt inn ein lærling som allereie har fagbrev på 1-årig løp. UiS opna opp for å ta inn lærlingar i reinhaldsoperatørfaget, men fekk dessverre ingen søknader til dette.

I 2023 hadde ikkje UiS nokre etablerte rutinar for inntak av studentar i praksis.

4.1.2 Redusere konsulentbruken

UiS har i 2023 redusert kjøp av konsulenttenester betydeleg. 2023 viser ein reduksjon på 46,8 prosent og utgjer no 1,3 prosent av totale lønnskostnader. Hovuddelen av reduksjonen finnes i den statsfinansierte delen av økonomien, men også innanfor BOA aktiviteten ser vi ein reduksjon.

	2021	2022	2023
Kjøp av konsulenttenester (1000 kr)	35 024	33 451	22 786
% av samla lønnskostnadar	2,4 %	2,1 %	1,3 %

UiS legg vekt på å gjere vurderingar i forkant av kvar avtale om kjøp av konsulenttenester, og det blir kommunisert tydeleg i organisasjonen at dette berre skal være heilt nødvendige tenester. I hovudsak blir konsulenttenester brukt når det er nødvendig med spisskompetanse som universitetet sjølv ikkje har.

Det meste av UiS sin konsulentbruk knyter seg til innkjøp av IT-tenester som UiS ikkje har kompetanse på sjølv. I tillegg er det som del av den strategiske satsinga på berekraft kjøpt konsulenttenester innanfor miljø, arealutvikling og arkitekttenester.

Kjøp av konsulenttenester til kommunikasjonsrådgiving blir heldt på eit minimum og kjem av mangel på intern kapasitet innanfor området. Det er i 2023 brukt konsulent til formidlingsaktivitetar knytt til i hovudsak EU-prosjekter og til konferansen KnowHow EdTech i tillegg til produksjon av journalistiske artiklar om studietilbod innan etter- og vidareutdanninga.

4.1.3 Desentralisert arbeid

UiS har ikkje vurdert det som aktuelt å legge til rette for arbeidsplassar ut over etablerte campusar i Stavanger og Porsgrunn. Etter koronapandemien har ein arbeidd for å få arbeidstakarane tilbake til fellesskapet på campusane. Dette med mål om å styrke det faglege og sosiale arbeidsmiljøet og tverrfagleg samarbeid for vidare utvikling i samsvar med strategien. Undervisningsaktiviteten skjer hovudsakleg på campusane. UiS vurderer det som viktig at tilsette i ulike funksjonar er tilgjengelege for studentane der. Samstundes har ein lagt til rette for at arbeidstakarar i periodar kan nytte seg av heimekontor etter avtale med leiar.

4.2 Andre krav til universitet og høgskolar

4.2.1 Sikkerheit og beredskap

1. Har verksemda kartlagt eigne verdiar og avhengigheiter? Dersom verdivurderinga ikkje er gjennomført, kva for nokre planar har UiS for dette arbeidet?

Det er gjennomført kartlegging i regi av IT-avdelinga, i samarbeid med fakulteta. Arbeidet er i all hovudsak gjennomført ved Det teknisk-naturvitskaplege fakultet (TN), som har mykje utstyr som står på PST sine lister. Det er blant annet utarbeidd ei eiga «Sjekkliste for forskingsprosjekt» ved TN i forbindelse med vurdering i forhold til «Eksportkontrollregelverket», som eit førebyggjande tiltak. I løpet av hausten har det vidare blitt gjennomført eit arbeid knytt til innkjøp av vitskapleg utstyr, og forslag om nye sjekkpunkt som må tas inn som del av planlegging og vurdering av nye innkjøp og investeringar.

TN har i løpet av 2023 gjennomført ei detaljert kartlegging og verdivurdering av sin utstyrsportefølje («tungt» vitskapleg utstyr og forskingsinfrastruktur). Vurderinga er gjort basert på innhaldet i *vareliste II*, og *Iranforskriften* med vedlegg. Som eit resultat av denne vurderinga har fakultetet no ei uttømmende oversikt over instrumentering som krev spesiell merksemd i forhold til

eksportkontrollregelverket. Arbeidet med vurderinga er leia og utført på fakultetsnivå, men stor grad av involvering av linjeleing på nivå 3 (laboratorieleiarar og instituttleiarar). Dialog med fagmiljø er gjennomført i forhold til avklaring av tekniske spesifikasjonar. Som ei oppfølging av dette arbeidet, er adekvate tilgangs- og sikringstiltak sett i verk. Fakultetet har vidare innført ein prosedyre knytt til verddivurdering i forbindelse med alle ph.d.-prosjekt. Denne skal setjast i verk i forkant av godkjenning av kvar ph.d.-prosjektbeskriving, og innstillast av instituttleiar. Det er vidare innført rutinar knytt til verddivurdering i forbindelse med gjesteforskaropphald. HR-avdelinga har ifølge Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse sine *“Retningslinjer for ansvarlig internasjonalt kunnskapssamarbeid”* utarbeidd ein ny rutine, og ei utvida risikovurdering er no innført som eit obligatorisk trinn i planlegging av gjesteforskaropphald ved institusjonen. Til sist har fakultetet i 2023 gjennomført ei større sensitivetsvurdering på faggruppenivå for alle institutta. Kvar faggruppe har i denne prosessen blitt gjeve eit risikonivå (basert på ei vurdering av reell og potensiell risiko) ut i frå fagområdets eigenart og klassifisering, halde opp mot aktuelt lovverk (bl.a. eksportkontroll og sikkerhetsloven) og PST sine trusselvurderingar.

I sjølve piloten med verdikartlegging gjennomført ved TN blei det fokusert på primærverdiar innan forskning, i tillegg til kvar desse handterast (sekundærverdiar). Det ble utvikla eit verktøy til innsamling, eit nettskjema, ein presentasjon og ei rettleiing. Det blei halde ein presentasjon for leiargruppa på TN for å få forankring. Kartlegging er gjennomført av alle institutta på TN, og i administrasjonen. Piloten dannar ramme for vidare kartlegging av organisasjonen. Fokus vidare framover inkluderer i tillegg til forskning, også administrasjon, utdanning og formidling. God innføring er viktig, med dialog og rettleiing i korleis ein kan registrera nye verdiar sjølve. Erfaringa er at verktøyet fungerte bra, og at dette gjer verdifull tilleggsinformasjon dersom verdien er underlagt eksportkontroll (skjema utvidast). Fokus på primærverdiar betyr økt risikobevisstheit hos eigar. Piloten ga ei grovvurdering av risiko, og avdekket om det er gode rammer rundt det prosjekter som krev beskyttelse. Fokus flyttast til eigar og brukar, og ikkje berre IT. Nyttig og bevisstgjerrande i forhold til risikoforståing. Av identifiserte informasjonsverdiar er no 25 overordna informasjonsverdiar registrert, og meir enn 100 underliggende verdiar. Eks: Forskningsprosjekt med industri (K), prosess for forskningssøknader (T), informasjon om instrumenter (TI), kjemikaliereregister(T), konfidensielle studentoppgåver (K), kontraktar (KT). Vegane vidare er å vurdere ulike nivå for kartlegging. Ein har klarlagt skjema for registrering av forskningsprosjekt, og vil vidare utvikle verktøy og rettleiing for administrasjon av informasjonsverdiar. Informasjonsverdi-eigar må vurdere sine verdiar og tilhøyrande risikonivå, og det ligger til eigar å følge opp risiko og eventuelle tiltak.

Døme på kartleggings skjema

Beskriv eventuelle underliggende verdier som informasjonsverdien inneholder:

Eks.: Informasjonsverdien *Prosess for håndtering av forskningsdata* kan inneholde rutine for hør skjema, rutine for vurdering av eksportkontroll osv.

Hvilken kategori hører denne verdien til?

Velg fra nedtrekkslisten

Velg ...

Vurdering av behov for konfidensialitet:

Se matrisen i veiledningen eller bildet nedenfor.

Åpen

Beskyttet (Intern)

Fortrolig

Strengt fortrolig

KONFIDENSIALITET			
ÅPEN	BEKRYTTET (INTERN)	FORTROLIG	STRENGT FORTROLIG
Informasjon som er laget for offentliggjøring eller som offentliggjort krever at tilgjengelig. Andre informasjon som ikke innebærer	Informasjon som ikke er laget for offentliggjøring og enten ikke dekkes av offentliggjort eller er utvært offentliggjort på	Informasjon som er sensitive fra egen virksomhet, informasjon som er strategisk eller som innebærer	Store mengder sensitive informasjon eller som har stor økonomisk verdi for egen virksomhet eller som innebærer store

2. Når reviderte UiS sist sin ROS-analyse? Kva for nokre område er identifiserte som dei med høgast risiko for verksemda?

UiS gjennomfører kvar vår årlege ROS-analysar på utvalde tema, inkludert sikkerheit og beredskap. Rapport for 2023 er datert 16.03.23. Områda som er identifisert som dei med høgast risiko for verksemda, er:

- Brann/eksplosjon
- Informasjonssikkerheit og ulovleg kunnskapsoverføring
- Omkommen, skadd, trua eller sakna student/tilsett
- Alvorleg sjukdomsutbrot eller epidemi/pandemi
- Bombetrussel, dødeleg vald/terror, potensiell vald
- Svikt i beredskap eller manglande effektiv skadereduksjon
- Økonomiske og materielle verdier

Saman med nokre utvalde overordna HMS-område blir dette samla i ein rapport som dannar grunnlag for leiinga si gjennomgang, og til slutt blir det godkjent av rektor og hovudverneombodet. Ny gjennomgang basert på HMS og sikkerheitsarbeidet hausten 2023 er under utarbeiding og vil være fullført innan medio mars 24.

3. Beskriv dei viktigaste læringspunkta frå krise- og beredskapsøvingar som er gjennomført i 2023.

Det blei gjennomført ei samling for alle involverte i krisehandtering der det blant anna blei testa ut om beredskapstelefonen, som er satt opp i sløyfe med utvalde personar, fungerte som planlagt. Dette møtet var førebuing til ei større øving planlagt i desember. Same veke som UiS skulle gjennomføre kriseøving, skjedde det to uønskte hendingar som medførte at UiS sette stab.

a. Bortfall av straum på Campus Ullandhaug

b. Brann i SiS sine studentbustadar. Det er ikkje kjent alvorleg skade på liv eller helse. Det er Studentsamskipnaden i Stavanger som var «eigar» av krisa. UiS var saman med naudetatane og Stavanger kommune viktige samvirkepartnarar for å gjennomføre skade-avgrensande aktivitetar på liv og helse, miljø, økonomi/materiell og omdømme.

Følgjande punkt tas med i det vidare arbeidet med systematisk og førebyggjande beredskapsarbeid:

- Det blei ikkje varsla om hendinga via beredskapstelefonen ved UiS, men direkte til UiS si leiing. Dette førte til forseinka varsling. Læringspunkt: UiS sine nød-prosedyrar og varslingsrutine jamfør www.uis.no/krise må gjerast betre kjent, inkludert UiS sine samvirkepartnarar.
- Det er ikkje definert ei liason-rolle i UiS sin beredskaps- og kriseplan. Dette ble løyst ad hoc av UiS si operasjonelle kriseleiing under sjølve hendinga. Læringspunkt: UiS bør innarbeide liason-rolle i Beredskaps- og kriseplanen.
- Førstemøtet i den operasjonelle kriseleiinga blei godt gjennomført i tråd med planverket. Læringspunkt: Godt utbytte av fokus og trening på gjennomføring av førstemøtet i den operasjonelle kriseleiinga.
- Utdfordrande å ha ein oppdatert logg fordi det var for mykje informasjon i forhold til loggførarkapasiteten. Læringspunkt: Mobilisere fleire loggførarar jfr, proaktiv stabsleiing: moderat overreaksjon.
- Uklar rollefordeling mellom operasjonell og taktisk/lokal kriseleiing. Læringspunkt: Utvikle, trene planverket, og øve samspelet mellom nivåa for kriserespons.

4. Gjer greie for arbeidet med å utarbeide eit styringssystem for sikkerheit, medrekna korleis dette samordnast med leiingssystem for informasjonssikkerheit og verksemdsstyringa for (jf. styringsdokumentets kap. 7).

Direktør for Divisjon for organisasjon og infrastruktur (DOI) har ansvaret for å leie arbeidet med å etablere eit styringssystem for sikkerheit ved UiS. Status pr. januar 2024 er at eit utkast til overordna styringsdokument er utarbeidd, og vil i løpet av våren bli endeleg fastsett. Vidare arbeid i løpet av året vil være å fastsette tilsvarande styringsdokument for kvart av dei utpekte sikkerheitsområda på UiS.

Det er vidare plan om å få på plass ein sikkerheitsleiar som vil få ansvar for å utvikle og leie det systematiske førebyggjande sikkerheitsarbeidet, i tråd med føringane gjeve i KD sitt styringsdokument for sikkerheit og beredskap. Informasjonssikkerheit og personvern er eit av sikkerheitsområda som omfattast av det overordna styringsdokumentet. Det allereie etablerte leiingshandteringssystemet for informasjonssikkerheit vil tilpassast nye malar og organisering. Den årlege leiingsgjennomgangen og saka til styret vil etter planen hausten 2024 inkludere alle sikkerheitsområda, og ikkje berre informasjonssikkerheit. Dei gode rutine og måten å vurdere og presentere risikoen innanfor informasjonssikkerheit og personvern vil danne mal for universitetet sitt vidare arbeid med sikkerheit på eit overordna nivå.

4.2.2 Informasjonssikkerheit og personvern

UiS har i 2023 fortsett med fokus på opplæring og kunnskapsformidling til tilsette og studentar på ulike nivå basert på identifiserte risikoområde. Det er i tillegg lagt eksplisitt vekt på informasjon til, og bevisstgjerjing av, nye tilsette, nye leiarar og systemeigarar, om roller og ansvar i arbeidet med informasjonssikkerheit og personvern. *Policy for informasjonssikkerhet og personvern i høgere utdanning og forskning*, ligg til grunn for arbeidet.

Rådgivingstenesta er veletablert og handterer eit aukande tal førespurnader både frå tilsette og studentar. Informasjon på nettsidene har også fått ei oppdatering som reflekterer brukarperspektivet innan dei ulike rollene i organisasjonen. Målet er å auke graden av sjølvhjelp og dermed frigi tid til utviklingsarbeid, risikovurderingar og analysar.

Ved UiS er det identifisert tre hovudområde med særleg betydning for risikobilete innan informasjonssikkerheit og personvern; funksjonsevne, informasjonsverdiar og personvern. Risikobilete er blitt kommunisert på ein innovativ måte til toppleiargruppa og styret som ein del av leiinga si gjennomgang. Risikobilete og framstillinga blei anerkjent av styret, som vedtok risikoakseptnivå og støtta forslaget om ytterlegare styrking av arbeidet med informasjonssikkerheit og personvern framover.

I perioden er det også gjort eit betydeleg forarbeid i forbindelse med kartlegging av informasjonsverdiar og tilrettelegging for handtering av eksportkontrollregelverket. På eit overordna nivå, har fleire tekniske krav til brukarkontoar blitt innført, og det har vore fokus på å utnytte og utvikle eksisterande tenester slik at brukarane kan forholde seg til færrest moglege løysingar. Deltakinga på årets haldningskampanje var låg og det vil i komande periode være eit fokus å få deltakinga opp.

4.2.3 Løns- og arbeidsvilkår

UiS stiller relevante krav om gjengs løns- og arbeidsvilkår i alle tenestekontraktar. Leverandøren skal sørge for at tilsette hos leverandøren og eventuelle underleverandørar som direkte medverkar til å følge opp kontraktane, har løns- og arbeidsvilkår i samsvar med vilkåra inntatt i *forskrift 8. februar 2008 nr. 112 om løns- og arbeidsvilkår i offentlege kontraktar*.

UiS har utarbeidd ein rutine for oppfølging av løns- og arbeidsvilkår der det er risiko forbunde med dette. UiS har i 2023 følgt opp to avtalar med eigenrapporteringsskjema. Dette på grunnlag av ei overordna risikovurdering i samband med løns- og arbeidsvilkår. Basert på tilbakemeldingane frå leverandørane blir det vurdert om ytterlegare tiltak skal settast inn.

Ny overordna risikovurdering er utarbeidd for 2024 og nye leverandørar vil bli følgt opp.

Etisk handel

UiS er medlem av *Etisk handel Noreg*, og som eit vilkår i dette medlemskapet må ein kvart år rapportera om framdrifta når det gjeld etiske krav. Rapporten er offentleg tilgjengeleg og dei siste rapportane er og tilgjengelege på universitetet sine eksterne nettsider.

Status for 2023

UiS har utforma ein ny policy for etisk handel, og ein arbeidsplan som skal haldast oppdatert medan vi arbeider med oppfølginga av etisk handel. Det er vidare utarbeida ei rutine om aktsemdsvurderingar i UiS anskaffingar. UiS har informert offentleg om relevante tiltak frå UiS sin Klima og miljøplan. UiS har stilt etiske kvalifikasjonskrav og kontraktsvilkår i anbod om blomar, og har følgd opp dei etiske kontraktsvilkåra i denne avtalen. Dei etiske vilkåra i rammeavtalane om medisinsk forbruksmateriell og profileringsartiklar er følgd opp vidare i 2023. Rådgjevarane ved Seksjon for innkjøp har deltatt på ulike arrangement hos Etisk Handel Noreg.

Planar for 2024

UiS har mål om å få ny policy og arbeidsplan forankra/vedtatt av leiinga ved UiS i 2024, og skal arbeide for å nå basisnivået for Etisk Handel Noreg medlemmer før rapportering for inneverande år.

UiS vil stille etiske kvalifikasjonskrav og kontraktsvilkår i rammeavtale om cateringtenester, og me vil følge opp kontraktsvilkåra. UiS vil fortsette med å følge opp dei etiske kontraktsvilkåra i rammeavtalane om blomar, medisinsk forbruksmateriell og profileringsartiklar. Det er òg eit mål å gjennomføra kurs om anskaffingar og etisk handel for leiarar og andre tilsette.

4.2.4 Likestilling og mangfald

Universitetet sitt arbeid med likestilling skal fremme likestilling blant tilsette og studentar og sikre at alle har like moglegheiter og rettar uavhengig av kjønn, evne, etnisitet, religion, legning eller politisk overtyding. Arbeidet med likestilling er forankra i universitetsleiinga og inngår som eit viktig ansvar for leiarar på alle nivå.

I tråd med krav frå Horisont Europa har UiS ein handlingsplan for likestilling, som sidan 2021 har vore UiS sin målestokk for korleis universitetet skal jobbe med likestilling, inkludering og mangfald. Formålet med handlingsplanen er å systematisere arbeid med likestilling, inkludering og mangfald ved UiS og nå målet om å skape eit trygt arbeids- og læringsmiljø for alle. Nokre av dei viktigaste tiltaka under organisasjon og leing i handlingsplanen, er etablering av ei rolle som mangfaldsrådgivar og eit utval for likestilling, inkludering og mangfald. Det er i slutten av 2023 set i gang eit forarbeid for etablering av desse. Allereie ved årsskiftet har UiS oppretta rolla som mangfaldsrådgivar, i 50 prosent stilling, og tidleg i 2024 vil me sørgja for skiping av utvalet. Mangfaldsrådgivaren vil ha eit spesielt ansvar å følge opp likestillingsrepresentantar, og være eit kontaktpunkt i organisasjonen for spørsmål og saker som relaterast til mangfald, likestilling og inkludering. Utvalet si rolle vil vere å vurdere og fremme tiltak, og vere det ansvarlege organ for rapportering. Mangfaldsrådgivaren vil være sekretær for utvalet.

HR-avdelinga har vore opptatt av å legge til rette for mangfald, likestilling og inkludering i alle ledd i rekrutteringsprosessar. Allereie før kunngjering av stillingar, sørger ein for å utforme ein rettferdig og strukturert prosess der alle søkarar blir likt behandla ved bruk av relevante og varierte vurderingsverktøy som til dømes jobbanalyse, strukturert intervju, case, digital referansesjekk, m.m. Leiarar har blitt oppfordra til å lysa ut deltidsstillingar for å tiltrekke søkarar som ønsker å komma tilbake i arbeidslivet. Leiarar blir også informerte om høve til å melde ledige stillingar i praktikantprogrammet for personar med nedsett funksjonsevne eller «hol» i CV-en. I 2023 har UiS deltatt i praktikantprogrammet i staten. Dette er noko me ønsker å forsette med i 2024.

Det blei i 2023 fastsett ein rekrutteringsstrategi gjeldande for perioden 2023-2030. Mangfald og inkludering er eit viktig satsingsområde i rekrutteringsstrategien vår. Her blir det fastslått at *«mangfald er ein ressurs i arbeids- og læringsmiljøet vårt, og me skal visa respekt for forskjellane og bakgrunnen til kvarandre»*.

I 2023 møttest likestillingsrepresentantane på tvers av fakulteta for erfarings- og kunnskapsutveksling. Basert på innspel frå møtet, blei det innført nokre endringar i rekrutteringsprosessane som sikrar tidlegare og meir direkte tilgang til informasjon om utveljing av kandidatar til intervju. Dette håpar me at kan bidra til at representantane kan betre ivareta rollene sine. I tillegg har likestillingsrepresentantane vore samla i eit digitalt forum (Microsoft Teams-chat) som brukast for deling av relevant informasjon, som til dømes endringar i rekrutteringsprosessar eller tips om relevante konferansar/seminar. I 2024 er målet å gjennomføre fleire møte med

likestillingsrepresentantane og involvera dei i arbeidet vårt med kartlegging av risiko for diskriminering og hindera for likestilling.

I januar 2024 innførte UiS nye retningslinjer for pensjonistar med det overordna målet å letta tilknytninga til UiS for tidlegare tilsette. Retningslinjene inkluderer velferdsordningar, arrangement, og dessutan beskriving av ordningar for pensjonistar som ønsker å bidra med kompetansen og deltakinga si til organisasjonen.

UiS er opptatt av å få til ei god psykososial utvikling i arbeidsmiljøet, blant anna ved å redusere mobbing, seksuell trakassering og anna trakassering. Dette blir kartlagt i medarbeidarundersøkinga, som er ein viktig del av arbeidet med å vidareutvikle arbeidsmiljøet.

Resultata for sjølvrapportert mobbing har gått jamt nedover frå 2009, i 2023 var talet 6,2 prosent. Dette er ein god del lågare enn landsgjennomsnittet, uavhengig av kva nasjonale tal ein legg til grunn. Vi ligg også lågt samanlikna med snittet for UH-sektoren. Opplevd seksuell trakassering var gått opp frå 0,6 prosent til 1,2 prosent, medan landsgjennomsnittet er 1,6 prosent. På spørsmålsbatteriet om observert diskriminering, svarte 7,7 prosent at dei har observert dette, av desse 7 prosent var 44,9 prosent relatert til kjønn, 29 prosent til alder og 34 prosent til etnisitet.

UiS har no etablert ein ny varslingskanal på bakgrunn av tilbakemeldingar frå tilsette om at det var utfordrande å finna fram til korleis varsla og sei ifrå om forhold som påverkar arbeidsmiljø og/eller kan vere i strid med lovar og reglar. Ikkje minst gjeld dette òg for eksterne som ønsker å varsla UiS. Den nye varslingskanalen/nettsida blei publisert på uis.no 17. januar 2024.

4.2.5 Avsetningar

Årets meirforbruk på 55,5 millionar kroner reduserer universitetet sine unytta akkumulerte midlar/avsetningar som etter dette utgjer totalt 115,1 millionar kroner pr. 31.12.2023. Universitetet fekk i tillegg utbetalt 10 millionar kroner ultimo desember 2023 til Lesesenteret ved UiS for bruk i 2024, jfr. supplerande tildelingsbrev datert 19.12.23 og årsregnskapets note 15 del III.

Avsetningar til andre formål og investeringar, KD	Løyving for 2023 i 1000 kr	Avsetning pr 31.12.2023 i 1000 kr	Avsetning pr 31.12.23 i %
Avsetningar til andre formål	1 970 997	48 028	2 %
Avsetningar til investeringar	1 970 997	77 098	4 %
Sum avsetningar (frå KD)	1 970 997	125 126	6 %

Dei akkumulerte midlane er i stor grad knytte opp mot utsett og forseinka aktivitet i fageiningane og forskarutdanninga, både innanfor drifts- og investeringsaktiviteter.

UiS vurderer at det framleis er store investeringsbehov dei komande åra, synleggjort gjennom vedtatte institusjonelle investeringsplanar for bygg og digital omstilling. Spesielt gjeld dette innan infrastruktur som tilpassing av bygg for studentar og tilsette, energisparetiltak og IKT.

Størrelsen på avsetningane har foreløpig ikkje påverka måloppnåinga for universitetet si kjerneverksemd negativt.

Styret følger opp dei nye retningslinjene frå KD om å redusere dei akkumulerte midlane på institusjonsnivå, og at desse blir nytta i tråd med universitetet sine strategiske planar. Avsetningane ligger godt innanfor departementet sine retningslinjer for avsetningar.

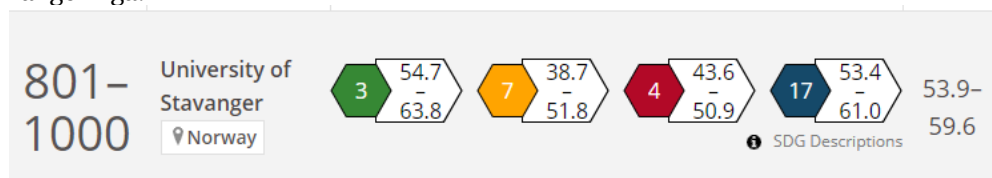
På bakgrunn av reduserte rammer og dei økonomiske utsiktene for verksemda, er UiS i ferd med å gå gjennom aktiviteten for å sikre føreseieleg og forsvarleg drift av kjerneverksemda i åra som kjem. I arbeidet med omstillinga er forsvarlege avsetningar eit godt hjelpemiddel for å sikre mest mogleg føreseielegheit for studentar og tilsette. Ein forventar likevel ei vidare vesentleg nedbygging av

avsetningsnivået i 2024, noko som på sikt vil svekke UiS si moglegheit til strategiske og viktige investeringar. Som ein konsekvens av ein strammare økonomisk situasjon, er UiS inne i ein omstillingsfase for å sikre eit strategisk og økonomisk handlingsrom i dei komande åra.

4.2.6 Oppfølging av FN sine berekraftsmål

Som høgare utdanningsinstitusjon står arbeid med FN sine berekraftsmål sentralt i vår verksemd. Både direkte gjennom utdanningsverksemda som ein del av kjerneverksemda, men også gjennom ei rekke andre tiltak. Universitetet har eit særleg ansvar for å følge opp FN sitt berekraftsmål 4 om god utdanning. Gjennom utdanningar og forskning på universitetet sine fagfelt, bidrar UiS til FN sine berekraftsmål 7, rein energi til alle, ved å bygge opp ny kompetanse og løysingar for berekraft på energifeltet, jamfør UiS sitt utviklingsmål for energisatsinga. UiS bidrar til berekraftsmål 13, stoppe klimaendringane, gjennom forskning på fleire fagfelt.

Universitetet i Stavanger har dei siste tre åra deltatt på Times Higher Education Impact Rankings (THE-I). UiS har rapportert inn data til fire av delrangeringane i THE-I, knytt til berekraftsmål 3 god helse og livskvalitet, berekraftsmål 4 god utdanning, berekraftsmål 7 rein energi til alle, og berekraftsmål 17 samarbeid for å nå målene. UiS fekk ei plassering på intervallet 801-1000 i 2023-rangeringa.



4.2.7 Klima og miljø

Grøn omstilling er eit prioritert satsingsområde i UiS sin strategi. Både når det gjeld vår kjerneverksemd innan utdanning, forskning og formidling, men også for vår eiga verksemd. I 2023 har UiS utarbeidd ein klima og miljøplan som har vore på brei høyring i organisasjonen. Denne planen legg grunnlaget for korleis UiS skal jobbe systematisk og målretta med å redusere vårt klima- og miljøavtrykk.

Eit mål i klima- og miljøplanen, er at UiS skal vere sjølvforsynt med fornybar energi til oppvarming og kjøling innan 2030. Ein sentral investering for å nå dette målet, er bygginga av ny energisentral på universitetsområdet. Bygginga kom i gong i 2023. Når denne står ferdig i 2024 vil UiS redusere klimagassutslepp knytt til energiforbruk med 80 prosent, og redusere straumforbruket med 62 prosent når det gjeld varme- og kjøleløyser. Sentralen vil også styrke UiS sin forskning på bergvarme.

Det er også satt eit mål om at reiser til og frå campusområda i hovudsak skal skje gjennom å gå, sykle eller bruk av kollektiv transport. Som eit ledd i dette arbeidet vidarefører UiS arbeidsgruppe for mobilitet og samarbeidet med *Kolumbus* og *HjemJobbHjem*. Dette sikrar billigare kollektivbilletter for tilsette og moglegheit for å leie elsykkel. Eit anna tiltak for redusert bilbruk er innføring av parkeringsavgift i løpet av første halvår i 2024. Eventuelt overskot frå innkreving av parkeringsavgift vil gå til grønne tiltak på campus.

UiS har også satt mål om å redusere innkjøpsmengda ved at ombruk prioriterast der det er mogleg. Anskaffingar ved UiS skal fremme grøn konkurransekraft, innovasjon og bidra til å redusere miljøbelastninga og klimagassutsleppa. I tillegg er det til dømes starta opp ein ombruksbutikk på campus Ullandhaug i samband med IVAR. Her kan både studentar og tilsette finne mykje brukte møbler og anna nyttig. Dette er eit tiltak som skal auke graden av ombruk og bidra til at me kastar færre ting.

4.2.8 Campusutviklingsplanar og større byggeprosjekt

Ein overordna og langsiktig campusutviklingsplan for effektiv og god utvikling og bruk av bygg, eigendom og infrastruktur ved Universitetet i Stavanger, blei vedtatt hausten 2020. Planen inneheld tre hovudprioriteringar: (i) opning av førsteetasjane i bygga langs UiS-aksen for studentar, tilsette og allmenta (*bygolvet*), (ii) nytt bygg for Det helsevitenskaplege fakultet blir plassert i tett tilknytning til nye

Stavanger universitetssjukehus, (iii) Studentsamskipnaden i Stavanger (SiS) får bygge eit nytt tenestebygg i tilknytning til SiS sportssenter.

Første delprosjekt for «bygolvet» skulle etter planen blitt gjennomført i 2022 (oppgradering/ ombygging av Hagbard Line kafé). Prosjektet var eit samarbeidsprosjekt mellom Statsbygg og UiS. Etter gjennomført konkurranse blei prosjektet stoppa, grunna kostnadsnivå. Prosjektet blei omarbeidd og trimma vesentleg ned og gjennomført i 2023.

Status for nytt bygg for Det helsevitskapelege fakultet er; i 2021 blei ytterlegare eit løysingsalternativ belyst gjennom ei tilleggsutgreiing. Statsbygg og UiS har framlagd sine anbefalingar for KD. I slutten av 2021 slutta KD seg til konklusjonane til Statsbygg og UiS og har gjeve Statsbygg i oppdrag å utarbeide ein *oppstart forprosjekt rapport* (OFP). SUS og UiS har inngått intensjonsavtale på tomt for nytt helsebygg. I 2022 gjennomførte Statsbygg og UiS arbeidet med OFP-rapporten. Styret er orientert om at prosjekt nybygg er blitt trimma vesentleg ned, og begge involverte partar meiner at OFP-rapporten svarer ut bestillinga til KD. OFP-rapporten er oversendt KD for vidare behandling. I juni 2023 vedtok UiS styret å utsette oppstart av eit forprosjekt med Statsbygg. Styret vedtok dei endra forutsetningane for prosjektet, og forslag til utredning av alternativ prosjektplan for etablering av nybygg for Det helsevitskapelege fakultet.

På slutten av 2022 signerte SiS kontrakt med Skanska Noreg om utviding av SiS sportssenter og nytt tenestebygg, SiS huset. Våren 2023 signerte UiS og SiS leigeavtale for studentareal og areal for tilsette i nybygget. Når bygget etter planen blir tatt i bruk våren 2025 vil det bli eit markant løft for studentane i regionen. Det er utarbeidd rom- og funksjonsprogram for prosjektet, og her samarbeider UiS og SiS tett for å optimalisere behovet og sambrukshøva. Studentorganisasjonen StOr er også ein sentral aktør her. Det blir samstundes arbeidd med å sikre at SiS-prosjekta blir kopla riktig på det nye «bygolvet» slik at ein oppnår eit levande og inkluderande bygvolv langs heile campus-aksen. Prosessen med å finna lokalisering til ei tomt til fleire nye studentbustader på campus går for fullt.

Nytt formidlings – og magasinbygg ved Arkeologisk museum blei heller ikkje i 2022 tildelt midlar over Statsbudsjettet. Behovet for fleire funksjonelle areal varer ved, og UiS har i 2022 gjeve Statsbygg i oppdrag å saman med UiS å gjennomføre eit arealutviklingsprosjekt for å belyse kva som er mogleg å løyse innanfor eksisterande areal ved Arkeologisk museum. I 2023 er det arbeidd med arealstrategi og arbeidsplasskonsept for utvikling av eksisterande areal. Dette har vore krevjande og blir ikkje avslutta før i 2024. På slutten av 2023 blei museet stengt for publikum grunna Statsbygg sitt behov for utskifting av publikumsheis og ventilasjonsanlegg. I same periode blir det ble gjort mindre utviklingstiltak på resepsjon, butikk, mesanin og trapper. Museet og Statsbygg planlegg gjenopning av museet sin publikumsdel våren 2024.

I 2022 vedtok styret at det skal byggast ein ny energisentral på campus Ullandhaug. Dette inneber at over hundre energibrønner knytte til bergvarmepumper skal erstatta dagens løysing for oppvarming og kjøling av bygningar på campus. Den nye energisentralen vil gje 80 prosent reduksjon i utslepp målt mot dagens løysing og blir såleis eit viktig bidrag i UiS si grønne omstilling.

Kontrakt for bygging er tildelt entreprenørfirmaet Kruse Smith AS. I januar 2023 ga KD si formelle tilslutning til bygging av den nye energisentralen på campus Ullandhaug. Avtaler mellom Statsbygg og UiS blei deretter inngått. Arbeidet blir gjennomført som eit brukarfinansiert prosjekt med utgangspunkt i prosjektgrunnlaget frå Statsbygg, planlagt ferdig årskiftet 2024/2025.

Det kan også nemnast at det er utarbeidd ei mogleighetsstudie for eit nytt grønt energibygg, og det er gjennomført fleire eksterne møte i 2023 for å sjå på finansieringsmoglegheiter.

Framtidig arealbehov på hovudcampus er forventa å bli dekt gjennom fortetting og ombygging/oppgradering av noverande areal. Det er sett i gang konkrete prosjekt som ledd i oppfølginga av planen, og vidare prioriteringar vil bli gjort med grunnlag i den institusjonelle investeringsplanen for bygg og infrastruktur. Omstilling ved UiS internt vil også påverke dette arbeidet.

Vedtatt campusplan:

<https://www.uis.no/nb/om-uis/strategi-og-styringsdokument>

Film om UiS-aksen/landskapsplanen:

<https://www.youtube.com/watch?v=xaV-OBlXabw>

4.2.9 Avslutte vidare planlegging av medisintdanning ved UiS

Universitetet i Stavanger har helse og velferd som eit sentralt satsingsområde i vår strategi mot 2030. UiS skal vere eit leiande universitet for utvikling av framtidens helse- og velferdstenester gjennom innovasjon og tverrfagleg samarbeid.

UiS jobba i fleire år målretta for å få opprette eiga medisintdanning. Etter manglande gjennomslag for dette, er arbeid for eiga medisintdanning ikkje lengre ein del av helsesatsinga ved UiS. Det helsevitskaplege fakultetet samarbeider godt med Universitetet i Bergen om deira modell for Vestlandslegen. UiS si strategiske satsing på helse er dermed framleis knytt opp mot medisintdanninga i Stavanger-regionen.

Oppfølging av Strategi for digital omstilling

UiS har etablert ei porteføljestyingsgruppe for digitalisering, både for å sikre ei god implementering av sektorens felles digitaliseringsløyningar som skal støtte opp om den digitale omstillinga, og for å sikre koordinering av eigne digitaliseringsinitiativ.

UiS har arbeidd vidare for ytterlegare å følge opp KD sin strategi for digital omstilling i 2023, og målet er å få på plass ein meir heilskapleg plan for digitaliseringa innan 31.12.24. Universitetsstyret blei orientert om planane i styremøte i desember 2023.

V. Vurdering av fremtidsutsikter

Omtale av fremtidsutsikter og planar

Framtidsutsiktene for UiS er prega av behov for omstilling og blir vurdert som krevjande. Universitetet si økonomiske berekraft skal bli styrkt gjennom klare prioriteringar, auka fornying og effektiv ressursutnytting i alle deler av verksemda. Utvikling og tilpassing av studieporteføljen står sentralt i omstillingsprosessen. Dette er eit langsiktig arbeid og resultatane vil komme over tid. Dei komande åra skal universitetet implementera dei løysingane som har blitt greidd ut i 2023 og 2024. Det blir derfor arbeidd med å justera nivå på oppfølginga og styringa internt.

Strategirevisjon

UiS er i gang med ein revisjon av verksemda sin tiårige strategi, som ble vedtatt hausten 2020. Strategirevisjonen blir gjennomført innanfor ramma av universitetet sine seks strategiske satsingsområde fram mot 2030. Fem av satsingsområda inngår også i utviklingsavtalen med Kunnskapsdepartementet for perioden 2023 – 2026. UiS har ambisjonar som støtter godt opp under dei utfordringar og målsettingar som blir skisserte i Langtidsplan for forskning og høgare utdanning og dei nye nasjonale sektormåla. Styret drøfta forslag til revidert strategi i møte 14. mars 2024, men vedtok å utsette behandlinga av revidert strategi til neste styremøte .

Budsjett 2024

Universitetsstyret gjorde 7. desember 2023 vedtak om årsbudsjett 2024 og intern fordeling av den statlege rammeløyvinga. Årsbudsjettet til UiS viser ein *realnedgang* i ramma for andre år på rad. Dette sett universitetet og underliggende einingar i ein utfordrande situasjon som krev omstilling og målretta prioriteringar både i inneverande år og i åra som kjem. Dei økonomiske langtidsutsiktene fram mot 2030 omtales i eige avsnitt.

Betydelege kutt i den statlege løyvinga og eit svekka økonomisk handlingsrom, gjer det nødvendig å omstille og tilpasse aktivitet og kapasitet på ein måte som sikrar god heilskap og balanse i den samla studie- og forskingsporteføljen ved UiS. For å lykkast med dette vil ein måtte gjere konkrete grep knytte til bl.a. fagleg og administrativ organisering, dimensjonering og økonomisk omfordeling. Målsettinga om å realisere dei langsiktige strategiske ambisjonane i UiS sin strategi, står fast.

Hovudfordeling 2024 (tal i heile 1000 kr):

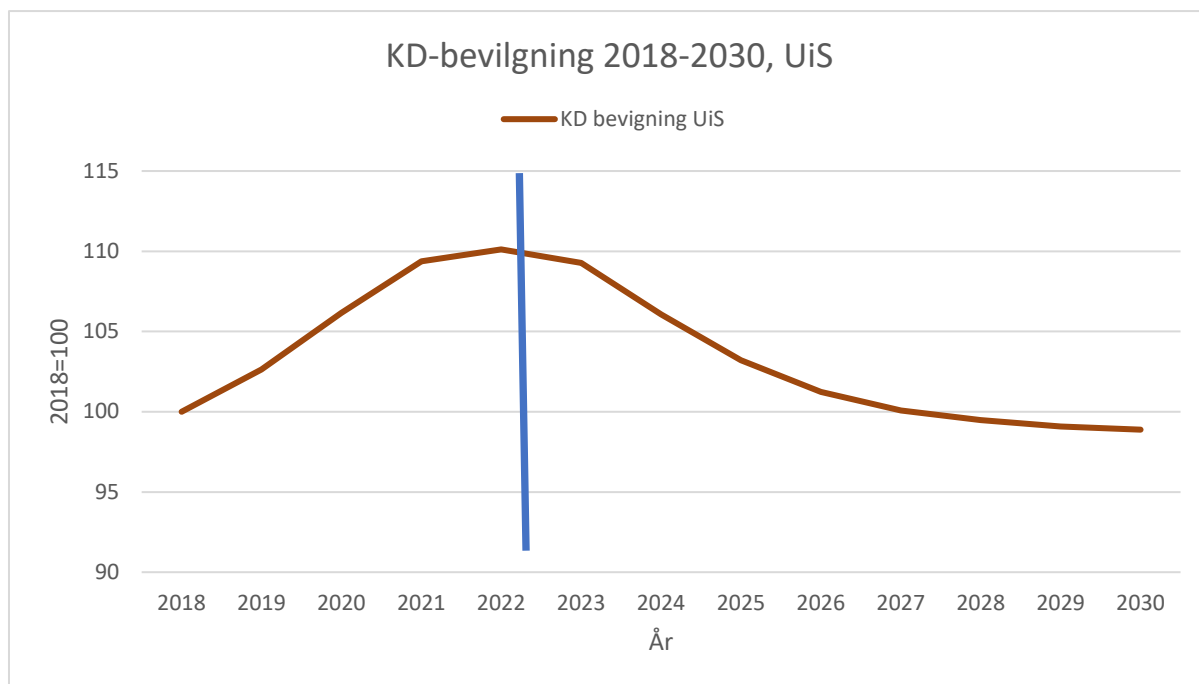
Fakultet/divisjon	2023	2024	Nominell endring	Realendring
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	316 480	326 697	3,2 %	-1,2 %
Fakultet for utøvande kunstfag	54 694	59 960	9,6 %	5,2 %
Det samfunnsvitenskaplege fakultet	178 029	181 126	1,7 %	-2,7 %
Handelshøgskolen UiS	95 154	93 934	-1,3 %	-5,7 %
Det helsevitenskaplege fakultet	161 828	163 643	1,1 %	-3,3 %
Det teknisk-naturvitenskaplege fakultet	365 312	349 373	-4,4 %	-8,8 %
Arkeologisk museum	47 742	50 174	5,1 %	0,7 %
Sum fageiningar	1 219 238	1 224 908	0,5 %	-3,9 %
Rektorat	9 184	9 478	3,2 %	-1,2 %
Divisjon for utdanning	66 169	68 247	3,1 %	-1,3 %
Divisjon for forskning	70 718	74 345	5,1 %	0,7 %
Divisjon for innovasjon og samfunn	35 728	36 883	3,2 %	-1,2 %
Divisjon for organisasjon og infrastruktur	222 820	234 585	5,3 %	0,9 %
Divisjon for organisasjon og infrastruktur, husleige og energi	298 820	308 836	3,4 %	-1,0 %
Studentar og samskipnad	9 748	10 047	3,1 %	-1,3 %
Institusjonell strategisk ramme	40 442	55 860	38,1 %	33,7 %
Sum fellestenester, strategi og infrastruktur	753 629	798 279	5,9 %	1,5 %
Sum fordeling UiS	1 972 867	2 023 187	2,6 %	-1,8 %

Økonomiske utsikter fram mot 2030

Strategien viser at UiS har store ambisjonar om fagleg styrking den komande strategiperioden. Realisering av desse ambisjonane føreset at UiS klarer å skape eit økonomisk handlingsrom til å gjere nødvendige investeringar og satsingar, blant anna i bygg, infrastruktur og organisatorisk stønad. Desse satsingane skal gjennomførast samstundes med at det blir forventa betydelege reduksjonar i dei statlege løyvingane i åra som kjem.

Dei to siste statsbudsjettforslaga (for 2023 og 2024) har forverra den økonomiske situasjonen for UiS betydeleg. Mellom anna vil utfasing av studieplassane gjeve under pandemien, innføring av studieavgift for studentar utanfor EU/EØS og Sveits, utfasing av rekrutteringsstillingane gjeve i RNB 2020, og forsterka generelle kutt grunna «andre satsingar» utgjere for UiS ei samla reell reduksjon i rammeløyvinga på om lag 200 millionar kroner (frå nivået i 2022) fram mot 2030, eller tilsvarende 10 prosent av ramma.

Utvikling i KD-løyving for UiS, 2018-2030



Som følge av dette blei det hausten 2022 sett i gong eit omfattande omstillingsprosjekt ved UiS. Fleire større prosjekt er i gang for å identifisere dei tiltaka som har størst potensiale til å bidra til at UiS klarer å omstille drifta slik at ein sikrar nødvendig økonomisk (og strategisk) handlingsrom på lenger sikt. Truleg inneber dette ei betydeleg nedbemanning, stipulert til å omfatte om lag 150-200 årsverk dei komande åra. På mellomlang sikt er målet å sikre økonomisk balanse innan 2026.

VI. Årsrekneskap

Innhald:
Årsrekneskap per 31.12.2023 med notar
Leiingskommentarar



Resultatregnskap

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2023	31.12.2022
Driftsinntekter			
Inntekt fra bevilgninger	1	1 937 379	1 840 591
Inntekt fra tilskudd og overføringer	1	393 864	339 865
Inntekt fra gebyrer	1		
Salgs- og leieinntekter	1	130 863	112 971
Andre driftsinntekter	1	1 663	2 981
Sum driftsinntekter		2 463 768	2 296 409
Driftskostnader			
Varekostnader		938	1 587
Lønnskostnader	2	1 740 301	1 594 070
Avskrivninger på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5	83 628	78 016
Nedskrivninger av varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	4,5		
Andre driftskostnader	3	679 394	659 996
Sum driftskostnader		2 504 262	2 333 669
Driftsresultat		-40 494	-37 260
Finansinntekter og finanskostnader			
Finansinntekter	6	1 231	552
Finanskostnader	6	1 052	711
Sum finansinntekter og finanskostnader		179	-159
Resultat av periodens aktiviteter		-40 315	-37 419
Avregninger og disponeringer			
Avregning bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	15 l	42 357	38 783
Disponering av periodens resultat (til virksomhetskapital)	8	-2 042	-1 364
Sum avregninger og disponeringer		40 315	37 419
Innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
Avgifter og gebyrer direkte til statskassen	9		
Avregning med statskassen innkrevningsvirksomhet	9		
Sum innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten		0	0
Tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
Tilskudd til andre	10		
Avregning med statskassen tilskuddsforvaltning			
Sum tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten		0	0

Balanse - eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2023	31.12.2022
EIENDELER			
A. Anleggsmidler			
I Immaterielle eiendeler			
Programvare og lignende rettigheter	4	12 991	13 537
Immaterielle eiendeler under utførelse	4	7 091	3 686
<i>Sum immaterielle eiendeler</i>		20 082	17 222
II Varige driftsmidler			
Tomter, bygninger og annen fast eiendom	5	147 915	159 099
Maskiner og transportmidler	5	111 185	96 559
Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	5	122 320	137 514
Anlegg under utførelse	5	38 737	6 225
Infrastruktureiendeler	5		
<i>Sum varige driftsmidler</i>		420 156	399 397
III Finansielle anleggsmidler			
Investeringer i aksjer og andeler	11	59 618	59 618
Obligasjoner			
Andre fordringer			
<i>Sum finansielle anleggsmidler</i>		59 618	59 618
Sum anleggsmidler		499 856	476 237
B. Omløpsmidler			
I Beholdninger av varer og driftsmateriell			
Beholdninger av varer og driftsmateriell	12	831	958
<i>Sum beholdning av varer og driftsmateriell</i>		831	958
II Fordringer			
Kundefordringer	13	47 985	40 022
Opptjente, ikke fakturerte inntekter	16	2 360	1 976
Andre fordringer	14	39 024	52 525
<i>Sum fordringer</i>		89 369	94 523
III Bankinnskudd, kontanter og lignende			
Bankinnskudd på konsernkonto i Norges Bank	17	711 339	764 058
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger	17	23 960	24 516
Andre bankinnskudd	17		
Kontanter og lignende	17	6	12
<i>Sum bankinnskudd, kontanter og lignende</i>		735 305	788 587
Sum omløpsmidler		825 505	884 067
Sum eiendeler drift		1 325 361	1 360 305
IV Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer			
Fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten			
<i>Sum fordringer vedrørende innkrevningsvirksomhet og andre overføringer til staten</i>		0	0
Sum eiendeler		1 325 361	1 360 305

Balanse – statens kapital og gjeld

Beløp i 1000 kroner

	Note	31.12.2023	31.12.2022
STATENS KAPITAL OG GJELD			
C. Statens kapital			
I Virksomhetskapi tal			
Innskutt virksomhetskapi tal			
Opptjent virksomhetskapi tal	8	86 105	84 063
Sum virksomhetskapi tal		86 105	84 063
II Avregninger			
Avregnet bevilgningsfinansiert virksomhet (nettobudsjetterte)	15 I	190 442	232 799
<i>Sum avregninger</i>		190 442	232 799
III Utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)			
Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	4, 5	440 238	416 619
Ikke inntektsført bevilgning	15 III	10 000	
<i>Sum utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte)</i>		450 238	416 619
Sum statens kapital		726 785	733 481
D. Gjeld			
I Avsetning for langsiktige forpliktelser			
Avsetninger langsiktige forpliktelser	19	18 327	20 736
<i>Sum avsetning for langsiktige forpliktelser</i>		18 327	20 736
II Annen langsiktig gjeld			
Øvrig langsiktig gjeld			
<i>Sum annen langsiktig gjeld</i>		0	0
III Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld		83 267	73 613
Skyldig skattetrekk		61 638	62 081
Skyldige offentlige avgifter		67 555	60 879
Avsatte feriepenger		145 243	135 340
Ikke inntektsført tilskudd og overføringer (nettobudsjetterte)	15 II	133 025	132 788
Mottatt forskuddsbetaling	16	26 015	26 199
Annen kortsiktig gjeld	18	63 506	115 188
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>		580 249	606 088
Sum gjeld		598 576	626 824
Sum statens kapital og gjeld drift		1 325 361	1 360 305
IV Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer			
Ikke utbetalt bevilgning mottatt til tilskuddsforvaltning (nettobudsjetterte)			
Gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer fra staten			
<i>Sum gjeld vedrørende tilskuddsforvaltning og andre overføringer</i>		0	0
Sum statens kapital og gjeld		1 325 361	1 360 305

Prinsippnote SRS

Generelt

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

Anvendte regnskapsprinsipper

Inntekter fra bevilgninger og inntekt fra tilskudd og overføringer

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

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

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

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

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

Inntekter fra transaksjonsbaserte inntekter

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

Kostnader

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

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

Pensjoner

SRS 25, ytelser til ansatte, legger til grunn en forenklet regnskapsmessig tilnærming til pensjoner. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser for ordninger til Statens pensjonskasse (SPK).

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

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

Leieavtaler

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

Klassifisering og vurdering av anleggsmidler

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

Kontorinventar og datamaskiner (PCer, servere m.m.) med utnyttbar levetid på 3 år eller mer er balanseført som egne grupper.

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

Egenutvikling av programvare

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

Investeringer i aksjer og andeler

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

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

Klassifisering og vurdering av omløpsmidler og kortsiktig gjeld

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

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

Beholdning av varer og driftsmateriell

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

Fordringer

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

Valuta

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

Statens kapital

Statens kapital utgjør nettobeløpet av virksomhetens eiendeler og gjeld. Statens kapital består av virksomhetskapital, avregninger og utsatt inntektsføring av bevilgning (nettobudsjetterte). Universiteter og høyskoler kan bare opptjene virksomhetskapital innenfor sin oppdragsvirksomhet. Deler av de

midlene som opptjenes innenfor oppdragsvirksomhet kan føres tilbake til og inngå i virksomhetens tilgjengelige midler til dekning av drift, anskaffelser eller andre forhold innenfor formålet til institusjonen. Midler som gjennom interne disponeringer er øremerket slike formål, er klassifisert som virksomhetskapital ved enhetene.

Statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler

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

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den *direkte* metode tilpasset statlige virksomheter.

Statlige rammebetingelser

Selvassurandørprinsipp

Staten opererer som selvassurandør. Det er følgelig ikke inkludert poster i balanse eller resultatregnskap som søker å reflektere alternative netto forsikringskostnader eller forpliktelser.

Statens konsernkontoordning

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

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

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter (direkte modell)

Beløp i 1000 kroner	31.12.2023	31.12.2022
Kontantstrømmer fra driftsaktiviteter		
Innbetalinger		
innbetalinger av bevilgning fra fagdepartementet (nettobudsjetterte)	1 970 997	1 872 001
innbetalinger av bevilgninger fra andre departementer (nettobudsjetterte)	0	0
innbetalinger fra salg av varer og tjenester	239 841	248 505
innbetalinger av avgifter, gebyrer og lisenser	18 732	18 432
innbetalinger av tilskudd og overføringer	285 652	269 963
innbetaling av refusjoner	50 185	48 503
innbetalinger knyttet til konsortie-/samarbeidsavtaler	0	
andre innbetalinger	108 211	69 902
Sum innbetalinger	2 673 620	2 527 306
Utbetalinger		
utbetalinger av lønn og sosiale kostnader	1 679 151	1 494 046
utbetalinger for kjøp av varer og tjenester	969 048	934 182
utbetalinger av skatter og offentlige avgifter	0	0
utbetalinger og overføringer til andre statsetater	0	0
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter	0	0
andre utbetalinger	7 552	6 643
Sum utbetalinger	2 655 751	2 434 871
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	17 868	92 436
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter		
innbetalinger ved salg av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (+)	0	0
utbetalinger ved kjøp av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler (-)	-71 330	-101 315
innbetalinger ved salg av aksjer og andeler (+)	0	0
utbetalinger ved kjøp av aksjer og andeler (-)	0	0
innbetalinger ved salg av obligasjoner og andre fordringer (+)	0	0
utbetalinger ved kjøp av obligasjoner og andre fordringer (-)	0	0
innbetalinger av utbytte (+)	0	0
innbetalinger av renter (+)	1 231	552
utbetalinger av renter (-)	-1 052	-711
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-71 150	-101 474
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter		
innbetalinger av virksomhetskapskapital (+)	0	0
tilbakebetalinger av virksomhetskapskapital (-)	0	0
utbetalinger av utbytte til statskassen (-)	0	0
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	0	0
Kontantstrømmer knyttet til overføringer		
innbetalinger fra fagdepartementet til tilskudd til andre (+)	0	0
innbetalinger fra andre departement til tilskudd til andre (+)	0	0
innbetalinger fra andre virksomheter til tilskudd til andre (+)	0	0
utbetalinger og overføringer til andre virksomheter (-)	0	0
skatter, avgifter og gebyrer direkte til statskassen (+)	0	0
avregning med statskassen vedrørende innkrevingsvirksomhet (-)	0	0
Netto kontantstrøm knyttet til overføringer	0	0
Effekt av valutakursendringer på kontanter og kontantekvivalenter (+/-)	0	0
Netto endring i kontanter og kontantekvivalenter (+/-)	-53 282	-9 039
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens begynnelse	788 587	797 625
Beholdning av kontanter og kontantekvivalenter ved periodens slutt	735 305	788 587

Kontantstrømoppstilling for nettobudsjetterte virksomheter forts.

* Avstemming	31.12.2023	31.12.2022
avregning av bevilgningsfinansiert aktivitet	2 042	1 364
disponering av periodens resultat (til virksomhetskaptal)	-42 357	-38 783
bokført verdi avhendede anleggsmidler	0	0
ordinære avskrivninger	83 628	78 016
nedskrivning av anleggsmidler	0	0
avsetning utsatte inntekter (tilgang anleggsmidler)	-107 247	-111 226
endring i statens finansiering av immaterielle eiendeler og varige driftsmidler	23 618	33 210
endring i ikke inntektsført bevilgning	10 238	9 723
endring i beholdninger av varer og annet driftsmateriell	127	191
endring i kundefordringer	-7 963	-18 585
endring i leverandørgjeld	9 655	-65 524
endring i ikke inntektsført tilskudd og overføringer	-2 409	-1 710
effekt av valutakursendringer	0	0
poster klassifisert som investerings- og finansieringsaktiviteter	71 150	101 474
poster klassifisert som kontantstrømmer knyttet til overføringer		
endring i andre tidsavgrensingsposter	-22 614	104 286
Netto kontantstrøm fra driftsaktiviteter*	17 868	92 436

Prinsippnote for bevilgningsoppstilling

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

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

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

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

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

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

Oppstilling av bevilgningsrapportering for 2023 for nettobudsjetterte virksomheter pr. 31.12.2023

Del I

Samlet tildeling i henhold til tildelingsbrev				
Utgiftskapittel	Kapittelnavn	Post	Posttekst	Samlet tildeling
260	Universiteter og høyskoler	50	Statlige universiteter og høyskoler	1 939 157
273	Kunnskapssektorens tjenesteleverandør	50	Virksomhetskostnader	0
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	21	Spesielle driftsutgifter, kan overføres, kan nyttes under post 70	4 200
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	45	Større utstyrsanskaffelser og vedlikehold, kan overføres	0
275	Tiltak for høyere utdanning og forskning	70	Tilskudd, kan nyttes under post 21	0
201	Kunnskapsenteret	21		13 800
231	BLU	21		3 840
226	Lesesenteret	21		10 000
Samlet sum på kapitler og poster under Kunnskapsdepartementet (programråde 07)				1 970 997
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		0
xxxx	[Formålet/Virksomheten]	xx		0
Sum tildelinger på andre kapitler og poster i statsbudsjettet				0
Sum tildelinger i alt				1 970 997
2xx	Formålet/virksomheten		Tilbakebetaling av bevilgning gitt i tidligere regnskapsår ³⁾	0
Sum tildelinger og tilbakebetalinger fra tidligere år				1 970 997

DEL II

Beholdninger rapportert i likvidrapport ¹⁾	Note	Regnskap 31.12.2023
Oppgjørskonto i Norges Bank		
Inngående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	764 058
Endringer i perioden (+/-)		-52 719
Sum utgående saldo på oppgjørskonto i Norges Bank	17	711 339
Øvrige bankkonti Norges Bank²⁾		
Inngående saldo på i øvrige bankkonti i Norges Bank	17	24 516
Endringer i perioden (+/-)		-556
Sum utgående saldo på øvrige bankkonti i Norges Bank	17	23 960

Del III

Beløp i 1 000 kroner

Beholdninger på konti i kapitalregnskapet					
Konto	Tekst	Note	31.12.2023	31.12.2022	Endring
6001/8202xx	Oppgjørskonto i Norges Bank	17	711 339	764 058	-52 719
628002	Leieboerinnskudd	11	0	0	0
6402xx/8102xx	Gaver og gaveforsterkninger		23 960	24 516	-556

- 1) Dersom virksomheten disponerer flere oppgjørskontoer i Norges Bank enn den ordinære driftskontoen, skal også disse beholdningene spesifiseres med inngående saldo, endring i perioden og utgående saldo. Slike beholdninger skal også inngå i oversikten over beholdninger rapportert til kapitalregnskapet. Vesentlige beløp spesifiseres særskilt nedenfor.
- 2) Oversikten skal omfatte andre konti som virksomheten har i Norges Bank. Som eksempel nevnes gavekonti.
- 3) Ved tilbakebetaling av bevilgning gitt i tidligere regnskapsår, skal det spesifiseres under oppstillingen hva dette gjelder.

Note 1 Spesifikasjon av driftsinntekter

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2023	31.12.2022
Inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet		
Periodens bevilgning fra Kunnskapsdepartementet	1 960 997	1 873 801
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning / driftstilskudd (-)	-107 247	-111 226
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	83 628	78 016
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	0	0
- periodens tilskudd til andre (-)	0	0
Andre poster som vedrører bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet ¹⁾	0	0
Sum inntekt fra bevilgninger fra Kunnskapsdepartementet	1 937 379	1 840 591

Inntekt fra bevilgninger fra andre departement		
Periodens tilskudd/overføring fra andre departement ¹⁾	0	0
- brutto benyttet til investeringsformål/varige driftsmidler av periodens bevilgning /driftstilskudd (-)	0	0
- ubrukt bevilgning til investeringsformål (bruttobudsjetterte virksomheter)	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (avskrivninger) (+)	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer (nedskrivninger) (+)	0	0
+ utsatt inntekt fra forpliktelse knyttet til investeringer, bokført verdi avhendede anleggsmidler (+)	0	0
- tilskudd til andre (-)	0	0
Andre poster som vedrører tilskudd og overføringer fra andre departement (spesifiseres)	0	0
Sum inntekt fra bevilgninger fra andre departement	0	0

1) Vesentlige tilskudd/overføringer skal spesifiseres på egne linjer under oppstillingen.

Sum inntekt fra bevilgninger (linje RE.1 i resultatregnskapet)	1 937 379	1 840 591
-----------------------------------------------------------------------	------------------	------------------

Gebyrer og lisenser^{1) 2)}		
Gebyrer	0	0
Lisenser	0	0
Sum inntekt fra gebyrer (linje RE.2 i resultatregnskapet)	0	0

1) Vesentlige inntekter av denne typen skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Dette avsnittet skal bare brukes når gebyrene eller lisensene skal klassifiseres som driftsinntekt for institusjonen. 2) Dersom institusjonen krever inn gebyrer eller mottar midler knyttet til lisenser på vegne av staten og som skal overføres til statskassen, skal slike midler klassifiseres som innkrevingsvirksomhet og presenteres i avsnittet for innkrevingsvirksomhet i resultatregnskapet og spesifiseres i note 9.

Tilskudd og overføringer fra statlige etater¹⁾		
Periodens tilskudd/overføring fra andre statlige etater	119 371	99 147
Periodens netto tilskudd fra andre statlige etater	119 371	99 147
Periodens tilskudd/overføring direkte fra Norges forskningsråd (NFR)	126 753	131 251
+ periodens tilskudd fra NFR via andre virksomheter (+)	38 694	39 131
Periodens netto tilskudd fra NFR	165 447	170 382
Sum tilskudd og overføringer fra statlige etater	284 817	269 529

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen. Linjene N1.21 skal bare omfatte tilskudd/overføringer som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13. Midler som benyttes til investeringer, skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Oppdragsinntekter og salgs- og leieinntekter skal spesifiseres i de respektive avsnittene nedenfor.

Tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet ¹⁾

Periodens tilskudd/overføring fra regionale forskningsfond (RFF)	835	434
+ periodens tilskudd fra RFF via andre virksomheter (+)	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra RFF	835	434
Periodens tilskudd/overføring fra kommunale og fylkeskommunale etater	10 622	3 088
Periodens tilskudd/overføring fra organisasjoner og stiftelser	4 364	11 715
Periodens tilskudd/overføring fra næringsliv og private	13 659	-12 940
Periodens tilskudd/overføring fra andre bidragsytere	20 996	12 683
Periodens netto tilskudd/overføring fra diverse bidragsytere	49 641	14 546
Periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont Europ	19 031	17 456
+ periodens tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning fra andre (+)	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EUs rammeprogram for forskning (FP7, Horisont 2020 og Horisont E	19 031	17 456
Periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	16 374	15 226
+ periodens tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet fra andre (+)	0	0
Periodens netto tilskudd/overføring fra EU til undervisning og annet	16 374	15 226
Sum tilskudd til annen bidragsfinansiert aktivitet	85 881	47 662

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet. Avsnittet gjelder bidrag som tilfredsstiller kravene i rundskriv F-07-13.

Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger ¹⁾

Inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	23 165	22 674
Sum inntektsførte gaver og gaveforsterkninger	23 165	22 674

1) Vesentlige bidrag skal spesifiseres på egne linjer eller i egne avsnitt under oppstillingen. Midler som benyttes til investeringer skal behandles etter forpliktelsesmodellen og spesifiseres i KD-avsnittet.

Sum inntekt fra tilskudd og overføringer (linje RE.3 i resultatregnskapet) 393 864 339 865

Oppdragsinntekter, salgs- og leieinntekter

Inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet ¹⁾

Statlige etater	30 249	26 396
Kommunale og fylkeskommunale etater	17 390	16 177
Organisasjoner og stiftelser	0	0
Næringsliv/privat	7 011	-2 440
Andre	0	253
Sum inntekt fra oppdragsfinansiert aktivitet	54 650	40 387

1) Avsnittet skal omfatte oppdragsinntekter som omfattes av bestemmelsene i rundskriv F-07-13.

Andre salgs- og leieinntekter

Andre salgs- og leieinntekter 1	6 504	8 898
Andre salgs- og leieinntekter 2	26 152	38 592
Andre salgs- og leieinntekter*	15 505	25 094
Egenbetaling fra studenter	23 688	0
Studieavgift for studenter fra land utenfor EØS og Sveits	4 365	0
Sum andre salgs- og leieinntekter	76 213	72 584

Sum salgs- og leieinntekter (linje RE.5 i resultatregnskapet) 130 863 112 971

Andre driftsinntekter

Gaver som skal inntektsføres	0	0
Øvrige andre inntekter 1	85	156
Øvrige andre inntekter 2	1 447	772
Øvrige andre inntekter ¹⁾	131	2 053
Sum andre driftsinntekter (linje RE.6 i resultatregnskapet)	1 663	2 981

Gevinst ved salg av eiendom, anlegg, maskiner mv. ¹⁾

Salg av eiendom	0	0
Salg av maskiner, utstyr mv	0	0
Salg av andre driftsmidler	0	0
Gevinst ved salg av eiendom, anlegg og maskiner mv. (linje RE.6 i resultatregnskapet)	0	0

1) Vesentlige salgstransaksjoner skal kommenteres og det skal angis eventuell øremerking av midlene. Merk at det er den regnskapsmessige gevinst og ikke salgssum som skal spesifiseres under driftsinntekter.

Sum driftsinntekter 2 463 768 2 296 409

Note 2 Lønnskostnader

DEL I

<i>Beløp i 1000 kroner</i>	31.12.2023	31.12.2022
Lønn	1 266 499	1 175 763
Feriepenger	153 586	143 322
Arbeidsgiveravgift	215 836	195 205
Pensjonskostnader ¹⁾	115 129	97 283
Lønn balanseført ved egenutvikling av anleggsmidler ²⁾	0	0
Sykepenger og andre refusjoner	-49 438	-49 114
Andre ytelser	38 690	31 612
Sum lønnskostnader	1 740 301	1 594 070

Antall utførte årsverk: **1 854** **1 858**

- 1) Premiesatsen for arbeidsgiverandelen utgjorde i 2023 8,4 prosent (arbeidsgiverandel av pensjonspremien/pensjonsgrunnlaget i 2023 rapportert til SPK). For regnskapsåret 2022 utgjorde premiesatsen 9,4 prosent.
- 2) Inneholder lønn og sosiale kostnader (feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonskostnader)

DEL II

Lønn og godtgjørelser til ledende personer (Beløp i 1000 kro	Lønn	godtgjørelse r	SUM
Rektor (gjelder også dersom rektor er tilsatt)	1644	23	1667
Ekstern styreleder (gjelder institusjoner som har tilsatt rektor)	129	123	252

Lønn og godtgjørelser til ledende personer oppgis i kroner i samsvar med faktiske utbetalinger for regnskapsåret 2023.

Note 3 Andre driftskostnader

<i>Beløp i 1000 kroner</i>	31.12.2023	31.12.2022
Husleie	266 808	247 742
Vedlikehold egne bygg og anlegg	0	0
Vedlikehold og ombygging av leide lokaler	1 739	1 053
Andre kostnader til drift av eiendom og lokaler	69 380	61 042
Reparasjon og vedlikehold av maskiner, utstyr mv.	5 140	5 067
Mindre utstyrsanskaffelser	21 441	23 127
Tap ved avgang anleggsmidler	0	0
Leie av maskiner, inventar og lignende	50 663	45 008
Kjøp av konsulenttenester	23 664	34 615
Kjøp av andre fremmede tenester	57 769	65 204
Reiser og diett	73 540	65 247
Øvrige driftskostnader ¹⁾	109 250	111 890
Sum andre driftskostnader	679 394	659 995

1) Spesifiseres ytterligere under oppstillingen dersom det er andre vesentlige poster som bør fremgå av regnskapet

Tilleggsinformasjon om operasjonelle leieavtaler

	Type eiendel				Sum
	Immaterielle eiendeler	Tomter, bygninger og annen fast eiendom	Maskiner og transportmidler	Driftsløsøre, inventar, verktøy og lignende	
Varighet inntil 1 år			1 282		1 282
Varighet 1-5 år	42 540		826	6 015	49 381
Varighet over 5 år		266 808			266 808
Kostnadsført leiebetaling for perioden	42 540	266 808	2 108	6 015	317 471

Note 4 Immaterielle eiendeler

Beløp i 1000 kroner

	Programvare og lignende rettigheter	Immaterielle eiendeler under utførelse	SUM
Anskaffelseskost pr. 31.12.2022	27 327	3 686	31 013
+ tilgang i 2023 (+)	3 446	3 405	6 851
- avgang til anskaffelseskost i 2023 (-)	0	0	0
+/- fra eiendel under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2023	30 773	7 091	37 864
- akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.2022 (-)	0	0	0
- nedskrivninger i 2023 (-)	0	0	0
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2022 (-)	-13 791	0	-13 791
- ordinære avskrivninger i 2023 (-)	-3 991	0	-3 991
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2023 (+)	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2023	12 991	7 091	20 082

Avskrivningssatser (levetider)

5 år / lineært

Ingen

Det er ikke avhendet Immaterielle eiendeler i løpet av året.

Note 5 Varige driftsmidler

Beløp i 1000 kroner

	Bygninger og annen fast eiendom	Anlegg under utførelse	Maskiner og transport- midler	Driftsløsøre , inventar, verktøy o.l.	Sum
Anskaffelseskost pr. 31.12.2022	286 298	6 225	366 950	615 467	1 274 939
+ tilgang nybygg i 2023 - eksternt finansiert (+)	0	0	0	0	0
+ tilgang nybygg i 2023 - internt finansiert (+)	10 843	32 512	34 152	22 889	100 396
+ andre tilganger i 2023 (+)	0	0	0	0	0
- avgang anskaffelseskost i 2023 (-)	0	0	0	0	0
+/- fra anlegg under utførelse til annen gruppe (+/-)	0	0	0	0	0
Anskaffelseskost 31.12.2023	297 141	38 737	401 101	638 356	1 375 335
- akkumulerte nedskrivninger pr. 31.12.2022 (-)	0	0	0	0	0
- nedskrivninger i 2023 (-)	0	0	0	0	0
- akkumulerte avskrivninger pr. 31.12.2022 (-)	-127 198	0	-270 391	-477 953	-875 542
- ordinære avskrivninger i 2023 (-)	-22 028	0	-19 526	-38 083	-79 637
+ akkumulert avskrivning ved avgang i 2023 (+)	0	0	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2023	147 914	38 737	111 185	122 320	420 156

Avskrivningssatser (levetider)

dekomponert
lineært

Ingen
avskrivning

3-15 år
lineært

3-15 år
lineært

Det er ikke avhendet varige driftsmidler i løpet av året.

Note 6 Finansinntekter og finanskostnader

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2023	31.12.2022
Finansinntekter		
Renteinntekter	873	230
Valutagevinst (agio)	358	322
Reversering av tidligere nedskrivning (oppskrivning til kostpris)	0	0
Utbytte fra eierandeler i selskaper mv. (spesifiseres i avsnittet nedenfor)	0	0
Annen finansinntekt	0	0
Sum finansinntekter	1 231	552
Finanskostnader		
Rentekostnad	21	8
Nedskrivning av aksjer	0	0
Valutatap (disagio)	1 031	703
Annen finanskostnad	0	0
Sum finanskostnader	1 052	711
<i>Spesifikasjon av utbytte fra eierandeler i selskaper mv..</i>		
Mottatt utbytte fra selskap X	0	0
Mottatt utbytte fra selskap Y	0	0
Mottatt utbytte fra selskap Z	0	0
Mottatt utbytte fra andre selskap ¹⁾	0	0
Sum mottatt utbytte	0	0

1) Spesifiseres om nødvendig på egne linjer under oppstillingen.

Note 8 Innskutt og opptjent virksomhetskaper (nettobudsjetterte virksomheter)

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

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

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

Beløp i 1000 kroner

<i>Innskutt virksomhetskaper:</i>	Beløp
Innskutt virksomhetskaper 31.12.2022	0
Oppskrivning av eierandeler i perioden (+)	0
Nedskrivning av eierandeler i perioden (-)	0
Salg av eierandeler i perioden (-)	0
Kjøp av eierandeler i perioden (+)	0
Innskutt virksomhetskaper 31.12.2023	0
<i>Bunden opptjent virksomhetskaper:</i>	
Bunden opptjent virksomhetskaper pr. 31.12.2022	59 618
Kjøp av aksjer i perioden	0
Bokført verdi solgte aksjer i perioden (-)	0
Reversering av tidligere nedskrivning av aksjer i perioden	0
Nedskrivning av aksjer i perioden (-)	0
Bunden opptjent virksomhetskaper 31.12.2023	59 618
Innskutt og bunden opptjent virksomhetskaper 31.12.2023	59 618
<i>Annen opptjent virksomhetskaper:</i>	
Annen opptjent virksomhetskaper 31.12.2022	24 444
Underskudd bevilgningsfinansiert aktivitet belastet annen opptjent virksomhetskaper (-)	0
Overført fra periodens resultat	2 042
Overført til/fra bunden virksomhetskaper (+/-)	0
Annen opptjent virksomhetskaper 31.12.2023	26 487
Sum virksomhetskaper 31.12.2023	86 105

Nettobudsjetterte virksomheter kan eventuelt supplere med ytterligere spesifisering og gruppering av opptjent virksomhetskaper på egne linjer under oppstillingen. (Gjelder f.eks. virksomheter som fordeler opptjent virksomhetskaper til underliggende driftsenheter)

Note 11 Investeringer i aksjer og selskapsandeler

Beløp i 1000 kroner

	Organisasjons- nummer	Ervervs- dato	Antall aksjer	Eierandel	Stemme- andel	Årets resultat i selskapet*	Balanseført egenkapital i selskapet**	Balanseført verdi i virksomhets- regnskapet	Kostpris rapportert til kapital- regnskapet
Aksjer									
Stavanger Helseforskning AS	986364080	30.12.2003	350	7,0 %	7,0 %	465	6 869	105	105
Valide	916541554	27.07.2019	89 225	33,7 %	33,7 %	1 120	62 991	2 813	2 813
Blue Planet AS	987523352	12.10.2004	1	2,6 %	2,6 %	1 258	12 125	50	50
Stavanger Research Holding AS	919935049	01.11.2017	28 275	50,0 %	50,0 %	-39	112 286	56 550	56 550
Nordic Edge	917346151	29.06.2018	100	1,0 %	1,4 %	-3 200	5 799	100	100
Øvrige selskap***			0	0,0 %	0,0 %	0	0	0	0
Sum aksjer			117 951			-396	200 070	59 618	59 618
Andeler (herunder leieboerinnskudd)									
Selskap 1			0			0	0	0	0
Selskap 2			0			0	0	0	0
Øvrige selskap***			0			0	0	0	0
Sum andeler			0			0	0	0	0
Balanseført verdi 31.12.2023						-396	200 070	59 618	59 618

* Gjelder bokført resultat i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

** Gjelder bokført egenkapital i vedkommende selskaps siste avlagte årsregnskap

*** Vesentlige poster spesifiseres i eget avsnitt under oppstillingen

Note 12 Beholdninger av varer og driftsmateriell

Beløp i 1000 kroner

	<u>31.12.2023</u>	<u>31.12.2022</u>
Anskaffelseskost		
Råvarer og innkjøpte halvfabrikata	831	958
Varer under tilvirkning	0	0
Ferdige egentilvirkede varer og driftsmateriell	0	0
Innkjøpte varer (ferdigvarer) og driftsmateriell	0	0
Sum anskaffelseskost	831	958
Sum beholdninger av varer og driftsmateriell	831	958

Det er ikke ukurans i beholdningene pr. 31.12.

Note 13 Kundefordringer

Beløp i 1000 kroner

	<u>31.12.2023</u>	<u>31.12.2022</u>
Kundefordringer til pålydende	48 710	40 747
Avsatt til latent tap (-)	-725	-725
Sum kundefordringer	47 985	40 022

Note 14 Andre kortsiktige fordringer

Beløp i 1000 kroner

	<u>31.12.2023</u>	<u>31.12.2022</u>
Forskuddsbetalt lønn	94	318
Reiseforskudd	971	844
Personallån	5 010	4 857
Andre fordringer på ansatte	0	0
Forskuddsbetalt leie	24 290	29 563
Andre forskuddsbetalte kostnader	3 672	6 969
Andre fordringer	4 986	9 975
Fordring på datterselskap mv. ¹⁾	0	0
Sum andre fordringer	39 024	52 525

1) Gjelder også tilknyttet selskap (TS) og felles kontrollert virksomhet.

Note 15 Avregning bevilgningsfinansiert og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter)

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

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

Beløp i 1000 kroner

Del I: Inntektsførte bevilgninger	Avsetning pr. 31.12.2023	Overført fra virksomhets- kapital	Avsetning pr. 31.12.2022	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet				
<i>Konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver</i>				
Forskerutdanning/rekutteringsstillinger	11 759	0	34 632	-22 873
Bemannings	1 430	0	10 000	-8 570
Bygg (husleieforpliktelse)	125	0	0	125
IKT-utstyr	0	0	0	0
Utdanning (inkl universitetskolesatsingen)	10 132	0	18 953	-8 821
Forskning	4 733	0	19 123	-14 390
Andre oppgaver ¹⁾	0	0	0	0
SUM konkrete påbegynte, ikke fullførte driftsoppgaver	28 179	0	82 708	-54 529
<i>Vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver</i>				
Utdanning	3 250	0	0	3 250
Forskning	6 599	0	5 000	1 599
Andre oppgaver ¹⁾	0	0	0	0
SUM vedtatte, ikke igangsatte driftsoppgaver	9 849	0	5 000	4 849
<i>SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter</i>				
INVEST - Byggefond	21 900	0	21 900	0
INVEST - SIS velferdsbygg	10 000	0	10 000	0
Grønn omstillingslab	0	0	1 000	-1 000
INVEST - Arbeidsplasser	0	0	1 750	-1 750
INVEST - Studentarealer	0	0	15 000	-15 000
INVEST - Energisentral	0	0	20 000	-20 000
INVEST - Energisentral innredning	0	0	10 000	-10 000
INVEST - Undervisningsrom	0	0	6 000	-6 000
INVEST - VA-trasé	0	0	3 500	-3 500
INVEST - Arkeologisk museum	0	0	8 000	-8 000
INVEST - Mindre ombygninger med møblering/HMS	2 000	0	9 000	-7 000
INVEST - Prosjektering helsebygg	0	0	8 800	-8 800
SUM vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	33 900	0	114 950	-81 050
<i>Påbegynte investeringsprosjekter</i>				
Search husleieforpliktelse	0	0	175	-175
INVEST - Studentarealer/kafé	0	0	5 200	-5 200
INVEST - Ombygning kontorplasser	0	0	5 400	-5 400
INVEST - Miljøtiltak (prosessavsug)	0	0	6 500	-6 500
INVEST - Miljøfyrtårn	0	0	1 500	-1 500
Digitaliseringsplan	1 654	0	3 691	-2 037
Vitenskapelig utstyr	0	0	15 000	-15 000
INVEST - Energisentral	13 400	0	0	13 400
INVEST - Energisentral innredning	16 000	0	0	16 000
INVEST - VA-trasé	3 500	0	0	3 500
INVEST - Arkeologisk museum ombygging, heis og mesanin	6 300	0	0	6 300
INVEST - Mindre ombygninger med møblering	2 344	0	0	2 344
SUM påbegynte investeringsprosjekter	43 198	0	37 466	5 732
<i>Andre formål</i>				
Formål 1	0	0	0	0
Formål 2	0	0	0	0
Fremtidig kapitalbehov	0	0	-69 525	69 525
Andre formål ¹⁾	0	0	0	0
SUM andre formål	0	0	-69 525	69 525
Sum Kunnskapsdepartementet	115 126	0	170 599	-55 473
Andre departementer og finansieringskilder				
Annen bidragsfinansiert aktivitet (ABFV)	75 316	0	62 200	13 116
Oppgave 2	0	0	0	0
Oppgave 3	0	0	0	0
Andre oppgaver ¹⁾	0	0	0	0
Sum andre departementer og finansieringskilder	75 316	0	62 200	13 116
Sum avregnet bevilgningsfinansiert aktivitet (nettobudsjetterte)	190 442	0	232 799	-42 357
Tilført fra annen virksomhetskapital				0
Resultatført endring av avsatt andel av tilskudd til bidrags- og bevilgningsfinansiert aktivitet				-42 357

Note 15 Avregning statlig og bidragsfinansiert aktivitet mv. (nettobudsjetterte virksomheter), forts.

Del II: Ikke inntektsførte tilskudd, bidrag og gaver:

	Avsetning pr. 31.12.2023	Avsetning pr. 31.12.2022	Endring i perioden
Statlige etater (unntatt NFR og RFF)			
Periodisering driftsbevilgning - andre departementer (delårsregnskap)	19 720	12 300	7 420
Tiltak/opp-gave/formål	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål ¹⁾	0	0	0
Sum andre statlige etater (unntatt NFR og RFF)	19 720	12 300	7 420
Norges forskningsråd			
NFR	2 825	14 990	-12 165
Tiltak/opp-gave/formål	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål ¹⁾	0	0	0
Sum Norges forskningsråd	2 825	14 990	-12 165
Regionale forskningsfond			
Regionale forskningsfond	-419	-254	-165
Tiltak/opp-gave/formål	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål ¹⁾	0	0	0
Sum regionale forskningsfond	-419	-254	-165
Andre bidragsytere			
Kommunale og fylkeskommunale etater	0	0	0
Organisasjoner og stiftelser	0	0	0
Næringsliv og private bidragsytere	65 267	65 200	67
Øvrige andre bidragsytere	122	4 940	-4 818
EU tilskudd/tildeling fra rammeprogram for forskning	29 667	15 481	14 186
EU tilskudd/tildeling til undervisning og andre formål	8 322	11 593	-3 271
Sum andre bidrag ²⁾	103 378	97 213	6 164
Andre tilskudd og overføringer ³⁾	0	0	0
Sum andre bidrag, tilskudd og overføringer	103 378	97 213	6 164
Sum ikke inntektsførte tilskudd og bidrag	125 504	124 249	1 255
Gaver og gaveforsterkninger			
Tiltak/opp-gave/formål/giver	7 522	8 539	-1 017
Tiltak/opp-gave/formål/giver	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål/giver ¹⁾	0	0	0
Sum gaver og gaveforsterkninger	7 522	8 539	-1 017
Sum ikke inntektsførte tilskudd og overføringer	133 025	132 787	238
Sum fordringer knyttet til tilskudd og overføringer⁴⁾	37 020	31 317	5 703

Del III: Ikke inntektsførte bevilgninger (utsatt inntektsføring)

	Forpliktelse pr. 31.12.2023	Forpliktelse pr. 31.12.2022	Endring i perioden
Kunnskapsdepartementet			
Driftsopp-gaver - unntatt investeringsformål			
Periodisering av ordinær driftsbevilgning - KD (bare i delårsregnskap)	10 000	0	10 000
Driftsopp-gaver (spesifiser og legg til linjer)	0	0	0
Sum tildelinger til driftsopp-gaver	10 000	0	10 000
Investeringsformål			
Vedtatte, ikke igangsatte investeringsprosjekter	0	0	0
Påbegynte investeringsprosjekter (spesifiser og legg til linjer)	0	0	0
Sum investeringsformål	0	0	0
Sum Kunnskapsdepartementet	10 000	0	10 000
Andre departementer			
Periodisering driftsbevilgning - andre departementer (delårsregnskap)	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål	0	0	0
Tiltak/opp-gave/formål	0	0	0
Sum andre departementer	0	0	0
Sum ikke inntektsførte bevilgninger	10 000	0	10 000

1) Vesentlige poster spesifiseres om nødvendig i egne avsnitt under oppstillingen

2) Skal bare omfatte prosjekter som tilfredsstiller kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07/13.

3) Skal omfatte tilskudd og overføringer som ikke tilfredsstiller kravene til bidragsfinansiert aktivitet i rundskriv F-07/13

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

Avsetninger til andre formål og investeringer fra Kunnskapsdepartementet	Bevilgning for 2023	Avsetning pr. 31.12.2023 i kr	Avsetning pr. 31.12.2023 i pst.
Avsetninger til andre formål	1 970 997	48 028	2 %
Avsetninger til investeringer	1 970 997	77 098	4 %
Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet	1 970 997	125 126	6 %

Note 16 Opptjente, ikke fakturerte inntekter/Mottatt forskuddsbetaling

Beløp i 1000 kroner

DEL I

	31.12.2023	31.12.2022
<i>Opptjente, ikke fakturerte inntekter</i>		
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾	1 654	197
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	281	1 608
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾	0	0
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾	425	171
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre ¹⁾	0	0
Andre prosjekter ²⁾	0	0
Sum opptjente, ikke fakturerte inntekter	2 360	1 976

DEL II

	31.12.2023	31.12.2022
<i>Mottatt forskuddsbetaling</i>		
Oppdragsfinansiert aktivitet - statlige etater ¹⁾	14 750	18 844
Oppdragsfinansiert aktivitet - kommunale og fylkeskommunale etater ¹⁾	1 490	1 003
Oppdragsfinansiert aktivitet - organisasjoner og stiftelser ¹⁾	0	0
Oppdragsfinansiert aktivitet - næringsliv/private ¹⁾	4 842	4 966
Oppdragsfinansiert aktivitet - andre ¹⁾	0	239
Andre prosjekter ²⁾	4 933	1 146
Sum mottatt forskuddsbetaling	26 015	26 199

Prosjektene spesifiseres etter sin art.

- 1) Gjelder aktivitet som faller inn under bestemmelsene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.
- 2) Gjelder aktivitet som ikke tilfredsstillter kravene i F-07-13. Vesentlige poster spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

Note 17 Bankinnskudd, kontanter og lignende 2)

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2023	31.12.2022
Innskudd statens konsernkonto (nettobudsjetterte virksomheter) ³⁾	711 339	764 058
Bankinnskudd for gaver og gaveforsterkninger ³⁾	23 960	24 516
Øvrige bankkontoer ¹⁾	0	0
Kontantbeholdninger ¹⁾	6	12
Sum bankinnskudd og kontanter	735 305	788 587

- 1) Vesentlige beholdninger skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.
- 2) Bankinnskudd og andre beholdninger skal oppgis i tusen kroner med tre desimaler.
- 3) Skal samsvare med kontoutskrift for oppgjørskontoen fra Norges Bank.

Note 18 Annen kortsiktig gjeld

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2023	31.12.2022
Skyldig lønn	8 253	10 254
Skyldige reiseutgifter	2 436	2 029
Annen gjeld til ansatte	22 871	21 413
Påløpte kostnader	12 268	60 484
Midler som skal videreformidles til andre ¹⁾	0	12 180
Annen kortsiktig gjeld	17 678	8 827
Gjeld til datterselskap m.v ²⁾	0	0
Sum	63 506	115 188

1) Gjelder også tilknyttet selskap (TS) og felles kontrollert virksomhet. Alle vesentlige poster skal spesifiseres i egne avsnitt under oppstillingen.

2) Gjelder midler som skal videreformidles til andre samarbeidspartnere i neste termin.

Note 19 Avsetninger langsiktige forpliktelser

Beløp i 1000 kroner

	31.12.2023	31.12.2022
Gaver	15 366	17 483
Gaveforsterkninger	2 962	3 253
Andre avsetninger langsiktige forpliktelser ¹⁾	0	0
Sum avsetninger langsiktige forpliktelser	18 327	20 736

1) Spesifiseres i egen oppstilling

Ledelseskommentarer til årsregnskapet for 2023

Universitetet i Stavanger

Det bekreftes med dette at årsregnskapet pr. 31.12.23 er avlagt i henhold til de statlige regnskapsstandardene (SRS), bestemmelser om økonomistyring i staten, rundskriv fra Finansdepartementet og krav fra overordnet departement og med opplysning om eventuelle vesentlige avvik.

Universitetet i Stavanger blir revidert av Riksrevisjonen jf. Lov om riksrevisjonen § 9, og det er etablert internkontrollsystem med tilhørende risikovurderinger.

Avvik av vesentlig betydning mellom periodisert resultatbudsjett og resultatregnskap er kommentert under etterfølgende punkter.

Kommentarer til regnskapet

Aktiviteten ved universitetet fortsetter å øke og fra 2022 til 2023 var den nominelle veksten i den statlige grunnbevilgningen på 5,2%.

UiS har, sammen med rammebevilgningen på 1892,6 mill., også mottatt 13,8 mill. til Kunnskapscenter for utdanning (KSU), 4,2 mill. til utvikling og drift av partnerskap i lærerutdanningene og 3,8 mill. til barnehagelærerutdanning. I revidert nasjonalbudsjett for 2023 er det tildelt 38,6 mill. til UiS for ekstraordinær pris- og lønnskompensasjon, og 4,9 mill. i kompensasjon for ekstra arbeidsgiveravgift.

I tillegg ble det tildelt 3 mill. til studieplasser for Ukrainske flyktninger og 10 mill. til Lesesenteret ved UiS for bruk i 2024.

Driftsresultatet pr. 31.12.23 viser et merforbruk på 40,3 mill. for virksomheten som helhet, noe som utgjør 1,64 % av totale driftsinntekter. Tilsvarende viste regnskapet for samme periode i 2022 et samlet merforbruk på 37,4 mill. Regnskapsmessig resultat fordeler seg med merforbruk knyttet til bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) på 55,5 mill. og mindreforbruk knyttet til bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) på 15,2 mill.

Resultatet fra oppdragsvirksomheten som kan tilføres virksomhetskaper er på 2,04 mill. pr. 31.12.23.

Det totale kostnadsnivået inkludert avskrivninger er 170,3 mill. eller 7,3 % høyere enn for samme periode i 2022. 146,2 mill. er relatert til økte lønnskostnader. Øvrig økning relateres til husleie på 19,1 mill. og avskrivninger på 5,6 mill.

År	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Budsjett 2023	Avvik R vs B	Avvik i %
Totale driftsinntekter	2 213 310	2 296 409	2 463 768	2 335 264	128 504	5,2 %
BOA (ekst inntekter eksl. egenfinansiering)	400 806	434 837	495 811	429 786	66 026	13,3 %
Totale driftskostnader	2 126 235	2 333 828	2 504 082	2 407 988	96 094	3,8 %
Totale lønnskostnader	1 479 914	1 594 070	1 740 301	1 768 376	-28 075	-1,6 %
Totale andre driftskostnader inkl avskrivninger	646 321	739 758	763 781	733 157	30 624	4,0 %
Totale investeringer	99 719	111 226	107 247	93 348	13 899	13,0 %
Andel driftskostnad av totale driftsinntekter	96,1 %	101,6 %	101,6 %	103,1 %		
Andel BOA (ekst inntekter eksl. egenfinansiering) i % av statsfinansieringen	22,0 %	23,2 %	25,3 %	21,9 %		
Andel lønnskostnad av totale driftsinntekter	66,9 %	69,4 %	70,6 %	75,7 %		
Andel andre driftskostnader av totale driftsinntekter	29,2 %	32,2 %	31,0 %	31,4 %		
Andel investering av totale driftsinntekter	4,5 %	4,8 %	4,4 %	4,0 %		
Resultat	-87 075	37 419	40 315	72 724		

Driftsinntekter

Resultatregnskapet pr. 31.12.23 viser samlede driftsinntekter på 2 463,8 mill. Dette er en økning på 167,4 mill. eller 7,3 % i forhold til samme periode i fjor. Nivået er 128,5 mill. høyere enn budsjettet og skyldes hovedsakelig inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA).

Bevilgningsfinansiert virksomhet (BFV) representerer 1799,4 mill. av driftsinntektene, noe som er 18,9 mill. høyere enn budsjettet, hvorav 12,7 mill. skyldes høyere investeringsnivå enn forutsatt.

Inntekter fra bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) inkl. egenfinansiering, utgjør 664,3 mill., noe som er 125,6 mill. høyere enn budsjettet. Dette skyldes en kombinasjon av økt aktivitet og manglende registrering av prosjektbudsjett og endringer i budsjetter som ikke var registrert/oppdatert. De største avvik knytter seg til

NFR og EU/EØS/EFV prosjekter, og skal brukes i løpet av prosjektperioden. I tillegg er egenfinansieringen 21 mill. høyere enn budsjettet som følge av høyere aktivitet.

Lønn og sosiale kostnader

Regnskapet pr. 31.12.23 viser lønnskostnader på totalt 1740,3 mill. I regnskapet pr. 31.12.22 utgjorde lønnskostnader 1594,1 mill. Lønnskostnader har økt med 146,2 mill. (9,2%) og skyldes hovedsakelig et godt lønnsoppgjør samt virkningen av fjorårets individuelle opprykk og andre lønnsjusteringer. Sammenlignet med 31.12.2022 registreres en økning på 6 årsverk hvorav 5 av disse er finansiert av eksterne prosjekter.

Samlet er lønnskostnader pr 31.12.2023 lavere enn budsjettet. Dette skyldes i hovedsak betydelig høyere refusjoner knyttet til sykefravær og refusjoner enn budsjettet. Refusjonen er på samme nivå som for 2022.

Lønnskostnaden utgjør 70,6 % av totale driftsinntekter.

Andre driftskostnader

Andre driftskostnader (inkl. avskrivninger og finanskostnader) beløper seg til 763,8 mill., en økning på 24 mill. (3,3 %) sett mot samme periode i fjor. Målt mot budsjett ligger kostnadene 4% over budsjettet nivå. Økt kostnadsnivå skyldes hovedsakelig husleie og kostnader relatert til drift av eiendom, økte brukeravhengige kostnader knyttet til husleie til Statsbygg, energikostnader samt økte avskrivninger. Andre driftskostnader eksklusiv husleie og energi samt avskrivninger er på samme nivå som for samme periode i 2022. Innenfor andre driftskostnader har reiser og diett økt med 8,3 mill. og leie av maskiner og utstyr har økt med 5,6 mill. Disse postene ligger også over budsjett for 2023. Kjøp av konsulent tjenester og andre fremmede tjenester er redusert med til 15 mill. sammenlignet med 2022, men ligger over budsjett med 6,4 mill. Lisenskostnader er økt med 12 mill. sammenlignet med 2022 og er iht. budsjett.

Investeringer

UiS har etablert en langsiktig, institusjonell investeringsplan for bygg og infrastruktur med et overordnet tiårs-perspektiv, med inndeling i faser med tre-fireårs horisont fram mot 2030.

Investeringer gjennomført i 2023 beløper seg til 107,2 mill., som er 3,6 % lavere ift. samme periode i 2022. Investeringsnivået er høyere enn budsjettet, noe som bl.a. skyldes framskyndet betalingsplan for kontantinnskuddet til Energisentralen på 16,7 mill. Investeringene er i hovedsak relatert til bygg og infrastruktur i tråd med vedtatt investeringsplan, vitenskapelig utstyr samt IKT- og AV-utstyr.

Avskrivningsnivået viser en økning på 5,6 mill. (7,2 %), som følge av et fortsatt høyt investeringsnivå i 2023. Strammere økonomiske rammer fremover forventes å sette betydelig begrensninger på nivået for årlige investeringer.

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA)

Resultatet pr. 31.12.23 viser et mindreforbruk på 15,2 mill. og skyldes finansiering til flere HK-dir. som er blitt innbetalt på forskudd og skal brukes i løpet av prosjektperioden.

Utviklingen i 2023 viser en regnskapsmessig oppgang i inntekter fra BOA på 78 mill. sammenlignet med foregående år.

Utover de rene eksterne inntektene er prosjektvirksomheten tilført 170,0 mill. i form av egenfinansiering i perioden. Hovedtyngden av egenfinansieringen er planlagt tilførsel til bl.a. NFR- og EU/EØS-prosjekter. Tilført egenfinansiering er 10,8% høyere enn samme periode i fjor og følger av økt aktivitet.

Samlet prosjektoverskudd ved UiS, fra oppdrags- og bidragsaktivitet i 2023 utgjør 10,7 mill., en reduksjon på 5 % mot samme periode i fjor. Hovedårsaken til reduksjonen er avslutning av IOR-senteret i 2022, hvor resterende midler ble overført til TN som prosjektoverskudd.

Resultatet fra oppdragsvirksomheten som kan tilføres virksomhetskaptal er på 2,04 mill. pr. 31.12.23.

Utvikling kontraktsverdier

Kontraktsverdier i årets nye prosjekter er 314 mill. I tillegg ble det registrert 58,2 mill. i økning i kontraktsverdier på eksisterende prosjekter. Dette gir en samlet økning i akkumulerte kontraktsverdier på 17,4 mill., dvs. 5% i 2023 sammenlignet med 2022.

Det er generelt et høyt aktivitetsnivå da en trekker på kontrakts reserver i pågående prosjekt.

Oppsummering

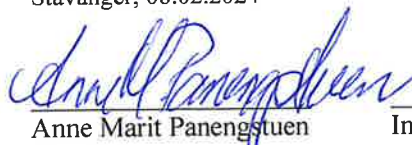
Ved årsslutt har UiS akkumulerte ubenyttede midler BFV på 115,1 mill. i tillegg til 10 mill. mottatt til Lesesenteret v/UiS ref. note 15 del 3. De akkumulerte midlene er i stor grad knyttet opp mot investeringsplan for bygg og infrastruktur (75,4 mill.), herunder kontantinnskudd del 2 og innredning for Energisentralen (30 mill.), byggefond helsefakultets bygg (21,9 mill.), kontantinnskudd SiS velferdsbygg (10 mill.), VA oppgradering (3,5mill) og ombygging på museet (6,3 mill.). I tillegg kommer digitaliseringsprosjekter (1,7 mill.). Ellers er midlene bundet opp mot forsinket aktivitet på fagenhetene, strategiske satsinger og forskerutdanningen.

Avsetninger til andre formål og investeringer fra Kunnskapsdepartementet pr. 31.12.2023	Bevilgning (1000 kr)	Avsetning (1000 kr)	Avsetning %
Avsetninger til andre formål	1 970 997	48 028	2 %
Avsetninger til investeringer	1 970 997	77 098	4 %
Sum avsetninger fra Kunnskapsdepartementet		125 126	6 %


Avsetningen pr. 31.12.23 til andre formål enn investeringer er innenfor begrensningen på 5%.

Ledelsen følger opp retningslinjene fra departementet om å redusere de akkumulerte midlene på institusjonsnivå, men vurderer at avsetningene er på et hensiktsmessig nivå ift. universitetets strategiske planer. Det forventes imidlertid en videre nedbygging av avsetningsnivået i 2024, noe som på sikt vil svekke UiS sin mulighet til strategiske og viktige investeringer. Som en konsekvens av en strammere økonomisk situasjon, er UiS inne i en omstillingsfase for å sikre et strategisk og økonomisk handlingsrom i årene framover. Det vil her være svært viktig for universitetet å øke inntektene. Universitetets pågående omstillingsprosjekt gir tydelige forventninger om at virksomheten skal legge til rette for en fortsatt økning i inntektene ved å både øke gjennomstrømmingen og øke inntektene i den eksterne virksomheten samtidig som ulike effektiviseringstiltak skal redusere kostnadsnivået.

Stavanger, 08.02.2024


Anne Marit Panengstuen
Styreleder


Ingvil Førland Hellstrand


Ketil Fred Hansen


Ingrid Nielsen


Frida Layti


Hege Cecilie Nygaard Barker

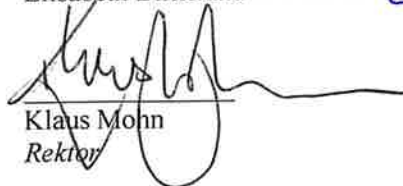

Sara Bianca Beitz



Knut Solvig


Elisabeth Birkeland Kvalheim


Murshid Hugberg-Ali


Ole Tjomsland


Klaus Mohn
Rektor


Karoline Holmboe Høibo
Direktør organisasjon og infrastruktur

Vedlegg
Utvikling styringsindikatorar – UiS

Styringsindikator	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gj.sn. statl. inst. 2023	UiS endr. 22-23	UiS diff. Ift. statl.
Sektormål 1: høy kvalitet i utdanning og forskning										
Andelen studentar på bachelorutdanning som gjennomfører på normert tid	43,5	41,49	48,14	45,38	49,18	51,49	47,62	52,08	▶	▶
Andelen studentar på masterutdanning som gjennomfører på normert tid	50,79	53,98	52,72	45,09	54,36	54,59	53,91	54,20	▶	▶
Andelen ph.d.-kandidatar som gjennomfører innan seks år	63,83	63,49	57,81	75,00	67,95	64,44	60,27	65,63	▶	▶
Skår på korleis studentane oppfatar studiekvaliteten	3,88	3,89	3,81	3,71	3,86	3,71	3,72	3,95	▶	▶
Fagleg tidsbruk (timar) per veke blant heiltidsstudentar	34,36	34,21	34,09	34,31	33,75	33,73	32,43	33,30	▶	▶
Antal publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk	1,15	1,24	1,36	1,36	1,29	1,20	1,21			
Verdien av kontraktar frå EUs rammeprog. for FoU per FoU-årsverk	2571,33	482,41	7 033	4 110	1 158	5853,7				
Andel utreisande utvekslingsstud. på Erasmus+ av totalt antal studentar	0,64	1,02	1,01	0,24	1,33	1,31	0,82	1,51	▶	▶
Sektormål 2: bærekraftig samfunnsutvikling, velferd og innovasjon										
Andel mastergradskand. sysselsett i relevant arb. 1/2 år etter fullført utd.*	79,87	-	80,6	82,8	86,5	-	-			
Bidraginntekter frå Forskningsrådet per vitenskapleg årsverk	67,12	68,08	87,00	67,34	90,01	145,61	136,65	181,00	▶	▶
Andre bidrags- og oppdragsinntekter per vitenskapleg årsverk	103,03	105,47	135,05	155,35	167,51	131,34	183,81	213,41	▶	▶
Andel forskningsinnsats i matematiske, naturvit. og tekn.fag (MNT-fag)	36	-	28	-	25	-	-	na		
Sektormål 3: god tilgang til utdanning, forskning og kompetanse i hele landet										
Kandidattal på helse- og lærarutdanningane	588	675	735	769	625	773	695	-	▶	
Andre indikatorer										
Antal studiepoeng per vitenskapleg årsverk	507,1	503,3	469,7	503,7	443,36	408,25	387,02	401,16	▶	▶
Andel kvinner i dosent- og professorstillingar	27,03	30,3	34,4	35,58	37,10	36,62	36,49	37,28	▶	▶
Andel mellombels tilsette i undervisnings- og forskarstillingar	15,5	13,54	13,8	11,21	12,21	11,81	12,33	11,05	▶	▶

Bidraginnt. frå NFR per vitenskapleg årsverk	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UiS	46,10	69,08	75,93	78,51	67,12	68,08	87,00	67,34	90,01	145,61	136,65
Gjennomsnitt statlege inst.	126,30	135,40	145,20	154,80	159,50	157,00	163,00	148,40	165,10	178,32	181,00
UiS ift. gjennomsnitt	37 %	51 %	52 %	51 %	42 %	43 %	53 %	45 %	55 %	82 %	75 %
Andre bidrags- og oppdr.innt. per vit. årsverk	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UiS	153,80	177,60	139,50	108,80	103,00	105,50	135,00	155,30	167,50	131,34	183,81
Gjennomsnitt statlege inst.	158,60	154,10	156,70	143,80	140,30	143,00	158,10	158,80	165,80	199,69	213,41
UiS ift. gjennomsnitt	97 %	115 %	89 %	76 %	73 %	74 %	85 %	98 %	101 %	66 %	86 %
Antal publiseringspoeng per vitenskapleg årsverk	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UiS	0,89	0,95	0,95	0,94	1,15	1,24	1,36	1,36	1,29	1,20	1,21
Gjennomsnitt statlege inst.	1,15	1,15	1,13	1,15	1,16	1,18	1,21	1,26	1,30		
UiS ift. gjennomsnitt	77 %	83 %	84 %	82 %	99 %	105 %	112 %	108 %	99 %		

Ambisjonsnivå Arkeologisk museum

Tilfredsstillende sikring	Objekt (O) eller samling (S)	Kulturhistoriske samlinger	
		Resultat	Ambisjon neste år
Skallsikring (%)	S	95*	100
Tyverisikring (%)	S	95*	100
Brannsikring (%)	S	95*	95
Vannskaderisiko (%)	S	65*	65
Rutiner og beredskap (%)	S	90*	100
Totalt magasinareal (m2)	S	566*	566
Brutto museumsareal eid (m2)			
Brutto museumsareal leid (m2)		9850	9850

Sikring

Museet har i 2023 vedtatt en ny brannvernprossedyre og har påbegynt arbeidet med en restverdiredningsplan. Ny rammeavtale for sikring og arbeid med revisjon og fornyelse av en rekke rutiner, retningslinjer og rammeavtaler knyttet til sikring generelt. Tilgangskontrollen og skallsikring er vesentlig forbedret. I 2024 skal det utarbeides en revidert sikringsplan. Museet arbeid er forankret i UiS' sentrale systemer for generell kriseberedskap- og håndtering.

Tabellene gir en oversikt over tilstanden for sikring museets samlinger.

*UiS arbeider med en økt risikoforståelse i organisasjonen, og dermed har tallene i tabellen blitt justert sammenlignet med innrapporterte tall fra tidligere år.

Tilfredsstillende bevaring	Objekt (O) Samling (S) Arkiv (A)	Kulturhistoriske samlinger		Kulturhistoriske museer	
		Resultat	Ambisjon neste år	Resultat	Ambisjon
Luffuktighet og temperatur (%)	S	50%*	50%*		
Lysforhold (%)	S	100%*	100%*		
Aktiv konservering (%)	S	96*	96%*		
Preventiv konservering (%)	S	93%*	93%*		
Andel digitalisering av objektene/samlingene (%)	S	100 %	100 %		
Andel av objektene/samlingene som er tilgjengelige på web (%)	S	95 %	96 %		
Antall nyregistrerte dokument i vitenskapelig arkiv	S	619	**		
Totalt antall foto (arkivbestand) per 01.01.24	S	228 576	**		
Antall nyregistrerte foto i 2023	S	9709	**		
Antall unike gjenstander studiofotografert i 2023	S	537	300		
Antall nye gjenstandsfoto i 2023	S	592	300		
Andel webpubliserte foto i 2023	S	99 %	99 %		
Antall ferdigkatalogiserte gjenstander (arkeologi) 2023	O	152349	**		
Totalt antall metallsøkerfunn per 01.01.24	O	985	**		
Totalt antall nye metallsøkerfunn registrert i 2023	O	55	**		

*UiS arbeider med en økt risikoforståelse i organisasjonen, og dermed har tallene i tabellen blitt justert sammenlignet med å innrapporterte tall fra tidligere år.

**Disse tallene avhenger av eksterne faktorer som forvaltningen selv ikke styrer.

Bevaring

Totalt antall nye gjenstander som ble innlemmet i samlingene var 21 465 (+1.43%). og totalbestanden er nå oppe i 1 502 852. De siste ti årene har Arkeologisk museum mottatt totalt 917 gjenstander funnet ved metallsøking i Rogaland, hvorav 34 kom inn i 2022. Per februar 2022 er c. 50% av alle metallsøkerfunn konserverert og katalogisert, hvorav 61% (21) av funnene som ble levert inn i 2022. De resterende forventes å ferdigkonserveres i 2023. I det naturvitenskapelige magasinet har det blitt mottatt og magasinert materiale (hovedsakelig trekkullprøver og makrofossiler) fra 63 ulike saker som inngår i museets forvaltningsområde. I 2022 har vitenskapelig arkiv innlemmet 2398 nye foto og totalbestanden i arkivet er nå 214 933. Av disse utgjør 278 nye gjenstandsfoto. Nesten alle nye foto blir webpublisert på *Digitalt Museum* (>99%)

Formidling	-	Kulturhistoriske museer		Kulturhistoriske museer	
		Resultat 2023	Ambisjon neste år 2024	Resultat	Ambisjon
Antall publikumsbesøk		57 525	60 000		
Antall undervisningsopplegg for skoleklasser		15	15		
Antall omvisninger totalt		360	400		
Antall utstillinger totalt (faste og midlertidige)		14	17		
Eventuelle egne resultatindikatorer					



Universitetet
i Stavanger

RAPPORT – LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFOLD 2023



Likestillingsredegjørelse etter aktivitets- og rapporteringsplikten i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering kapittel 4 § 24-26 b

UNIVERSITETET I STAVANGER 2023

Innhold

Hensikten med rapporten	1
Innhold i redegjørelsen	1
DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling ved UiS.....	2
1.1 Kjønnsbalanse generelt ved UiS	2
1.2 Kjønnsfordeling i tekniske og administrative stillinger	4
1.3 Kjønnsfordeling i stipendiatstillinger.....	5
1.4 Kjønnsfordeling i førsteamanuensisstillinger	6
1.5 Kjønnsfordeling i professorstillinger ved UiS	8
1.6 Kjønnsfordeling i professorstillinger i hele sektoren.....	9
1.7 Kjønnsfordeling i alle lederstillinger	9
1.8 Antall studenter ved de ulike fakultetene kjønnsfordelt	10
1.9 Fakultet med særlige utfordringer når det gjelder kjønnsfordeling	12
1.10 Foreldrepermisjon fordelt på kjønn	14
1.11 Sykefravær.....	14
1.12 Midlertidig ansatte fordelt på kjønn	15
Midlertidige ansatte blant vitenskapelig personale.....	16
Midlertidig ansatte blant teknisk-administrativ personale.....	17
1.13 Kartlegging av deltid og ufrivillig deltid.....	17
1.14 Kjønn og lønnsfordeling	22
1.15 Utenlandske studenter.....	24
DEL 2: Likestillingsarbeidet ved UiS.....	27
2.1 Strategi for UiS 2030.....	27
2.1.1 Verdier.....	27
2.1.2 Utvalgte strategiske ambisjoner.....	28
Internasjonalisering.....	28
Eit ope universitet	28
Eit godt lærings- og arbeidsmiljø.....	28
2.2 Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025.....	29
2.3 Rekruttering.....	30
2.3.1 Rekrutteringsstrategi.....	30
2.3.2 Rekrutteringsprosessen.....	31
2.3.3 Likestillingsrepresentanter	32
2.3.4 Inkluderingsdugnaden.....	32
2.4 Mangfolds- og likestillings kompetanse blant ledere.....	33

2.5	Praksisplasser	33
2.6	Lønnspolitikk	34
2.7	Arbeidsmiljø.....	34
2.8	Livsfasepolitikk	35
2.9	Rutiner knyttet til mobbing, trakassering og seksuell trakassering	35
2.9.1	Rapportering på uønsket atferd studenter – Si ifra! Elektronisk rapporteringssystem.....	36
2.9.2	Rapportering på uønskt atferd ansatte – Via HMS-håndboka og CIM systemet.....	37
2.9.3	Ny felles varslingskanal	38
3.0	Avsluttende ord og tiltak for likestilling, inkludering og mangfold blant ansatte.....	38
3.1	Balanseprosjektet «Kvinner til topps»	39
3.2	Språkkafè for internasjonale studenter og ansatte.....	39
3.3	Norskopplæringskurs for alle utenlandske ansatte	39
3.4	Medarbeiderundersøkelsen	40
3.5	Kjønnskvoltering.....	40

Hensikten med rapporten

Dette er en redegjørelse av likestillingsarbeidet ved Universitetet i Stavanger etter aktivitets- og rapporteringsplikt i [likestillings og diskrimineringsloven § 24-26b](#).

Alle arbeidsgivere, uansett størrelse, har plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen som nevnt i [likestillings og diskrimineringsloven § 6](#). Iht. loven skal offentlige myndigheter «*redegjøre hva de gjør for å integrere hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i arbeidet sitt, vurdere resultatene som er oppnådd, og opplyse hvilke forventninger de har til dette arbeidet fremover*». Redegjørelsen skal gis i årsrapport, i årsberetning eller i annet offentlig tilgjengelig dokument. Som offentlig virksomhet med mer enn 50 ansatte, har UiS utvidet aktivitetsplikt og må følge et lovbestemt fire-trinns metode i arbeidet. Det er også tatt inn som del av Hovedavtalen i staten at arbeidsgiveren skal tilrettelegge for en inkluderende og involverende personalpolitikk som sikrer trygge og forutsigbare ansettelsesforhold i samarbeid med de ansattes organisasjoner. Videre skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, tilrettelegge for likestilling, inkludering og mangfold i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven kap. 4, og likestillings- og diskrimineringsloven.

Innhold i redegjørelsen

Redegjørelsen er delt inn i to deler:

- 1. Tilstand for kjønnslikestilling** (ikke de andre diskrimineringsgrunnlagene)
 - Kjønnsbalanse i organisasjonen
 - Kartlegging av deltid
 - Andel midlertidig ansatte
 - Andel foreldrepermisjon
 - Resultat av lønnskartlegging
 - Resultat av kartlegging av ufrivillig deltid
- 2. Hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten** (alle diskrimineringsgrunnlag)
 - Systemet for hvordan man arbeider
 - Prioriterte områder
 - Konkrete tiltak

Videre skal rapporten gi en transparent oversikt over likestillings-, inkluderings- og mangfolds arbeidet ved universitetet. Rapporten identifiserer hvor utfordringene i likestillingsarbeidet ligger, og får fram hva universitetet har lykkes med innen dette området.

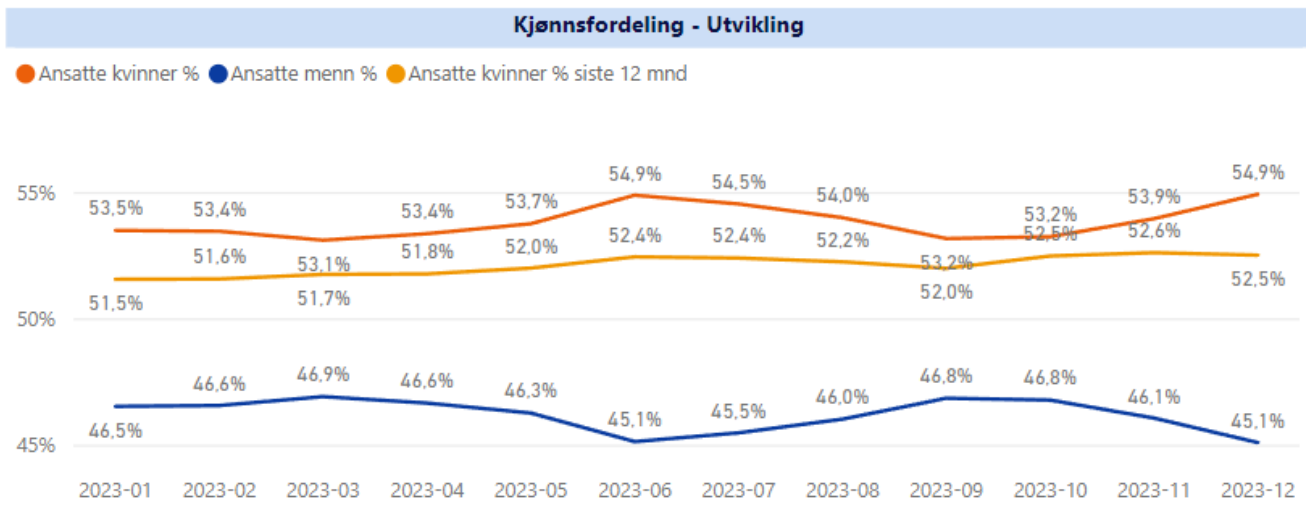
DEL 1: Tilstand for kjønnslikestilling ved UiS

1.1 Kjønnsbalanse generelt ved UiS

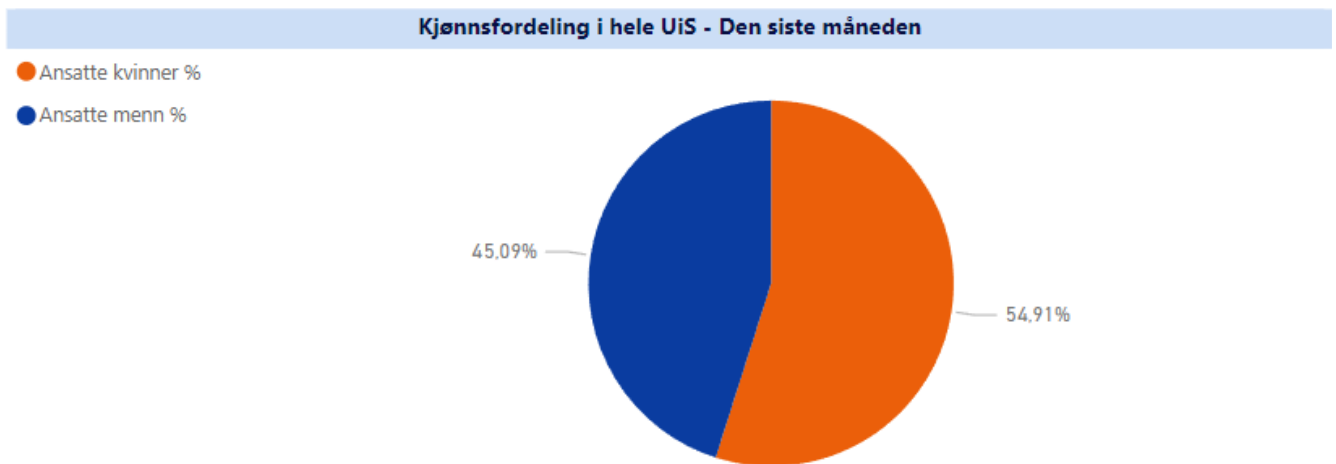
Tabellen under viser at vi har 56,2% kvinnelige og 43,8 % mannlige ansatte ved universitetet. Det helsevitenskapelige fakultet har høyest andel kvinnelige ansatte med 82,1 %. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har derimot en klar overvekt av mannlige ansatte med 69%. Tall fra både Det helsevitenskapelige fakultet og Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet gjenspeiler normen i UH-sektoren. Arkeologisk museum har også fortsatt en høy andel kvinner, med 64,8% og det samme gjelder Divisjon for forskning, med 72,2% kvinnelige ansatte. Selv om det er høy andel kvinner ved Divisjon for forskning, ser vi at det nå er 4% høyere andel menn sammenlignet med tall for 2022. Generelt har det ikke vært store endringer i kjønnsbalansen det siste året.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	94,27	68,39	31,61	93,35	64,7	35,3	93,15	64,84	35,16
Det helsevitenskapelige fakultet	167,6	80,67	19,33	177,34	82,06	17,94	191,55	82,06	17,94
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	181,72	65	35	192,89	62,48	37,52	203,84	63,64	36,36
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	459,16	30,2	69,8	491,2	30,14	69,86	496,39	31,02	68,98
Divisjon for forskning	49,3	78,5	21,5	55,85	76,28	23,72	52,2	72,22	27,78
Divisjon for innovasjon og samfunn	24,5	61,22	38,78	26,4	57,58	42,42	26,8	66,42	33,58
Divisjon for organisasjon og infrastruktur	173,6	56,8	43,2	173	61,45	38,55	176,9	62,13	37,87
Divisjon for utdanning	80,24	65,8	34,2	79,87	65,64	34,36	83,45	66,66	33,34
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	388,52	65,92	34,08	420,45	66,7	33,3	430,21	66,92	33,08
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	57,61	39,06	60,94	58,81	39,77	60,23	61,01	41,88	58,12
Handelshøgskolen ved UiS	89,9	44,72	55,28	116,01	45,62	54,38	109,48	42,98	57,02
Rektors stab	4	75	25	4	75	25			
UiS (uspesifisert underenhet)	1	0	100	1	0	100	1	0	100
Sum	1 771,42	55,51	44,49	1 890,17	55,59	44,41	1 925,98	56,22	43,78

Figur 1 - Kjønnsbalanse generelt ved UiS (DBH) pr. 23.01.2024



Figur 2 - Utvikling av kjønnsfordeling 2023 (UiS Innsikt) pr. 23.01.2024



Figur 3 - Kjønnsfordeling blant alle ansatte– den siste måneden, 31.12.2023 (UiS Innsikt)

1.2 Kjønnfordeling i tekniske og administrative stillinger

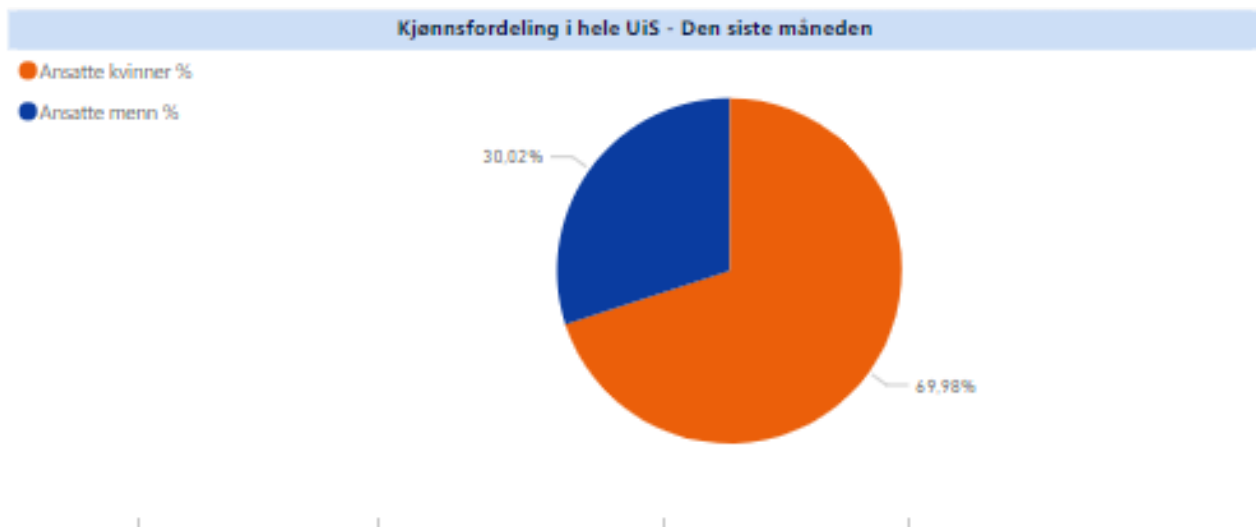
Oversikten nedenfor viser kjønnfordeling i teknisk og administrative stillinger, illustrert fakultetsvis. Fordelingen av kvinner og menn i teknisk-administrative stillinger totalt sett på universitetet er 61,5% kvinner og 38,5% menn. Det har ikke vært vesentlige endringer i kjønnfordeling blant teknisk og administrative ansatte i 2022.

Størst endring ser vi ved Handelshøyskolen UiS og Divisjon for innovasjon og samfunn, hvor den totale andelen av kvinnelige ansatte har økt henholdsvis fra 70,8 % til 81,2 % og fra 57,6% til 66,4 %. Det er også en stor endring ved Det helsevitenskapelige fakultetet, der andel kvinner har økt med ca. 6 – 7 % hvert år siden 2021. Ved Divisjon for forskning, har andel mannlige ansatte økt fra 23,3% til 29,3 %. Fakultetet med mest lik kjønnbalanse er Fakultet for utøvende kunsthøgskolen, med en fordeling på 58,5 % kvinner og 41,5 % menn.¹

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	53,67	68,7	31,3	51,7	67,12	32,88	49,6	67,74	32,26
Det helsevitenskapelige fakultet	21	70,48	29,52	22,8	76,75	23,25	26,7	83,9	16,1
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	28,3	64,66	35,34	28,5	67,72	32,28	31,92	71,99	28,01
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	125,03	38,16	61,84	138,12	39,18	60,82	135,89	38,41	61,59
Divisjon for forskning	36,2	79,01	20,99	41,85	76,7	23,3	39,2	70,66	29,34
Divisjon for innovasjon og samfunn	24,5	61,22	38,78	26,4	57,58	42,42	26,8	66,42	33,58
Divisjon for organisasjon og infrastruktur	173,6	56,8	43,2	173	61,45	38,55	176,9	62,13	37,87
Divisjon for utdanning	76,24	66,63	33,37	75,87	66,47	33,53	78,45	67,09	32,91
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	67,75	69,23	30,77	75,58	69,82	30,18	74,2	69,54	30,46
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	13	58,46	41,54	14	61,43	38,57	14,2	58,45	41,55
Handelshøyskolen ved UiS	17,6	60,23	39,77	24,67	70,81	29,19	16,03	81,29	18,71
Rektors stab	4	75	25	4	75	25			
Sum	640,89	59,1	40,9	676,49	60,83	39,17	669,89	61,52	38,48

Figur 4 - Kjønnfordeling i tekniske og administrative stillinger (DBH) Stillingskategorier: Bibliotekstillinger (ST1), ingeniører (ST2), tekniske stillinger for undervisning, forskning og formidling (ST3), lederstillinger (AD1), administrative stillinger (AD2) og andre tekniske og administrative stillinger (AD3).

¹ Merk at [Database for statistikk om høyere utdanning](#) (DBH) gjorde en omklassifisering av en del stillingskategorier høsten 2023. Stillingskategori UN3 (rektor, studieleder, dekan og instituttleder) inngår i undervisnings- forsknings- og formidlingsstillinger i 2023, mens de tidligere (2022) ble rapportert som administrative stillinger. Dette kan ha innvirkning på tallene for 2023.



Figur 5 - Kjønnsfordeling i tekniske- og administrative stillinger på hele UiS den siste måneden (UiS innsikt) pr. 11.02.2024. Stillingskategorier: Lederstillinger (AD1), administrative stillinger (AD2), andre tekniske og administrative stillinger (AD3).

1.3 Kjønnsfordeling i stipendiatstillinger

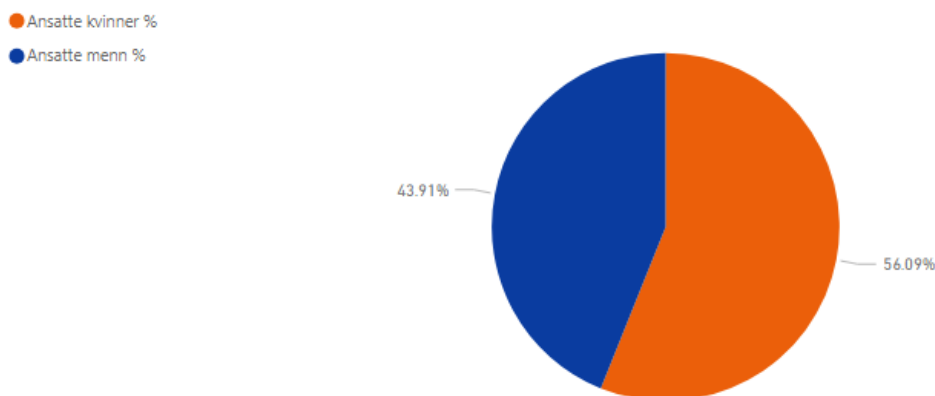
Oversikten nedenfor viser antall ansatte i stipendiatstillinger. Tabellen viser en relativ stabil utvikling de siste tre årene. Fordelingen viser 54,8 % kvinnelige stipendiater og 45,1 % mannlige stipendiater. Det helseviteskaplige fakultet har en klar overvekt av kvinner i stipendiatstillinger. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har flest mannlige ansatte, med 65,4 %, og 34,6 % kvinnelege ansatte – denne fordelingen har holdt seg stabil de siste tre årene.

Ved Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora økte dessverre ubalansen mellom kjønnene i 2023, med en økning på 5% i andel kvinnelige ansatte ved fakultetet. Det er nå 79,2 % kvinner og 20,8% menn. Det motsatte gjelder for Fakultet for utøvende fag, som er det fakultetet med størst balanse mellom kjønnene, med ei fordeling på 48,3 % kvinner og 51,7 % menn.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	4,6	56,52	43,48	6,75	44,44	55,56	9,15	59,02	40,98
Det helsevitenskapelige fakultet	29,7	83,16	16,84	28	85,71	14,29	30,1	83,39	16,61
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	36,6	78,14	21,86	36	72,22	27,78	37,8	73,54	26,46
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	129,5	34,52	65,48	132,99	33,84	66,16	145,8	34,64	65,36
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	51,95	71,61	28,39	57,5	73,91	26,09	61,15	79,15	20,85
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	4	50	50	4,8	58,33	41,67	5,8	48,28	51,72
Handelshøyskolen ved UiS	18,5	59,46	40,54	28	57,14	42,86	25	60	40
Sum	274,85	54,87	45,13	294,04	54,18	45,82	314,8	55,59	44,41

Figur 6- Kjønnfordeling i stipendiatstillinger (DBH). Stilling: Stipendiat (1378), stipendiat (1017). Stillingskategori: Utdannings- og rekrutteringsstillinger (UN2), pr. 23.01.2024.

Kjønnfordeling i hele UiS - Den siste måneden



Figur 7 - Kjønnfordeling i stipendiatstillinger på hele UiS den siste måneden, 31.12.2023 (UiS innsikt)

1.4 Kjønnfordeling i førsteamanuensisstillinger

Oversikten nedenfor viser antall ansatte i førsteamanuensisstillinger ved UiS. I 2023 er kjønnfordelingen: 54,1 % kvinner og 48,9 % menn. Det er da en liten økning på andel kvinnelige ansatte i førsteamanuensisstillinger sammenlignet med året før.

Ved Handelshøyskolen UiS er det i 2023 en økning av kvinnelige ansatte med ca. 8,5 %. I 2022 var det 23,4 % kvinner og 76,6 % menn i førsteamanuensisstillinger ved fakultetet, mens det i 2023 var 31,9 % kvinner og 68,0 % menn – et nivå som kan sammenlignes med 2021. Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultetet, har det vært en jevn økning i antall kvinnelige ansatte siden

2020 (da var andel kvinner ansatt i førsteamanuensisstillinger på 58,1 %). I 2023 økte tallet til 65,3 % kvinnelige ansatte, med en tilsvarende nedgang i andel mannlige ansatte som nå ligger på 34,7 %. Det fakultetet med mest lik kjønnsbalanse, med en fordeling på 42,6 % kvinner og 57,3 % menn, er Fakultetet for utøvende kunstfag. Her har vi sett en positiv utvikling siden 2020 når det gjelder kjønnsbalanse i førsteamanuensisstillinger.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	11	72,73	27,27	12,4	66,13	33,87	12,2	67,21	32,79
Det helsevitenskapelige fakultet	25,5	72,16	27,84	30,13	73,95	26,05	38,8	73,71	26,29
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	56,6	60,78	39,22	58,3	61,41	38,59	57,67	65,32	34,68
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	82,02	31,09	68,91	91,19	29,87	70,13	96,25	30,07	69,93
Divisjon for utdanning	3	66,67	33,33	2	100	0	2	100	0
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	111,5	63,95	36,05	120,62	65,36	34,64	123,31	65,06	34,94
Fakultet for utøvende kunstfag	13,56	34,44	65,56	13,52	34,69	65,31	15,05	42,66	57,34
Handelshøyskolen ved UiS	21,2	33,96	66,04	22,04	23,37	76,63	23,16	31,95	68,05
Sum	324,38	52,86	47,14	350,2	52,6	47,4	368,44	54,14	45,86

Figur 8- Kjønnsfordeling i førsteamanuensisstillinger (DBH). Stillingskode: Førsteamanuensis (1011), pr. 23.01.2024

Kjønnsfordeling i hele UiS - Den siste måneden

- Ansatte kvinner %
- Ansatte menn %



Figur 9- Kjønnsfordeling i førsteamanuensisstillinger på hele UiS den siste måneden, 31.12.2023 (UiS innsikt).

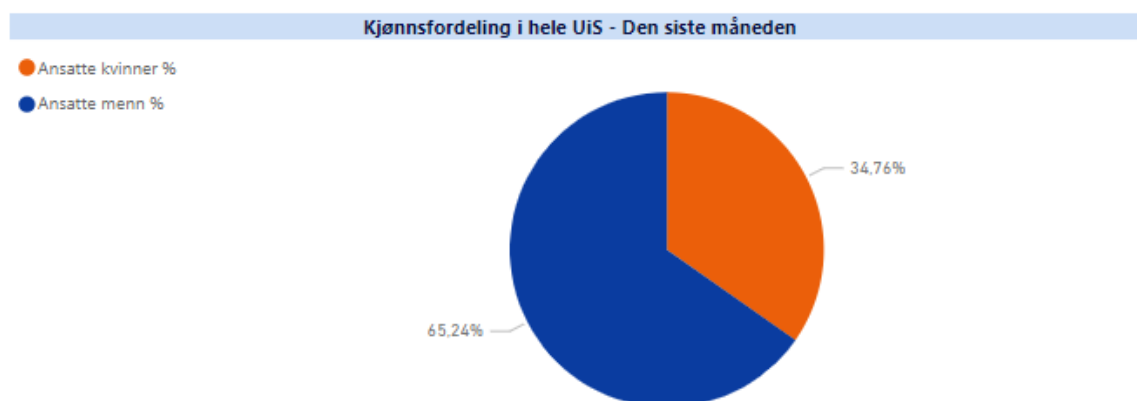
1.5 Kjønnsfordeling i professorstillinger ved UiS

UiS ligger godt an når det gjelder antall kvinner i professorstillinger og har de siste årene hatt en jevn utvikling. Antallet varierer noe fra måned til måned og avhenger av nyansettelser og opprykk.

Oversikten viser antall ansatte i professorstillinger ved UiS. Arkeologisk museum har bare tre årsverk i professorstillinger, men viser likevel en økning i mannlige ansatte fra 0 % i 2022 til 33,3 % i 2023. Divisjon for utdanning og Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora, viser også en positiv utvikling mot bedre kjønnsbalanse. Sistnevnte hadde i slutten av 2023, 49,5 % kvinnelige ansatte og 50,5 % mannlige ansatte i professorstillinger. Ved Handelshøyskolen er det dessverre en nedgang i andel kvinnelige ansatte i professorstillinger; fra 31,4 % i 2022 til 22,5 % i 2023.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	3	100	0	3	100	0	3	66,67	33,33
Det helsevitenskapelige fakultet	18,44	78,63	21,37	23,66	82,84	17,16	22,71	82,12	17,88
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	28,9	46,37	53,63	31,4	40,13	59,87	33,7	39,76	60,24
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	68,42	12,86	87,14	71,62	12,29	87,71	68,82	12,5	87,5
Divisjon for utdanning	1	0	100	2	0	100	2	50	50
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	45,55	48,19	51,81	48,14	46,32	53,68	50,35	49,45	50,55
Fakultet for utøvende kunstfag	9,8	28,57	71,43	9,4	29,79	70,21	10,1	29,7	70,3
Handelshøyskolen ved UiS	17,5	25,14	74,86	20,4	31,37	68,63	23,12	22,49	77,51
Sum	192,61	35,75	64,25	209,62	36,02	63,98	213,8	35,9	64,1

Figur 10- Kjønnsfordeling i professorstillinger (DBH). Stilling (1013) og Professor (1404) pr. 23.01.2024



Figur 11 - kjønnsfordeling i professorstillinger på hele UiS den siste måneden, 31.12.2023.

1.6 Kjønnfordeling i professorstillinger i hele sektoren

Vi ser en tendens til en økning av kvinnelege professorer i hele sektoren de siste årene. Andel kvinnelige professorer er i 2023 oppe i 36 %. Her ligger UiS ganske nær landsgjennomsnittet på 35,9 %.

Oversikten viser at UiS ikke har hatt store endringer siden 2021. OsloMet har suverent høyeste antall kvinnelige professorer, der andelen er på over 56 %. Ut over det er det fire andre universitet som ligger høyere enn UiS; Universitetet i Sørøst-Norge (62,7 %), Universitetet i Tromsø (42,4 %), Universitetet i Oslo (36,9 %) og Nord universitet (36,1 %).

Til tross for lite endringer siden 2021, har UiS hatt en jevn økning i antall kvinnelige professorer siden 2015, da balanseprosjektet «Kvinner til topps», et opprykksprogram for kvinner, startet opp. På det tidspunktet var andel kvinnelige professorer på 21,2 %. Denne økningen skyldes en bevisst satsing på å få opp antall kvinnelige professorer, og er noe som vi arbeider systematisk og målrettet med hvert år.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	3	100	0	3	100	0	3	66,67	33,33
Det helsevitenskapelige fakultet	18,44	78,63	21,37	23,66	82,84	17,16	22,71	82,12	17,88
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	28,9	46,37	53,63	31,4	40,13	59,87	33,7	39,76	60,24
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	68,42	12,86	87,14	71,62	12,29	87,71	68,82	12,5	87,5
Divisjon for utdanning	1	0	100	2	0	100	2	50	50
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	45,55	48,19	51,81	48,14	46,32	53,68	50,35	49,45	50,55
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	9,8	28,57	71,43	9,4	29,79	70,21	10,1	29,7	70,3
Handelshøgskolen ved UiS	17,5	25,14	74,86	20,4	31,37	68,63	23,12	22,49	77,51
Sum	192,61	35,75	64,25	209,62	36,02	63,98	213,8	35,9	64,1

Figur 12- Kjønnfordeling i professorstillinger i hele sektoren (DBH). Stilling: Professor (1013) og professor (1404), pr. 23.01.2024.

1.7 Kjønnfordeling i alle lederstillinger

Oversikten viser kjønnfordelingen i alle lederstillinger ved UiS. Som tabellen viser er det en relativ jevn kjønnfordeling der majoriteten av avdelinger/fakultet ikke har en høyere andel kvinner eller menn enn en tilnærmet 40/60 fordeling. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet er det fakultetet med mest lik kjønnbalanse i lederstillinger. Det samme gjelder for

Divisjon for utdanning og Divisjon for organisasjon og infrastruktur. Fakultet for utøvende kunsthøgskole utpeker seg med 100% mannlige ledere. Det er imidlertid verdt å nevne at det i 2023 ble ansatt fire kvinner til universitetsledelsen.

Fakultetsnavn	2021		2022		2023	
	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	50	50	57,14	42,86	57,14	42,86
Det helsevitenskapelige fakultet	50	50	50	50	60	40
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	57,14	42,86	62,5	37,5	62,5	37,5
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	45,31	54,69	45,83	54,17	46,51	53,49
Divisjon for forskning	100	0	100	0	66,67	33,33
Divisjon for innovasjon og samfunn	33,33	66,67	33,33	66,67	66,67	33,33
Divisjon for organisasjon og infrastruktur	33,33	66,67	38,89	61,11	47,34	52,66
Divisjon for utdanning	50	50	50	50	50	50
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	46,67	53,33	46,67	53,33	53,33	46,67
Fakultet for utøvende kunsthøgskole	0	100	0	100	0	100
Handelshøgskolen ved UiS	20	80	40	60	60	40
Rektors stab	100	0	100	0		
UiS (uspesifisert underenhet)	0	100	0	100	0	100
Sum	43,47	56,53	46,6	53,4	50,15	49,85

Figur 13- Kjønnfordeling i alle lederstillinger ved UiS. Stillingskategori: UN3 og AD1 (DBH). *Rektors stab er fra 2023 flyttet under Divisjon for organisasjon og infrastruktur.

1.8 Antall studenter ved de ulike fakultetene kjønnfordelt

De tre figurene nedenfor viser kjønnfordeling av studenter ved de ulike fakultet de siste tre årene. Figuren for 2023 viser at det samlet sett er en overvekt av kvinnelige studenter ved UiS, fordelt på 7405 kvinner og 5000 menn. Tabellen viser at Det helsevitenskapelige fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora har flest kvinnelige studenter. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet har derimot en overvekt av mannlige studenter. Kjønnfordelingen blant studentene de tre siste årene har gjennomgående vært stabil, uten store svingninger.

Fakultetsnavn	2021	
	Kvinne	Mann
	Studenter totalt	Studenter totalt
Det helsevitenskapelige fakultet	1 235	245
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1 665	715
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	890	2 105
Divisjon for utdanning	445	315
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	2 340	970
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	170	140
Handelshøgskolen ved UiS	695	685
Sum	7 440	5 175

Figur 14- Kjønnfordeling av studenter ved de ulike fakultet 2021 (DBH), pr. 23.01.2024.

Fakultetsnavn	2022	
	Kvinne	Mann
	Studenter totalt	Studenter totalt
Det helsevitenskapelige fakultet	1 305	240
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1 645	695
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	890	2 105
Divisjon for utdanning	380	315
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	2 265	940
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	135	125
Handelshøgskolen ved UiS	730	730
Sum	7 355	5 155

Figur 15- Kjønnfordeling av studenter ved de ulike fakultet 2022 (DBH), pr. 23.01.2024.

Fakultetsnavn	2023	
	Kvinne	Mann
	Studenter totalt	Studenter totalt
Det helsevitenskapelige fakultet	1 285	245
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	1 645	685
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	935	2 030
Divisjon for utdanning	435	350
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	2 265	855
Fakultet for utøvende kunsthøgskolen	130	110
Handelshøgskolen ved UiS	700	725
UiS (uspesifisert underenhet)	5	
Sum	7 405	5 000

Figur 16- Kjønnfordeling av studenter ved de ulike fakultet 2023 (DBH), pr. 23.01.2024.

1.9 Fakultet med særlige utfordringer når det gjelder kjønnsfordeling

Figuren under viser at det er størst ubalanse mellom kjønnene ved Det helsevitenskapelige fakultet og Det tekniske- og naturvitenskapelige fakultet. Det er ikke et spesifikt UiS-problem, men går igjen i hele sektoren innenfor fagområder som fakultetene representerer.

Fakultet	Stillingskode og type	Tall på ansatte	Kvinner	Menn
AM	Totalt	29	65,5 %	34,5 %
	Avdelings-/instituttleder	4	50,0 %	50,0 %
	Førsteamanuensis	13	69,2 %	30,8 %
	Professor	3	66,7 %	33,3 %
	Stipendiat	9	66,7 %	33,3 %
HH	Total	88	35,2 %	64,8 %
	Avdelings-/instituttleder	3	100,0 %	0,0 %
	Førsteamanuensis	32	28,1 %	71,9 %
	Professor	31	19,4 %	80,6 %
	Stipendiat	22	59,1 %	40,9 %
HV	Total	137	70,8 %	29,2 %
	Avdelings-/instituttleder	3	100,0 %	0,0 %
	Førsteamanuensis	61	63,9 %	36,1 %
	Professor	40	72,5 %	27,5 %
	Stipendiat	33	78,8 %	21,2 %
SV	Total	143	58,7 %	41,3 %
	Avdelings-/instituttleder	3	33,3 %	66,7 %
	Førsteamanuensis	63	65,1 %	34,9 %
	Professor	39	38,5 %	61,5 %
	Stipendiat	38	71,1 %	28,9 %
TN	Total	361	25,5 %	74,5 %
	Avdelings-/instituttleder	7	28,6 %	71,4 %
	Førsteamanuensis	123	26,0 %	74,0 %
	Professor	92	10,9 %	89,1 %
	Stipendiat	139	34,5 %	65,5 %
UH	Total	267	64,4 %	35,6 %

	Avdelings-/instituttleder	6	50,0 %	50,0 %
	Førsteamanuensis	134	64,9 %	35,1 %
	Professor	62	48,4 %	51,6 %
	Stipendiat	65	80,0 %	20,0 %
UK	Total	41	34,1 %	65,9 %
	Avdelings-/instituttleder	2	0,0 %	100,0 %
	Førsteamanuensis	20	40,0 %	60,0 %
	Professor	13	23,1 %	76,9 %
	Stipendiat	6	50,0 %	50,0 %
Total		1051	48,0 %	52,0 %

Figur 17 - Fakultet med særlige utfordringer i forhold til kjønnsfordeling (UiS Innsikt), pr. 23.01.2024

Det teknisk-naturvitenskapelige fakultetet er vårt største fakultet. Nasjonale og internasjonale tall viser at kjønnsbalansen er størst nettopp i STEM-fagene. På Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet opplever de den skeive ubalansen mellom menn og kvinner både hos studenter og de ansatte – der den ene skeivfordelingen er grunnlaget for den andre. Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet jobber aktivt med kjønnsbalansen i et tett samarbeid med HR, for eksempel når det gjelder rekruttering av nyansatte. De har også alltid kvinnelige representanter i komiteer og utvalg hvis mulig.

I tillegg har fakultetet gjennomført følgende tiltak for å tiltrekke flere kvinnelige studenter i 2023:

- Alumniportrett
- Studentportrett, som ble publisert på uis.no og delt via sosiale media
- Fakultetet arrangerte Teknologiaften, et arrangement for jenter i videregående skole som markedsføres også via for eksempel alumniportrett
- Kvinner var også en del av rekrutteringskampanjen, via bilde, videoer og intervju
- I tillegg ble det opprettet en ny studentorganisasjon for kvinner. Organisasjonen ønsker å styrke det kvinnelige miljøet ved fakultetet: [SheTech](#)

1.10 Foreldrepermisjon fordelt på kjønn

Figuren under viser kjønnsfordelingen ved uttak av betalt foreldrepermisjon. Sett i forhold til tall fra likestillingsrapporten 2022, er det en økning på antall kvinner som tok ut foreldrepermisjon. I 2022 var det 67 kvinner og 42 menn, mens det i 2023 var 73 kvinner og 24 menn som tok ut foreldrepermisjon.

Kjønn	Tal	Prosent
Kvinner	73	75,3 %
Menn	24	24,7 %

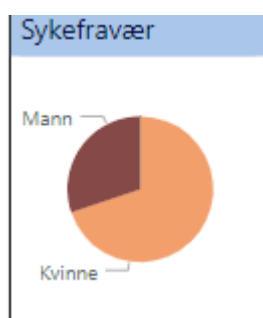
Figur 18- Foreldrepermisjon fordelt på kjønn i 2023 (SAP), pr. 23.01.2024.

1.11 Sykefravær

UiS hadde i 2020 en fraværspersent på 3,3 %, hvor kjønnsfordelingen var 72,4 % kvinner og 27,6 % menn. I 2021 hadde vi den laveste fraværspersenten de siste 4 årene, med en fraværspersent på 3,2 % og en kjønnsfordeling på 73,2 % kvinner og 26,7 % menn. Dette var under perioden med pandemi og med ansatte på hjemmekontor. Sykefraværet i 2023 lå på 4,4 %, som er litt lavere enn i 2022, med en kjønnsfordeling på 69,9% kvinner og 30,1 % menn.

Kjønn (M/K)	Avtalte dagsverk	Faktiske dagsverk	Sum egenmeldingsdager	Sum sykefraværdager	Sykefrav.% = Sykedag. * 100/avt.dg
	31 909,7486	28 431,1945	375,3082	1 623,3203	
Mann	13 803,7965	12 999,2637	129,9750	409,4675	3
Kvinne	18 105,9521	15 431,9308	245,3332	1 213,8528	7

Figur 19- UiS totale sykefravær 1-4 kvartal 2023 (SAP), pr 24.01.2024



Figur 20 - Kjønnsfordelt sykefravær [UiS Innsikt](#) for 2023, pr 24.01.2024

1.12 Midlertidig ansatte fordelt på kjønn

Oversikten viser ansatte i midlertidige stillinger fordelt på kjønn. Tallene viser en tilnærmet lik fordeling av midlertidighet blant kvinner og menn ved institusjonen. Noen vesentlige endringer fra i fjor kan fremheves.

Ved Divisjon for forskning hadde de i 2022 90,9 % kvinner og 9,1 % menn i midlertidige stillinger. I 2023 er det 60 % kvinner og 40 % menn i midlertidige stillinger - en endring på 30 % i kjønnsbalansen. Divisjon for innovasjon og samfunn, og Divisjon for utdanning viser også en endring mot bedre kjønnsbalanse sammenlignet med tall for 2022.

Ved Fakultet for utøvende kunstfag ser vi også en positiv utvikling– det var i 2023 40,9 % kvinner og 59,1 % menn i midlertidige stillinger, sammenlignet med 26,4 % kvinner og 73,6 % menn i 2022.

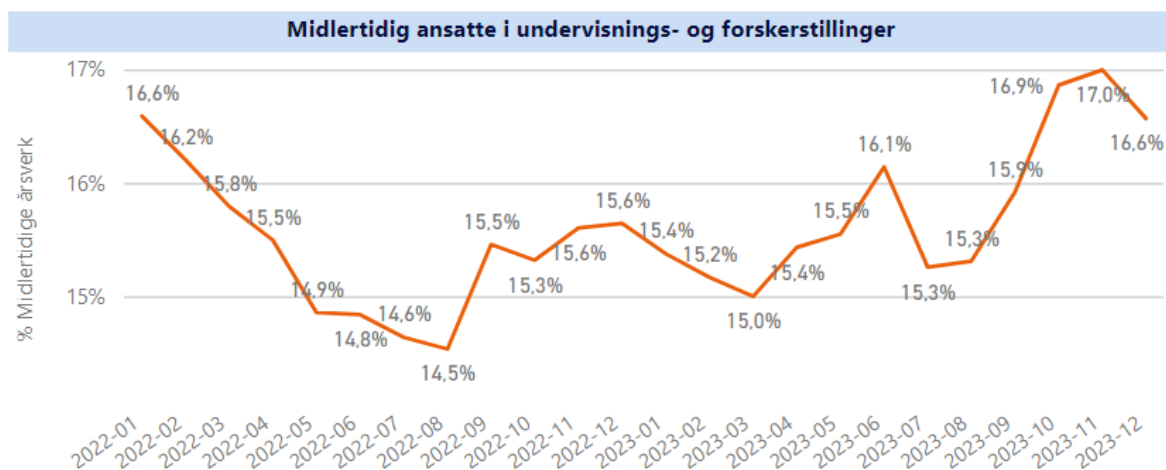
Med tanke på at det er en overvekt av kvinnelige ansatte generelt på UiS så ville en forvente at dette også gjenspeilet seg i oversikten over midlertidige ansatte, men for 2022 og 2023 vises det derimot en jevn fordeling. Det er omtrent en 50/50 fordeling av kvinner og menn i midlertidige stillinger.

Fakultetsnavn	2021			2022			2023		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Arkeologisk museum	22,3	59,64	40,36	18,75	53,33	46,67	18,85	58,89	41,11
Det helsevitenskapelige fakultet	74,72	75,86	24,14	65,33	78,57	21,43	71,54	79,87	20,13
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	63,6	68,4	31,6	72,5	68,28	31,72	72,25	65,9	34,1
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	239,1	28,53	71,47	250,44	29,01	70,99	248,73	30,37	69,63
Divisjon for forskning	2,85	70,18	29,82	5,5	90,91	9,09	5	60	40
Divisjon for innovasjon og samfunn	2,5	40	60	3,4	5,88	94,12	2,8	64,29	35,71
Divisjon for organisasjon og infrastruktur	4,5	33,33	66,67	3,8	52,63	47,37	8	62,5	37,5
Divisjon for utdanning	9	55,56	44,44	5	80	20	7,68	69,01	30,99
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	117,71	66,46	33,54	132,11	69,32	30,68	138,11	70,91	29,09
Fakultet for utøvende kunstfag	13,81	22,45	77,55	15,13	26,44	73,56	15,17	40,87	59,13
Handelshøyskolen ved UiS	41,3	53,51	46,49	63,01	51,77	48,23	55,48	50,92	49,08
Rektors stab	1	100	0	1	100	0			
UiS (uspesifisert underenhet)	1	0	100	1	0	100	1	0	100
Sum	593,39	49,82	50,18	636,97	50,85	49,15	644,61	52,57	47,43

Figur 21- Kjønnsfordeling av midlertidig ansatte (DBH), pr 23.01.2024

Midlertidige ansatte blant vitenskapelig personale

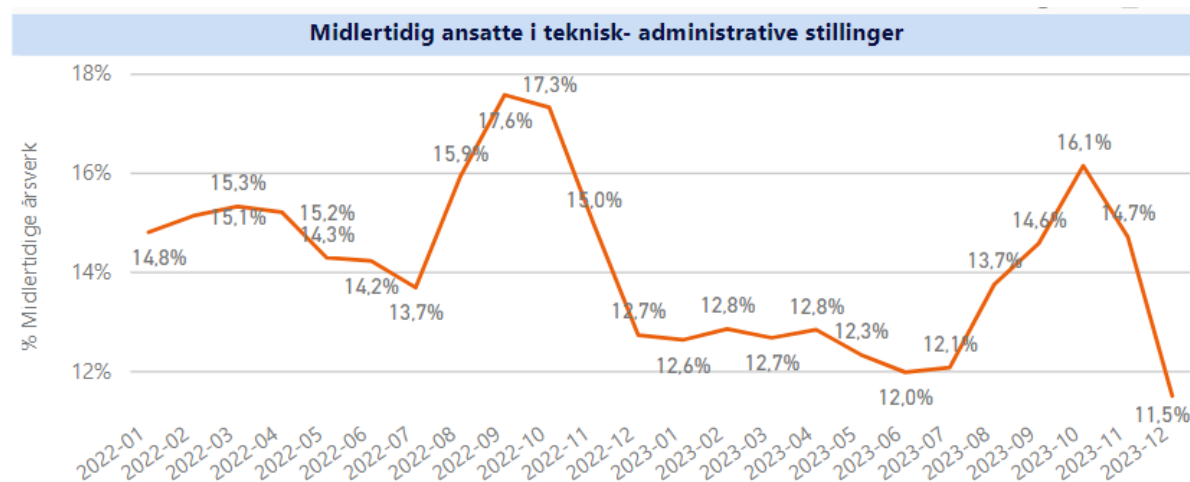
Grafen viser utviklingen av midlertidig ansatte blant vitenskapelig personale på hele UiS. Utviklingen svinger, og etter en nedgang både i august 2022, og mars, juli-august 2023 har UiS i desember 2023 16,6 % midlertidig ansatte blant vitenskapelig personale.



Figur 22- Midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger på hele UiS gjennom de siste to årene (UiS innsikt), pr 23.01.2024

Midlertidig ansatte blant teknisk-administrativ personale

Grafen viser utviklingen av midlertidig ansatte blant teknisk-administrativt ansatte på hele UiS. Utviklingen svinger mye, men antall midlertidige ansatte holdt seg lavt i en ganske lang periode; 12 % fra desember 2022 til juli 2023. Som i årene før, ser det ut til at det i snitt er flere midlertidig ansatte i teknisk-administrative stillinger enn i forsknings- og undervisningsstillinger. Tallene ligger nå ganske lavt med bare 11,5 % midlertidig ansatte blant teknisk-administrativt personale i desember 2023.



Figur 23- Midlertidig ansatte i teknisk-administrative stillinger på hele UiS gjennom de siste to årene (UiS innsikt), pr 23.01.2024

1.13 Kartlegging av deltid og ufrivillig deltid

For å skaffe data knyttet til deltid og ufrivillig deltid er det tatt ut spesialrapporter med bakgrunn i tallgrunnlaget fra medarbeiderundersøkelsen 2023.

1586 ansatte har i medarbeiderundersøkelsen svart på hvilken stillingsstørrelse de har nå. Av disse har 91 % full stilling, 2 % har over 76 % stilling, 4 % har mellom 50 % og 75 % stilling, og 2 % har under 50 % stilling. 1569 ansatte har svart på både spørsmål om hvilken stillingsprosent de har nå og om de har den stillingsprosenten de ønsker. 96,8 % av de som har full stilling er fornøyd med stillingsstørrelsen sin, men det er noen få som ønsker høyere, og noen få som ønsker lavere stillingsstørrelse også i denne gruppen. Av de som har 76-99 % stilling er det 4 % som ønsker lavere stillingsstørrelse og 8 % ønsker høyere. Det er særlig i gruppene under 50 % og mellom 50 og 75 % at det er ansatte som ønsker høyere stillingsandel. Henholdsvis 21,2 % og 19,7 % ønsker høyere andel og 78,8 % og 75,8 % er fornøyd. Det er ingen i gruppen under 50 % som ønsker lavere stillingsandel, men i gruppen mellom 50 og 75 %, er det 4,5 % som ønsker lavere stillingsprosent.

Stillingsprosent						
	N	%				
< 50 %	33	2 %				
50-75 %	67	4 %				
76-99 %	25	2 %				
100 %	1461	91 %				
Missing System	11	1 %				
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stillingsprosent * Ønsket stillingsprosent	1569	98,2%	28	1,8%	1597	100,0%

Stillingsprosent * Ønsket stillingsprosent					
% within Stillingsprosent					
		Ønsket stillingsprosent			Total
		Nei, ønsker lågare	Ja	Nei, ønsker høgare	
Stillingsprosent	< 50 %		78,8%	21,2%	100,0%
	50-75 %	4,5%	75,8%	19,7%	100,0%
	76-99 %	4,0%	88,0%	8,0%	100,0%
	100 %	1,6%	96,8%	1,6%	100,0%
Total		1,7%	95,4%	2,9%	100,0%

Det er også tatt ut rapport for å avdekke eventuelle forskjeller på vitenskapelig ansatte og teknisk-administrativt ansatte. Dette ble gjort ved å slå sammen følgende: Administrasjon, drift og bibliotek i en gruppe og professor/amanuensis/lektor/stipendiater/postdoktor i en annen gruppe. Særlig i gruppen som har under 50 % stilling er det stor forskjell på om de er fornøyde med stillingsprosenten sin alt etter det de jobbar med. 78,3 % av vitenskapelige ansatte med under 50 % stilling er fornøyd med det, og 21,7 % ønsker høyere stilling, men når det gjelder administrasjon, drift og bibliotek er 100 % fornøyde med stillingsstørrelsen sin.

Om vi ser på gruppen med 50-75 % stilling er 79,5 % av de vitenskapelige ansatte fornøyde, mens 15,4 % ønsker høyere stilling. I tilsvarende gruppe i administrasjon, drift og bibliotek er 70,8 % fornøyde og 29,2 % ønsker høyere stilling. I gruppen som har 76 % stilling eller mer, er det 100 % vitenskapelige ansatte som er fornøyd med stillingsstørrelsen sin. Når det gjelder administrativt ansatte i tilsvarende gruppe, er det 16,7 % som ønsker høyere andel, og 8,3 % som ønsker lavere.

Vitenskapelige vs administrativt ansatte * Ønsket stillingsprosent					
% within Vitenskapelig vs administrativt ansatte					
		Ønsket stillingsprosent			Total
		Nei, ønsker lavere	Ja	Nei, ønsker høyere	
Vitenskapelig vs administrativt ansatte	Vitenskapelig ansatte	1,8%	94,9%	3,2%	100,0%
	Administrasjon, drift og bibliotek	1,3%	96,4%	2,3%	100,0%
Total		1,6%	95,5%	2,9%	100,0%

Ønsket stillingsprosent – vitenskapelig vs administrativ ansatte						
% within Stillingsprosent						
Vitenskapelig vs administrativt ansatte			Ønsket stillingsprosent			Total
			Nei, ønsker lavere	Ja	Nei, ønsker høyere	
Vitenskapelig ansatte	Stillingsprosent	< 50 %		78,3%	21,7%	100,0%
		50-75 %	5,1%	79,5%	15,4%	100,0%
		76-99 %		100,0%		100,0%
		100 %	1,7%	96,1%	2,2%	100,0%
	Total		1,7%	95,0%	3,3%	100,0%
Administrasjon, drift og bibliotek	Stillingsprosent	< 50 %		100,0%		100,0%
		50-75 %		70,8%	29,2%	100,0%
		76-99 %	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
		100 %	1,2%	98,1%	0,8%	100,0%
	Total		1,3%	96,4%	2,3%	100,0%
Total	Stillingsprosent	< 50 %		80,0%	20,0%	100,0%
		50-75 %	3,2%	76,2%	20,6%	100,0%
		76-99 %	4,3%	87,0%	8,7%	100,0%
		100 %	1,5%	96,9%	1,7%	100,0%
	Total		1,6%	95,5%	2,9%	100,0%

Kjønnsforskjeller

Det er en liten forskjell i ønsket stillingsstørrelse der noen flere menn enn kvinner ønsker seg større stilling. Det er noen flere menn i vitenskapelige stillinger enn i administrative stillinger som ønsker seg høyere stilling.

Tallene er i hovedsak ganske like for både kvinner og menn i administrative og vitenskapelige stillinger. Når det gjelder ansatte i administrasjon, drift og bibliotek, ser det ut som at det er flere menn som ønsker seg både lavere og høyere stillingsprosent; henholdsvis 2,0 % og 3,5 %. Det er bare 0,8 % kvinner som ønsker lavere stillingsprosent og 1,7 % som ønsker høyere.

Stillingsprosent fordelt på kjønn						
% within Kjønn						
		Stillingsprosent				Total
		< 50 %	50-75 %	76-99 %	100 %	
Kjønn	Mann	2,3%	4,9%	0,9%	91,9%	100,0%
	Kvinne	1,9%	3,7%	2,0%	92,4%	100,0%
Total		2,0%	4,2%	1,5%	92,2%	100,0%

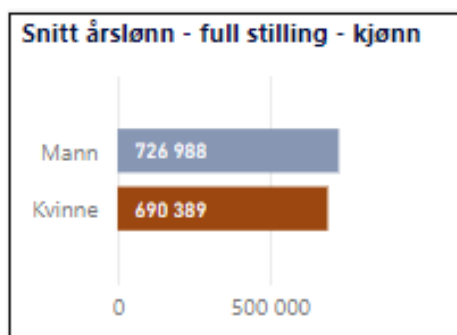
Ønsket stillingsprosent fordelt på kjønn					
% within Kjønn					
		Ønsket stillingsprosent			Total
		Nei, ønsker lågare	Ja	Nei, ønsker høgare	
Kjønn	Mann	1,9%	94,3%	3,9%	100,0%
	Kvinne	1,7%	96,1%	2,2%	100,0%
	Annen identitet		100,0%		100,0%
Total		1,7%	95,4%	2,9%	100,0%

Ønsket stillingsprosent – vitenskapelig ansatte vs administrativt ansatte og kjønn						
% within Kjønn						
Vitenskapelig vs administrativt ansatte			Ønsket stillingsprosent			Total
			Nei, ønsker lågare	Ja	Nei, ønsker høgare	
Vitenskapelig ansatte	Kjønn	Mann	1,2%	94,5%	4,2%	100,0%
		Kvinne	2,2%	95,2%	2,6%	100,0%
	Total		1,8%	95,0%	3,3%	100,0%
Administrasjon, drift og bibliotek	Kjønn	Mann	2,0%	94,4%	3,5%	100,0%
		Kvinne	0,8%	97,5%	1,7%	100,0%
		Annen identitet		100,0%		100,0%
	Total		1,3%	96,4%	2,3%	100,0%
Total	Kjønn	Mann	1,5%	94,5%	4,0%	100,0%
		Kvinne	1,6%	96,2%	2,2%	100,0%
	Total		1,6%	95,5%	2,9%	100,0%

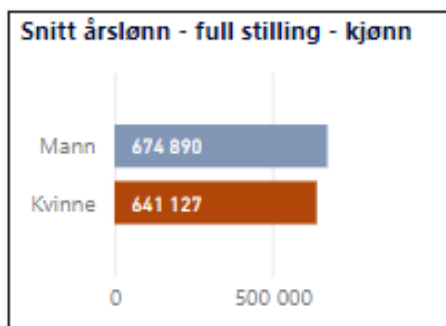
Stillingsprosent på fordelt vitenskapelige ansatte vs administrativt ansatte og kjønn							
Kjønn * Stillingsprosent * Vitenskapelig vs administrativt ansatte							
% within Kjønn							
Vitenskapelig vs administrativt ansatte			Stillingsprosent				Total
			< 50 %	50-75 %	76-99 %	100 %	
Vitenskapelig ansatte	Kjønn	Mann	2,5%	4,7%	0,7%	92,1%	100,0%
		Kvinne	2,4%	3,9%	1,6%	92,2%	100,0%
		Annan identitet				100,0%	100,0%
	Total		2,4%	4,2%	1,2%	92,2%	100,0%
Administrasjon, drift og bibliotek	Kjønn	Mann	0,5%	5,5%	1,5%	92,5%	100,0%
		Kvinne	0,3%	3,6%	2,2%	93,9%	100,0%
		Annan identitet				100,0%	100,0%
	Total		0,4%	4,3%	2,0%	93,4%	100,0%
Total	Kjønn	Mann	1,8%	5,0%	1,0%	92,2%	100,0%
		Kvinne	1,5%	3,8%	1,8%	92,9%	100,0%
		Annan identitet				100,0%	100,0%
	Total		1,6%	4,3%	1,5%	92,6%	100,0%

1.14 Kjønn og lønnsfordeling

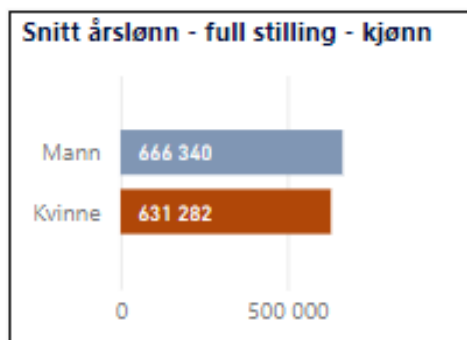
Når det gjelder lønnsnivå på UiS ser vi at det enda er en liten lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Gjennomsnittlig årslønn for kvinner ved UiS i 2023 var kr. 690,389 og tilsvarende for menn var kr. 726,988 per desember 2023. Det vil si at menn tjente 5,3 % mer enn kvinner ved UiS i 2023. I tabellen under, ser vi at forskjellen i lønnsutjevning fra 2021 til 2022 har vært begrenset, og at lønnsdifferansen er større i 2023 enn 2022. Det har altså ikke vært en stor utvikling de siste tre årene.



Figur 24 - Snitt årslønn for menn og kvinner pr. 31.12.2023 (UiS Innsikt)



Figur 25 - Snitt årslønn for menn og kvinner pr. 31.12.2022 (UiS Innsikt)



Figur 26 - Snitt årslønn for menn og kvinner pr. 31.12.2021 (UiS Innsikt)

Når vi ser nærmere på individuelle stillingskategorier, er det små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i de fleste stillinger. I flere av stillingsgruppene tjener kvinner mer enn menn. Dette gjelder bl.a. avdelingsleder, universitetslektor, stipendiat, postdoktor, universitetsbibliotekar, seksjonssjef mm. Når menn likevel har høyere lønn enn kvinner, skyldes det tilsynelatende at det er flere stillingskoder der det bare er ansatt menn, enn der det bare er ansatt kvinner. Lønnen er dessuten høyere i stillinger der det bare er ansatt menn. Det skal nevnes at i de fleste av disse stillingene er det bare én ansatt.

Tradisjonelt er professorstillinger mannsdominerte, men i 2022 tjente kvinner litt mer enn menn. Tall fra 2023 viser imidlertid at mannlige professorer nå tjener litt mer enn kvinnelige professorer, selv om forskjellen ikke er stor.

Stilling	Snitt Årslønn - Full stilling Kvinne	Snitt Årslønn - Full stilling Mann
0214 Rektor		1 737 450
1003 Avdelingsleder	1 039 171	974 380
1007 Høgsk-/øvlingslærer	618 895	639 121
1009 Universitetslektor	694 498	667 878
1010 Amanuensis	727 378	
1011 Førsteamanuensis	758 046	764 220
1013 Professor	973 891	979 826
1017 Stipendiat	563 658	558 064
1019 Vit. assistent		522 450
1020 Vit. assistent	565 149	
1054 Kontorsjef	775 721	809 126
1060 Avdelingsdirektør	1 097 016	1 097 094
1062 Direktør	1 325 000	
1065 Konsulent	493 440	475 928
1077 Hovedbibliotekar	674 098	
1085 Avdelingsingeniør	586 311	572 306
1087 Overingeniør	616 207	657 091
1088 Sjefingeniør	826 543	763 054
1089 Teknisk assistent	443 985	407 444
1090 Tekniker		460 600
1091 Tekniker		594 000
1108 Forsker	636 589	651 632
1109 Forsker	692 464	674 381
1113 Prosjektleder		730 626
1124 Kjøkkensjef		646 000
1130 Renholder	491 988	487 797
1132 Renholdsleder	641 631	
1136 Driftstekniker	561 356	551 358
1137 Driftsleder		635 400
1181 Senioringeniør	679 196	695 867
1183 Forsker		864 789

1198 Førstelektor	780 994	789 705
1199 Univ.bibliotekar	694 283	657 467
1200 Førstebibliotekar	730 161	
1211 Seksjonssjef	866 474	821 951
1220 Spesialrådgiver		1 026 235
1275 Ingeniør		490 527
1352 Postdoktor	678 633	655 332
1362 Lærling	141 244	188 325
1363 Seniorkonsulent	590 426	617 559
1364 Seniorrådgiver	730 036	767 373
1407 Avdelingsleder		796 600
1408 Førstekonsulent	568 268	565 024
1410 Bibliotekar	540 500	
1433 Seniorsekretær	481 267	
1434 Rådgiver	640 885	626 640
1474 Dekan	1 231 000	1 270 320
1475 Instituttleder	1 109 149	1 160 468
1515 Spesialbibliotekar	627 475	607 164
1532 Dosent	866 076	872 982
8028 Førsteamanuensis II	702 134	703 353
8029 Universitetslektor II	663 603	663 427
9301 Professor II	874 089	855 710
Total	690 389	726 988

Figur 27- Gjennomsnittslønn pr. stillingskode pr. 31.12.2023 (UiS innsikt).

1.15 Utenlandske studenter

Oversikten viser en fordeling av utenlandske studenter i sektoren. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) har 4140 utenlandske studenter, Universitetet i Oslo har 3655, og Universitetet i Bergen har 2190. De tre universitetene er derfor høyest på lista over de med flest utenlandske studenter blant universitetene i Norge. Til tross for en liten nedgang i antall utenlandske studenter, kommer UiS fremdeles på fjerdeplass med 1425 utenlandske studenter i 2023, som er et bra tall sammenlignet med størrelsen på studentmassen ved universitetene nevnt innledningsvis. Ser en på utviklingen de siste tre årene, var det ved UiS et økende tall på utenlandske studenter fram til 2022. Nedgangen i 2023 kan komme av innføring av skolepenger høsten 2023 – dette virker ikke å ha påvirket antall utenlandske studenter ved de tre andre største universitetene.

Institusjonsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt
Nord universitet	620	520	530	575	545
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	695	535	655	710	565
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	3 640	2 370	3 520	4 030	4 140
OsloMet – storbyuniversitetet	1 370	1 115	1 175	1 265	1 230
Universitetet i Agder	785	505	815	1 020	915
Universitetet i Bergen	2 050	1 500	1 970	2 135	2 190
Universitetet i Oslo	3 815	2 845	3 245	3 400	3 655
Universitetet i Stavanger	1 445	1 225	1 440	1 560	1 425
Universitetet i Sørøst-Norge	1 250	965	1 170	1 275	1 205
Universitetet i Tromsø - Norges arktiske universitet	1 460	1 055	1 375	1 390	1 350
Sum	17 130	12 630	15 905	17 360	17 230

Figur 28- Utenlandske studenter i hele sektoren (DBH), pr. 23.01.2024

I figuren under kommer det fram at fakultet med flest utenlandske studenter er Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora, og Handelshøgskolen. Enhetene med færrest utenlandske studenter er Divisjon for utdanning, Fakultet for utøvende kunstfag og Det helsevitenskapelige fakultetet - en fordeling som har vært stabil de siste fem årene.

De fakultetene som har hatt størst nedgang i antall studenter siden innføring av skolepenger, sammenlignet med 2022, er Det samfunnsvitenskapelige fakultet (-27 %), Handelshøgskolen ved UiS (-21,4 %) og Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet (- 16,1 %). Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora har derimot hatt en økning på 22,5 % i antall utenlandske studenter sammenlignet med 2022.

Fakultetsnavn	2019	2020	2021	2022	2023
	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt	Studenter totalt
Det helsevitenskapelige fakultet	95	95	100	95	80
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	275	205	220	235	185
Det teknisk- naturvitenskapelige fakultet	650	580	660	685	590
Divisjon for utdanning		5	5	30	35
Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora	190	160	155	200	245
Fakultet for utøvende kunstfag	75	60	80	60	65
Handelshøgskolen ved UiS	155	115	215	255	210
Stab og fellestjenester	10				
UiS (uspesifisert underenhet)					10
Sum	1 445	1 225	1 440	1 560	1 425

Figur 29 - Utenlandske studenter på UiS (DBH), pr. 23.01.2024

1.16 Internasjonalisering

Sektoren har generelt høy andel internasjonalt ansatte, men likevel er det få undervisere og forskere med innvandrerbakgrunn i Norge. UiS har en relativt høy andel utenlandske ansatte, som har statsborgerskap fra til sammen 75 ulike land. Som tabellen under viser kommer den største majoriteten av utenlandske ansatte fra Tyskland (66). UiS har også en stor del iranske- (44), svenske- (34), amerikanske- (33), britiske- (31), kinesiske- (31), danske- (30) og indiske ansatte (30) ved institusjonen. Majoriteten av utenlandske ansatte er ved Det teknisk-naturvitenskapelige fakultet.

Nasjonalitet	UIS	AM	DF	DIS	DOI	DU	HH	HV	SV	TN	UH	UK	Total
Norsk	1	63	49	21	155	74	70	231	166	296	422	70	1 616
Tysk		4	2			3	6	5	6	26	11	3	66
Iransk				1	1		3		1	34	4		44
Svensk		5	1	1		1	1	4	7	8	3	3	34
Amerikansk		2	1				7	3	3	4	11	2	33
Britisk		3				2	3	3	2	10	6	2	31
Kinesisk							7		2	20	2		31
Dansk		2		1	1			2	7	4	9	4	30
Indisk					1		4		4	19	2		30
italiensk		1			1		1	1	3	11	5	1	24
Polsk		1			5	1		1	4	5	2	1	20
Fransk		1			1		1	2	2	8	1	2	18
Finsk		1			1			3	1	2	6	3	17
Russisk		1			3		1		1	6	2	1	15
Nederlandsk		3					2	1		2	6		14
spansk		1				2	1		1	7		2	14
Tyrkisk				1		1	1		6	3	2		14
Pakistansk							2			10	1		13
Gresk									1	7	1		9
Filippinsk					2					5	1		8
Srilankisk										8			8
Ungarsk							2	1	1	2	1		7
Canadisk		1					1	1		2	1		6
Indonesisk							1			5			6
Australsk								2		1	2		5
Brasiliansk					1		1		1	1	1		5
Ghanansk							2			3			5
Østerriksk							2			1	2		5
Rumensk									1	4			5

Figur 30 - Internasjonalisering på UiS – oversikt over de 30 mest representerte land ved UiS pr. 31.12.2023 (UiS Innsikt).

DEL 2: Likestillingsarbeidet ved UiS

Universitetet har som klart mål å få til god kjønnsbalanse i både vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger. Konkrete målsettinger for bedring av kjønnsbalansen skal inngå i enhetenes bemanningsplaner.

Arbeidet er forankret i universitetsledelsen og inngår som et viktig ansvar for ledere på alle nivå. Ledere er opptatt av å utvikle et godt arbeidsmiljø, kjønnsbalanse og gode arbeidsvilkår for de ansatte. Ansvar for likestilling ligger i linjeledelsen og HR-avdelingen har ansvaret for det institusjonelle arbeidet med politikk, retningslinjer og tiltak.

2.1 Strategi for UiS 2030

Ved Universitetet i Stavanger er vi tro mot våre verdier og strategier. Nedenfor vil våre tre verdier bli forklart og deretter vil utvalgte strategiske ambisjoner bli framhevet.

2.1.1 Verdier

Universitets verdier er delt inn i tre kategorier:

- **Uavhengig** – «*Studentar og tilsette skal vere i kontinuerleg samspel med samfunnet, samstundes som vi driv uavhengig kritisk søken etter ny kunnskap. Som institusjon bygd på demokratiske og humanistiske verdier vernar vi om akademisk friidom og den uavhengige forskinga, og fremjar ideal som yringsfrideidom, integritet og likeverd. Gjennom kritisk refleksjon og tydeleg kommunikasjon skal tilsette og studentar setje dagsorden for viktige saker og vere aktive deltakarar i fag- og samfunnsdebatten*».
- **Involverande** – «*Vi verdset eit ope samfunn, og skal involvere studentar og samfunnet i den akademiske fellesskapen. Vi deler kunnskapen og kompetansen vår. Ved involvering får avgjerdene eit vidare kunnskapsgrunnlag. Respekt for at vi alle er ulike og har ulike bakgrunn gjev vilkår for sosial og fagleg deltaking. Universell utforming skal prege studia våre og det fysiske og digitale læringsmiljøet. I læringsmiljøet vårt ser vi på mangfald som ressurs*».
- **Skapande** – «*Vi vil flytte grenser for kunnskap og ferdigheiter. Kreativitet og skapande aktivitet skal kjenneteikne den vitskaplege, kunstnariske og administrative verksemda vår. Vi skal fremje bruk av ny kunnskap og kloke avgjerder i samfunns- og arbeidsliv. Vi skal gje grobottn for livskraft, gode levevilkår og berekraftig utvikling. Studia skal vere danningstreiser som dyrkar fram kritisk tenking og reflekterte livsval for den enkelte*» ([Strategi 2030](#)).

2.1.2 Utvalgte strategiske ambisjoner

Internasjonalisering

«Tilsette og studentar skal samhandle tett med omgjevnadene i ein internasjonalt retta og innovativ region. Vi har eit regionalt, nasjonalt og globalt blick i dei faglege aktivitetane og har internasjonalt orienterte medarbeidarar og studentar».

«Styret har klare ambisjonar om å utvikle UiS vidare, med høgare kvalitet som ei rettesnor for planar og forbetningsarbeid for kjerneverksemd og drift. Blant anna vil vidare internasjonalisering og mangfald kunne ha ein stimulerande verknad på nyskaping, innovasjon og omstilling» ([Årsrapport 2021](#) og [Strategi 2030](#)).

Eit ope universitet

«UiS skal vere samarbeidsorientert, raust og inkluderande, og legge til rette for levande møteplassar for kritisk refleksjon, kunnskapsdeling og danning» ([Strategi 2030](#)).

Universitetet jobbar for å:

- Vere leiande på utfordringsbasert utdanning og forskning, der studentar, tilsette og eksterne partnerar samhandlar om å løyse reelle samfunnsutfordringar ved å bygge opp under kritisk refleksjon og konstruktiv debatt.
- Gjere forskning og kunstnarisk utviklingsarbeid av høg kvalitet allment tilgjengeleg. Utdanningane og forskingane våre skal utviklast i tett samarbeid med andre akademiske institusjonar, med arbeids- og kulturliv, frivillige organisasjonar og samfunnet elles.
- Dele kunnskap gjennom samarbeid og formidling internt og eksternt. Universitetet skal vere opent og innbydande, med tilrettelagt infrastruktur og digitale løysingar som sikrar kontinuerleg tilgang. ([Strategi 2030](#)).

Eit godt lærings- og arbeidsmiljø

«UiS skal vere ein stad der framifrå prestasjonar blant studentar og tilsette blir støtta opp av eit godt lærings- og arbeidsmiljø» ([Strategi 2030](#)).

Universitetet jobbar mot:

- Sikre helsefremmande lærings- og arbeidsmiljø gjennom deltakarstyrte prosessar, fagleg og personleg utvikling og berekraftig campusutvikling.
- Utvikle digitale arenaar og fysiske møteplassar som legg til rette for kunst, kultur og interaksjon med samfunnet rundt oss.
- Fremme studentvelferd for alle og stimulere studentane til aktivt engasjement for kvarandre og for utvikling og styring av verksemda. ([Strategi 2030](#)).

2.2 Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025

Strategi 2030 for Universitetet i Stavanger løfter frem at universitetets verdier «*uavhengig, involverende og skapende*» skal bidra til at vi når visjonen og målene våre som universitet. Her slås det fast: «*Respekt for at vi alle er ulike og har ulik bakgrunn gir vilkår for sosial og fagleg deltaking. Universell utforming skal prege studiane våre og det fysiske og digitale læringsmiljøet. I læringsmiljøet vårt ser vi på mangfold som en ressurs*» ([Strategi 2030](#)).

Universitetet i Stavanger skal «*fremme likestilling blant tilsette og studenter og sikre at alle har like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, evne, etnisitet, religion, legning eller politisk overtydning. Arbeidet med likestilling er forankra i universitetsleiinga og er ein del av eit viktig ansvar for leiarar på alle nivå*» ([Årsrapport 2022](#)).

I desember 2021 vedtok UiS handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold. Formålet med handlingsplanen er å systematisere arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold ved UiS og nå målet om å skapa et trygt arbeids- og læringsmiljø for alle, uavhengig av etnisitet, språk, religion og livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, funksjonsnivå, og sosial og sosioøkonomisk bakgrunn.

Handlingsplanen til universitetet skal medvirke til at UiS når målene i strategien, bidra til at UiS møter framtiden som en institusjon bygget på en mangfoldig akademisk kultur og sikre at krav i Aktivitets- og redegjøringsplikten § 24 og § 26 i Likestilling- og diskrimineringsloven oppfylles. Planen er i samsvar med Gender Equality Plan (GEP) i Horizon Europe, som innebærer at den skal være offentlig tilgjengelig, og det skal bli satt av ressurser til likestillingsarbeid. Planen er også i tråd med krav fra Forskningsrådet. UiS ser mangfold som en ressurs, et mangfold som er nødvendig for å ivareta visjonen om å ha en innovativ og internasjonal profil, samt å være en drivkraft i kunnskapsutvikling og endringsprosesser i samfunnet ([handlingsplan 2022-2025](#)).

Universitetet i Stavanger har følgende tall på studenter og ansatte pr. 31.12.2023:

- 12 000 studenter, av disse omtrent 1445 er utenlandske studenter ([DBH](#)).
- 2229 ansatte, av disse 27,4 % har internasjonal bakgrunn. Blant de fast ansatte, er kjønnsfordelingen 45 % menn og 55 % kvinner ([Innsikt](#)).

På fakultetsnivå er det derimot store variasjoner, både når det gjelder kjønnsbalanse og mangfold. UiS vil arbeide aktivt for bedre kjønnsbalanse blant ansatte ved fakultet og i studieprogram med markant skeiv kjønnsfordeling. UiS har nulltoleranse for mobbing, trakassering og seksuell trakassering.

Noen av de viktigste tiltakene under organisasjon og ledelse i handlingsplanen, er opprettelse av en rolle som mangfoldsrådgiver og et utvalg for likestilling, inkludering og mangfold. Det er i slutten av 2023 satt i gang forarbeidet for opprettelse av disse. Allerede ved årsskiftet har UiS opprettet rollen som mangfoldsrådgiver i 50 % stilling, og tidlig i 2024 vil vi sørge for opprettelse av førnevnte utvalg.

Ettersom flere av tiltakene i handlingsplanen er gjennomført og allerede innarbeidet i UiS sine rutiner, vil vi i 2024 gjennomføre en revisjon av handlingsplanen sammen med tillitsvalgte og det nyopprettede utvalg for likestilling, inkludering og mangfold.

2.3 Rekruttering

For å følge opp målsettingene i [strategien 2030](#) har vi stadig fokus på å rekruttere slik at UiS oppfyller målsetting som går på økt forskning, innovasjon og styrking av utdanningskvaliteten. Det blir gjort en grundig stillingsanalyse med fastsetting av kompetansebehov før kunngjøring, og denne blir fulgt gjennom hele rekrutteringsprosessen frem til ansettelse.

Vi arbeider aktivt for å skaffe godt kvalifiserte kandidater til ledige stillinger. I denne sammenheng har vi bl.a. brukt sosiale media som LinkedIn mer aktivt i 2023. Vi arbeider med å bedre kvaliteten i rekrutteringsarbeidet bl.a. gjennom økt grad av metodekunnskap hos rekrutteringsansvarlige og mer bruk av testverktøy.

Med utgangspunkt i fastsatt strategi skal vi ved bemanningsplanlegging og rekruttering arbeide aktivt for å:

- Øke andel ansatte med førstekompetanse eller høyere i undervisnings- og forskerstillinger
- Øke andel kvinner i lederstillinger og vitenskapelige toppstillinger
- Redusere andel midlertidig ansatte

2.3.1 Rekrutteringsstrategi

Det ble i 2023 fastsett en rekrutteringsstrategi gjeldende for periode 2023-2030. Ihht. strategien, skal UiS rekruttere *«dyktige og motiverte medarbeidere som kan assosiere seg med våre verdier: Uavhengig, involverende og skapende»*.

Mangfold og inkludering er et viktig satsingsområde i rekrutteringsstrategien vår. Her blir det slått fast at *«mangfold er en ressurs i vårt arbeids- og læringsmiljø, og vi skal vise respekt for hverandres ulikheter og bakgrunn. Ved rekruttering skal vi arbeide for å styrke mangfoldet særlig knyttet til kjønn, alder, etnisk bakgrunn og funksjonsevne»*.

Videre står det i strategien, at vi vil bruke rekruttering som et strategisk verktøy. I denne sammenheng skal vi blant annet:

- være bevisst på verdien av ulikheter og mangfold i organisasjonen ved vurdering av søkere og i tillegg delta i traineeprogrammet for personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en.
- vurdere å bruke søkekomiteer for å øke tilfanget av godt kvalifiserte og styrke mangfoldet.
- identifisere forhold som er til hinder for at vi lykkes i rekrutteringsarbeidet, og iverksette tiltak for å rette på dette.

Rekrutteringsprosessene våre skal være effektive og av høy kvalitet. Ved åpen, transparent og merittbasert rekruttering skal vi i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet i staten sørge for ansettelse av den best kvalifiserte kandidaten ([Rekrutteringsstrategi 2023-2030](#)).

2.3.2 Rekrutteringsprosessen

Med utgangspunkt i universitetsstyrets vedtak i 2021 av [handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025](#), jobber vi aktivt med følgende tiltak i forbindelse med rekruttering:

- Etterspør mangfolds- og likestillingskompetanse ved rekruttering til lederstillinger
- Omtale mangfold og inkludering særskilt i utlysningstekster.
- Tydeliggjøre retningslinjer, og verdien av mangfold og inkludering overfor innstillende og ansettelsesmyndighet
- Ordningen med likestillingsrepresentanter i ansettelsesråd/utvalg blir videreført

HR-avdelingen har vært opptatt av å legge til rette for mangfold, likestilling og inkludering allerede i jobbanalyse-fasen ved blant annet å vurdere mulighet for, og oppfordre ledere til, å lyse ut deltidsstillinger.

Mangfoldserklæringen vår er revidert og oppdatert kontinuerlig og vi har også hatt stort fokus på bruk av inkluderende språk i stillingsannonserne. Og ihht. anbefalinger fra Kommunal- og Moderniseringsdepartementet (KMD) har vi og i 2023 lagt til krav om å oppfylle positiv særbehandling i utlysningstekstene våre. Mal for annonsene blir også jevnlig revidert og vi arbeider for at kvalifikasjonskrav er nøye vurdert slik at vi ikke setter unødvendige standarder som kan skremme kvalifiserte søkere fra målgruppene. Vi oppfordrer søker med «hull» i CV-en, innvandrerbakgrunn og/eller nedsatt funksjonsevne til å søke, og lenker til informasjon om hvordan søknader blir behandlet, med hensyn til positiv særbehandling, unntak fra kvalifikasjonsprinsippet, osv. Dette har trolig bidratt til at UiS får flere søkere fra målgruppene. I 2022, var det 1,2% av søkere til ledige stillinger som opplyste om nedsatt funksjonsevne og 2,9% som opplyste om hull i CV-en. Tall for 2023 er henholdsvis 1,8% og 3,7%.

Vi kan dessverre ikke vise til en tilsvarende økning i antall nyansatte fra målgruppen. I 2023 ble to personer som hadde informert om funksjonsnedsettelse ansatt i kunngjort ledige stillinger: Den ene i rekrutteringsstilling (stipendiat) og den andre i lærlingstilling. Ingen søkere med hull i CV-en ble ansatt etter ordinær rekrutteringsprosess. Det er samtidig grunn til å tro at tall fra rekrutteringssystemet ikke fullt ut gjenspeiler de reelle tallene. Ofte er det søkere som ikke opplyser om nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en og det er pr. i dag ikke mulig å korrigere/overstyre informasjonen som er registrert av søkere selv i rekrutteringssystemet. Vi har heller ikke et system som gjør det mulig å registrere slike opplysninger og samtidig ivareta personvern.

I våre rekrutteringsprosesser, sørger ledere og rekrutterere i HR-avdelingen også for at minst én kvalifisert kandidat fra hver målgruppe blir invitert til intervju, ihht. Forskrift til

statsansatteloven §4, a og b. I tillegg bruker vi strukturerte intervju i vurdering av kandidater for å sikre likebehandling av alle søkere uavhengig av kjønn, funksjonsevne og kulturell bakgrunn.

Ansattes representant deltar i ansettelsesutvalg og -råd der utlysningstekst blir vedtatt og er dermed involvert tidlig i rekrutteringsprosessene. De har mulighet til å uttale seg om utvelgelse av aktuelle kandidater, er til stede under intervju og behandler saker om kunngjøring og ansettelse.

2.3.3 Likestillingsrepresentanter

Det går fram av universitetets tilpassingsavtale til Hovedavtalen (HA) § 31 at organisasjonene utpeker likestillingsrepresentant i ansettelsessaker. Vedkommende skal se til at likestillingsperspektivet ivaretas, og har anledning til å uttale seg om evt. kjønnsbalanse/likestilling ved kunngjøring av ledig stilling og innstilling om ansettelse.

I 2023 møtte likestillingsrepresentantene på tvers av fakultetene for erfarings- og kunnskapsutveksling. Basert på innspill fra møtet, ble det innført noen endringer i rekrutteringsprosessene som sikrer at likestillingsrepresentantene får innsikt i kandidatlisten tidligere i prosessen og tilgang til mer konkret informasjon om utvelgelse av kandidater til intervju. Dette håper vi at kan bidra til at representantene kan bedre ivareta rollene sine.

I tillegg til jevnlige møter, har likestillingsrepresentantene blitt samlet i et digitalt forum (Microsoft Teams-chat) opprettet av HR-avdelingen. Tanken bak tiltaket er at de skal ha tettere og mer direkte kontakt med hverandre og aktuell kontaktperson ved HR-avdelingen. I tillegg er chatten brukt hyppig for deling av relevant informasjon som for eksempel endringer i rekrutteringsprosesser eller tips om aktuelle konferanser/seminarer om relevante tematikk innen likestilling, mangfold og inkludering.

I 2024 er målet å gjennomføre flere møter med likestillingsrepresentantene, og involvere dem i arbeidet vårt med kartlegging av risiko for diskriminering og hindra for likestilling. Vi har også planlagt å utarbeide et utfyllende mandat for representantene som vil gjøre det lettere for disse å utøve sin rolle.

2.3.4 Inkluderingsdugnaden

Ledere blir informert om mulighet for og fordelene ved å melde inn stillinger i Traineeprogrammet for personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. I 2023 har UiS deltatt i traineeprogrammet i staten. Dette er noe som vi ønsker å videreføre i 2024. Vi vil aktivt jobbe med å ansette flere personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en i organisasjonen både via traineeprogrammet og ordinære rekrutteringsprosesser.

Inkluderingsdugnaden som prosjekt ble ikke videreført etter 2020. Oppdraget til virksomhetene om å rapportere på målet om at fem prosent av nyansatte skulle enten ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en ble gitt gjennom fellesføringer i tildelingsbrevet til

virksomhetene. Det siste tildelingsbrevet med en slik fellesføring var tildelingsbrevet for 2021. Selv om inkluderingsdugnaden ikke ble vart videreført, har UiS jobbet mot 5% målet i 2022 og 2023. I departementets tildelingsbrev til UiS for 2023, står det at det forventes at *«virksomheten skal arbeide systematisk med hvordan man skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og arbeider aktivt med tiltak for å rekruttere bredt og mangfoldig på alle nivåer i organisasjonen.»*. Dette mener vi at UiS har aktivt jobbet med i 2023. Men til tross i økt fokus på likestilling og mangfold gjennom hele rekrutteringsprosessen og hos den enkelte leder, har ikke UiS lyktes med å ansette flere personer fra målgruppen med redusert funksjonsnivå eller hull i CV-en.

I tildelingsbrev for 2024 blir det gitt ei fellesføring om å ha *«en positiv utvikling i antall ansettelser av personer med funksjonsnedsettelse og/eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring.* Som etterspurt i tildelingsbrevet, vil UiS definere et *«hensiktsmessig ambisjonsnivå»* for 2024, ut fra organisasjonens størrelse, i samarbeid med tillitsvalgte.

2.4 Mangfolds- og likestillings kompetanse blant ledere

Ansatte i HR-avdelingen deltar jevnlig på ulike kurs om mangfold og inkludering. Det er også gjennomført kurs for nyansatte ledere om rekruttering av medarbeidere, der mangfold og inkludering var tema.

I 2023 ble det foretatt ansettelse i 24 lederstillinger. I tråd med handlingsplanen, var mangfolds- og likestillingskompetanse etterspurt ved rekruttering til disse stillingene. Aktuelle kandidater får spørsmål om mangfold og inkludering i intervjuet.

Vi opplever likevel at det kan være utfordrende å vurdere mangfoldskompetanse under intervju. Erfaringer vi har gjort oss i 2023 tyder på at kan være en fordel å bruke andre verktøy enn bare strukturert intervju med relevante spørsmål. Bruk av testverktøy har blitt vurdert, men vi har ikke klart å finne en egnet test som kan bidra i vurdering av mangfoldskompetanse pr i dag. I 2024 kommer vi til å ha større fokus på andre metoder som kan brukes i kompetansebasert intervju, for eksempel case-oppgave.

2.5 Praksisplasser

UiS har til enhver tid personer på praksisplass via NAV. Ved utgangen av 2023 hadde UiS alt 24 personer på arbeidsmarkedstiltak på midler fra NAV eller med delfinansiering fra NAV, tre mer enn året før (tall hentet fra SAP). Gjennom årene har vi en rekke eksempler på at personer med praksisplass har fått arbeid ved UiS, fast eller midlertidig. Vi har ikke tall for om målgruppen har gått fra praksisplass til midlertidig eller fast ansettelse.

UiS har gjennom årene hatt et godt samarbeid med NAV om praksisplasser. I desember 2023 hadde representanter fra HR-avdelingen, inkludert HR-direktøren, et oppfølgingsmøte med NAV om videre samarbeid ifm. arbeidstrening. Etter møtet, innførte rekrutteringsteamet nye rutiner for mottak og behandling søknader om praksisplass/arbeidstrening. De nye rutine

gjør det lettere for NAV og søkeren å dele CV og søknad ved å bruke jobbsøkerportalen Jobbnorge. I tillegg, har HR-rådgivere bedre tilgang til alle søknader og kan vurdere fortløpende om det er mulighet for arbeidstrening ved det enkelte fakultet/enhet de betjener. Ved å bruke Jobbnorge, forsikrer vi oss om at søkerens personvern er ivaretatt, samtidig som det gir oss mulighet til å hente ut statistikk om hvor mange av de som melder sin interesse blir tilbydd arbeidstrening.

2.6 Lønnspolitikk

Universitetet har fastsatt en overordnet lokal lønnspolitikk som er utarbeidet i samarbeid mellom ledelsen og arbeidstakerorganisasjonene.

De lønnspolitiske retningslinjene ble oppdatert i 2023 og er en del av universitetets personalpolitikk. Følgende overordnede prinsipper legges til grunn:

- Universitetet skal ha et lønnsnivå som gjør det mulig å rekruttere og beholde personer som har den kompetanse vi ønsker.
- Universitetet skal gjennomføre en lønnspolitikk som stimulerer til innsats og oppnå gode resultat.
- Universitetets ansatte skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønnsmessig utvikling.
- Universitetet skal arbeide for å jevne ut eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn.
- Universitetet skal arbeide for å jevne ut urimelige lønnsforskjeller innen samme stillingskategori mellom enheter
- Universitetet skal ivareta likelønn (under dette lik lønn for same arbeid og arbeid av lik verdi), kompetanse, erfaring og ansvar ([Lønnspolitiske retningslinjer](#)).

2.7 Arbeidsmiljø

UiS skal være en arbeidsplass hvor ansatte ikke blir utsatt for fysiske og psykiske helsemessige og sikkerhetsmessige farer. Vi skal være inkluderende overfor individuelle, kulturelle og sosiale ulikheter og stimulere til mangfold og likestilling. Arbeidsfellesskapet skal preges av åpenhet, respekt og redelighet både innad og utad. Sammen med utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver, skal dette bidra til å gjøre UiS til en helsefremmende, god og attraktiv arbeidsplass.

UiS skal ta miljøhensyn og tydelig samfunnsansvar i all sitt virke. Dette innebærer å ha en aktiv og bevisst holdning til miljø- og klimautfordringer i driften av universitetet. Vi skal involvere samarbeidsparter og leverandører i miljøarbeidet (Målsettinga for HMS-arbeidet er, jf. styresak US 80/18).

2.8 Livsfasepolitikk

Gjennom aktiv personalledelse og personalpolitiske tiltak vil universitetet legge til rette for at ansatte gjennom hele karrieren skal kunne kombinere en utfordrende og utviklende arbeidssituasjon hvor det stilles krav til levering, med de utfordringer de ulike livsfasene fører med seg.

Universitetet er opptatt av at ansatte i alle livsfaser skal kunne prestere godt. Det er mange ansatte som er i en krevende livsfase med bl.a. ansvar for små barn. Da det er et mål å øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger og lederstillinger ved UiS vil universitetet legge til rette for at det skal være mulig å kombinere familieliv og en aktiv deltakelse som ansatt ved universitetet.

Universitetets seniorpolitikk bygger på en grunnholdning om at seniorer er en ressurs med verdifull kompetanse som vi trenger, og at mennesket lærer og utvikler seg gjennom hele livet. Seniorpolitikk er en naturlig del av vår personalpolitikk. Seniorpolitikk rommer all aktivitet som har som mål å rekruttere, utvikle og beholde gode seniormedarbeidere og deres kompetanse til det beste for universitetet, den ansatte og samfunnet.

([Livsfasepolitikk](#)).

I januar 2024 innførte UiS nye retningslinjer for pensjonister med det overordnede målet å lette tilknytningen til UiS for tidligere ansatte. Retningslinjene inkluderer velferdsordninger, arrangementer, samt beskrivelser av ordninger for pensjonister som ønsker å bidra med sin kompetanse og deltakelse til organisasjonen. UiS har som intensjon å etablere nettverk som beriker både universitetet og den enkelte pensjonist. Målet er å ha et levende universitet med fellesskap på tvers av generasjoner, og legge til rette for berikende relasjoner. Derfor søker UiS å opprettholde jevnlig kontakt med Seniorforum, og målet for 2024 er å få etablert en ekstern side rettet mot tidligere ansatte for å styrke universitetets "senioralumni".

2.9 Rutiner knyttet til mobbing, trakassering og seksuell trakassering

Universitetet i Stavanger har over flere år hatt fokus på forebygging når det gjelder trakassering, herunder seksuell trakassering. Det blir holdt årlige kurs for ledere med den hensikt å forebygge uønsket atferd. Ledere lærer hvordan de skal håndtere uønsket atferd og i HR sin lederhåndbok er det lagt stor vekt på veiledning av ledere i slike vanskelige saker. Vi legger vinn på oss på å hjelpe den enkelte leder med en forståelse av sitt ansvar i forhold til [arbeidsmiljøet](#). I tillegg veileder vi dem i hvordan de kan [håndtere og forebygge konflikter](#) og gir dem hjelp via nøye detaljerte beskrivelser i [HMS-arbeidet](#). Deretter hvordan [behandling av meldinger i HMS-rapporteringssystemet](#) samt [kriser](#) skal håndteres av leder.

Vår medarbeiderundersøkelse som er utarbeidet av Avonova Census sammen med lokale ressurser, blir gjennomført annethvert år. Neste gang er i februar 2025. Denne undersøkelsen hjelper med å registrere og kartlegge om ansatte har opplevd mobbing,

trakassering eller seksuell trakassering av andre eller seg selv. Resultatene fra sensitive tema blir bare rapportert på organisasjonsnivå, vi har andre rutiner for å melde fra om mobbing og trakassering på individnivå. Så dette er en måte å måle og kartlegge problemet fra et organisatorisk ståsted. For å måle arbeidsmiljøet har vi to viktige tema vi ser på, det er om avdelinger skårer rødt (det vil si ett standardavvik under gjennomsnittet) på sosialt samspill og sosial støtte, og fornøydhet med egen personalleder. Der begge disse temaene er i rødt, er det en såkalt risikoreport. Noen enheter kan oppleve større problem enn andre og her støtter Avonova Census og UiS-ansatte fra HR med å hjelpe ledere i å jobbe lokalt med å utvikle et tryggere og bedre arbeidsmiljø. I tillegg til å jobbe med resultatene lokalt på de enkelte enhetene, brukes resultatene også i ettertid til forskning gjennom UiS sin egen forskningsavdeling som fokuserer på institusjonell forskning (UIS IRN), og et visuelt blick på utviklingen gjennom årene. Disse dataene brukes av UiS til å endre prosedyrer eller oppfølgingstiltak – til beste for den enkelte ansatte og arbeidsmiljøet.

2.9.1 Rapportering på uønsket atferd studenter – Si ifra! Elektronisk rapporteringssystem.

I 2018 innførte UiS et enkelt digitalt system «Si-ifra» for studentene. Systemet er bygd opp på en slik måte at studentene kan si fra ved et elektronisk skjema på tre ulike nivå. Skjemaet ligger lett synlig på framsiden på studentsidene og via uis.no (om oss). Det er gitt eksempler på hvilke typer meldinger som faller inn under de ulike kategoriene. De tre kategoriene er: «alvorlige og kritikkverdige forhold» (rød sak), «feil og mangler» (gul sak) og «positive tilbakemeldinger» (grønn sak).

Årstal	Tal på røde saker	Tal på gule saker	Tal på grønne saker	Tal på saker totalt
2017(nov-des)	2	22	0	24
2018	10	63	4	77
2019	9	56	4	69
2020	15	81	2	98
2021	35	59	6	99
2022	32	86	9	126
2023	23	105	3	131

Figur pr. 01.02.2024 over saker i «Si-ifra» (Saksnr: 20/10541-4).

I løpet av 2023 har vi mottatt 131 meldinger gjennom «Si ifra»- ordningen. Fordelingen av de innkomne meldingene synes å ha noe variasjon fra fjorårets fordeling. Det har kommet inn noen færre røde saker, mens trenden med en markant økning av de gule meldingene synes å fortsette.

Av de 131 meldingene utgjør meldinger om alvorlig og kritikkverdige forhold 23 stk. Elleve av disse meldingene omhandlet mobbing/trakassering, hvorav et av tilfellene omhandlet seksuell trakassering mellom en student og innleid personell på et studentarrangement. Den seksuelle trakasseringen skal ha skjedd i en sosial sammenheng. Det har ikke vært meldt inn forhold av seksuell trakassering mellom student og ansatt siden 2020. Det er imidlertid meldt inn åtte tilfeller av mobbing/trakassering mellom student og ansatt. Forholdene skal

være relatert til undervisning og reaksjon på kritikkverdig adferd til underviser. Her er det en liten økning fra fjorårets fem tilfeller.

De andre røde sakene omhandler opplevd mobbing/trakassering mellom studenter og klage på manglende tilrettelegging og oppfølging fra universitetet.

Statistikken viser, som ved de siste årene, at overvekten av meldingene som kommer inn via systemet er i kategorien «feil og mangler» (gule meldinger). I denne kategorien kan studentene melde inn feil og mangler ved det fysiske læringsmiljøet eller andre problemstillinger studentene møter i sin studiehverdag. De fleste av meldingene i denne kategorien omhandler dårlig innemiljø, feil og mangler i rom/bygning eller misnøye med administrasjonen eller faglærer/undervisningen.

En gjennomgang av de gule meldingene i 2023 viser at den største andelen av meldingen omhandler dårlig luftkvalitet og manglende eller ødelagt utstyr. Det er imidlertid også en stor andel av meldingene som omhandler misnøye med faglærer/underviser og undervisningsopplegget. Innholdet i flere av meldingene bar preg av at studenten(e) var bekymret for egen forberedelse for å kunne gjennomføre eksamen i emnet. Det ble her pekt på forhold som vanskelighetsgrad på øvingsoppgaver og eksamen, manglende fasit/veiledning på øvingsoppgaver og undervisning.

I 2023 har det vært en negativ trend hva gjelder de grønne meldingene, hvor det kun har kommet inn tre mot ni i fjor. Meldingene omhandler positive tilbakemeldinger om enkelte undervisere.

Hovedandelen av de gule meldingene håndteres av driftsavdelingen i samarbeid med Statsbygg. Responstiden på disse meldingene er som regel på langt under en uke. I de tilfellene hvor det kreves større eller omfattende tiltak blir innspillene i meldingene tatt med inn i videre vurderinger.

Alle fakultetene tar meldingene på alvor uavhengig av tema. Oppfatningen er at fakultetene følger prosedyrene og de aller fleste av sakene blir tatt tak i, i løpet av svært få dager. Alle meldinger/varslinger blir behandlet konfidensielt.

Utdanningsdirektøren opplever at alle fakulteter/enheter tar varslingene som kommer inn på alvor og følger dem opp så raskt som mulig. Dette gjelder særlig de røde sakene. Det er god dialog mellom fakultet og jurist i Utdanningsavdelingen (UA) under saksgangen. Det er også et godt samarbeid mellom juristene på HR-avdelingen og UA i behandlingen av saker som omhandler forhold mellom student og ansatte. Tilbakemeldinger fra studentene viser at de opplever at fakultetet tar dem på alvor, og føler seg godt i varetatt i prosessen. De opplever trygghet og tillit til profesjonell saksbehandling i varslingsaker.

[2.9.2 Rapportering på uønskt atferd ansatte – Via HMS-håndboka og CIM systemet.](#)

I 2023 hadde vi 11 hendelser rapportert, av disse to om mobbing/trakassering (ingen av de omhandlet seksuell trakassering). Med tidligere varslingssystem, gikk de fleste varslinger om kritikkverdige forhold, herunder mobbing og trakassering i stor grad utenom de

varslingskanalene vi hadde opprettet. Slike saker pleide å komme til linjeleder og ble håndtert der. Noen ganger med hjelp av HR, andre ganger ble de håndtert av leder alene. Ofte er tillitsvalgte og/eller verneombud involvert i slike saker og brukt som budbringer av varsler.

I 2024 er det etablert ny felles varslingskanal.

2.9.3 Ny felles varslingskanal

UiS har etablert en ny varslingskanal på bakgrunn av tilbakemeldinger fra ansatte om at det var utfordrende å finne fram til hvordan varsle og si fra om forhold som påvirker arbeidsmiljø og/eller kan være i strid med lover og regler. Ikke minst gjelder dette også for eksterne som ønsker å varsle UiS.

En arbeidsgruppe ble etablert og har hatt flere møter i løpet av 2023. Mandatet til arbeidsgruppen var å etablere en tydeligere vei inn for ansatte, studenter og eksterne som vil varsle om avvik og kritikkverdige forhold.

På bakgrunn av dette, har UiS opprettet en felles varslingskanal som tilbyr en enklere måte å «varsle» på ved UiS, på interne og eksterne nettsider. Ansatte, studenter og eksterne som vil varsle om avvik og kritikkverdige forhold kan benytte seg av varslingssystemet.

Den nye varslingskanalen/nettsiden ble publisert på uis.no 17. januar 2024

3.0 Avsluttende ord og tiltak for likestilling, inkludering og mangfold blant ansatte

Denne rapporten for likestilling, inkludering og mangfold for 2023 har forsøkt å kartlegge og identifisere ulike utfordringer i dette arbeidet ved UiS. Det vil alltid være en risiko for at diskriminering og andre hindre for likestilling er til stede i en organisasjon, og dermed også ved UiS. Årsakene er ofte sammensatte og kommer muligens ikke like godt frem i rapporteringsgrunnlaget. De ulike tallgrunnlagene som er gjort greie for i denne rapporten gir oss viktig informasjon og viser ulike trender og hvor vi har de største utfordringene, men en helhetlig konklusjon på hva årsakene til risikoene er, og eventuelle mønster av mer sammensatte hindre for likestilling, inkludering og mangfold må komme frem i dialogen i organisasjonen.

Ansatte ved UiS har i 2023 levert et åpent brev til ledelsen og styret. I brevet støtter de ansatte “et åpent, mangfoldig og inkluderende universitet” og utfordrer universitetsledelsen og rektor Klaus Mohn til å prioritere følgende tiltak i handlingsplanen:

- Opprette utvalg for likestilling, mangfold og inkludering med bred representasjon
- Opprette en stilling som mangfoldsrådgiver
- Støtte til etablering av LHBT+ organisasjoner for studenter og ansatte

I løpet av 2024 vil det bli utpekt en mangfoldsrådgiver ved UiS samt opprettet et utvalg for likestilling, inkludering og mangfold. Dette mener vi at vil bidra til å heve kunnskap rundt

mangfold, likestilling og inkludering i organisasjonen. Som påpekt i det åpne brevet fra de ansatte, er det i tillegg mulig å sette i gang andre tiltak som er ikke krever store investeringer. I årene som kommer, ønsker vi å skape gode arenaer i organisasjonen der tematikken blir løftet opp og diskutert slik at alle ansatte kan bidra til å finne ut hvilke tiltak som bør settes i gang for å skape et mer åpent, mangfoldig og inkluderende universitet, og forebygge hindre for likebehandling.

For å jobbe systematisk med å fremme likestilling og hindre diskriminering, vil vi gjennomføre arbeidsmøter om aktuelle tema med engasjerte ansatte fra hele universitetet. Målet er å få innspill fra personer med ulike perspektiver og roller i organisasjonen til hvordan UiS kan bli en mer inkluderende arbeidsplass. Innspill som samles i hvert arbeidsmøte vil legges fram for Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold, og rektoratet for videre vurdering. Det er viktig for UiS som organisasjon at ansatte er involvert og bidrar i utforming av eventuelle tiltak for videre arbeid med mangfold, likestilling og inkludering. Det er også vesentlig at eventuelle tiltak blir forankret i ledelsen for å skape vellykkede endringer i organisasjonen. Arbeidsmåten vi foreslår, vil sørge for en mer inkluderende og demokratisk prosess rundt mangfolds- og likestillingsarbeidet i organisasjonen, samtidig som den bidrar til å ivareta aktivitets- og redegjøringsplikten.

Som beskrevet tidligere i rapporten, har universitetet iverksatt flere tiltak som har som hensikt å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i organisasjonen. Andre tiltak vi kan løfta fram fra 2023 er følgende:

3.1 Balanseprosjektet «Kvinner til topps»

- Styret ved Universitetet i Stavanger har vedtatt å videreføre prosjektet ved egne midler, på bakgrunn av stor suksess og etterspørsel ([Kvinner til topps](#)).
- Deltakere i kvinner til topps ønsker nå å være med å føre det videre og vil gjerne fortsette å delta på samlingene og fungere som mentor for nye deltakere – noe vi ser på som en stor hjelp og et svært positivt innspill.
- Det nye Tiltops-prosjektet ble startet opp i september 2023 med 26 deltakere fra 6 ulike fakultet og varer ut 2026.

3.2 Språkkafè for internasjonale studenter og ansatte

- Ved UiS tilbyr vi studenter og ansatte å delta på [språkkafè](#). Oppsettet er uformelt og uten registrering, hvor vi oppfordrer alle til å komme til et avslappet og lærerikt miljø for å lære om Norge og praktisere norsk. Vi har fire språkkafékvelder hvert semester - fire uker på rad med varierende oppmøte. Vi forsøker å alltid ha ca. 4-5 ansatte til stede. Denne språkkafeen er et populært tilbud som vi gjerne vil videreføre.

3.3 Norskopplæringskurs for alle utenlandske ansatte

- Ved UiS tilbyr vi alle utenlandske ansatte norskkurs. Det skal gjennomføres innen de

første 3 årene. Kurset tilbys via Etter- og videreutdanningsenheten. Den ansatte og leder er bedt om å lage konkret plan for språkutvikling som en del av den årlige utviklingssamtalen.

3.4 Medarbeiderundersøkelsen

- UiS gjennomfører en medarbeiderundersøkelse annethvert år – neste gang er februar 2025. Medarbeiderundersøkelsen har som mål å fremme trivsel blant UiS-ansatte. Her jobber vi blant annet med oppfølging av ansatte og ledere med særlig fokus på avdelinger med såkalte risikorapporter («røde» resultat på ledelse og sosialt samspill). HR-avdelingen har et eget arbeidsrettsteam og organisasjonspsykolog som jobber med individuelle varsler om mobbing og trakassering. I tillegg, rapporteres det om opplevd og observert diskriminering, og ufrivillig deltidsarbeid i medarbeiderundersøkelsen.

3.5 Kjønnskvotering

- Tekniske og administrative stillinger
 - hva som forstås med stillingsgruppe skal jf. HA § 31 nr. 3 avtales i tilpassingsavtalen. Jf. universitetets tilpassingsavtale skal kvoten på 40% ved ansatte i lederstillinger regnes ut for universitetet som helhet
 - For andre tekniske og administrative stillinger regnes kvoten innenfor aktuell enhet
- Undervisnings- og forskerstillinger
 - Det opereres med tre stillingskategorier ved universitetet; professorstillinger, andre undervisnings- og forskerstillinger og rekrutteringsstillinger. Jf. tilpassingsavtalen til universitetet, er det «*hver enkelt stillingskategori innenfor ett fagområde ved universitetet som er basis for kvoteringen*».

