

Sakskart til møte 1/2025 i fakultetsstyret

Tid og stad: 4. mars 2025 10:00 – 17:30, Nedre Foss gård

[Legg til i kalender](#)

Ordinært styremøte kl. 1000-1200

V-SAK 1 Godkjenning av protokoll fra styremøtet 9. desember

Arkivsaksnummer: 2025/85336

[Vedlegg \(pdf\):](#)

1. Forslag til protokoll fra styremøtet 9. desember

Vedtaksforslag:

Protokollen fra møtet 9. desember godkjennes.

V-SAK 2 Årsregnskap 2024

Arkivsaksnummer: 2025/3207

[Vedlegg \(pdf\):](#)

1. Ledelsesvurdering, kommentar til utviklingssamtale med Kunnskapsdepartementet og økonomirapport utarbeidet for universitetsledelsen
2. Oppsummerende styrepresentasjon

Vedtaksforslag:

Fakultetsstyret vedtar det fremlagte årsregnskapet.

O-SAK 1 Orienteringer fra ledelsen

- Deltakelse i søknader om KI-milliarden
- Arbeidet med samisk rettsspråk

O-SAK 2 Tilsyn av Arbeidstilsynet 30. januar

Arkivsaksnummer: 2025/44791

Vedlegg (pdf):

1. Rapport fra Arbeidstilsynet
2. Melding om tilsyn
3. Rapport fra fakultet

O-SAK 3 Statusrapport årsplan 2024-2026

Arkivsaksnummer: 2025/82865

Vedlegg (pdf):

1. Statusrapport på gjennomføring av årsplan 2024-2026
2. Nøkkeltall forskning
3. Nøkkeltall undervisning

O-SAK 4 Informasjons- og drøftingsmøter

Arkivsaksnummer: 2025/85335

Vedlegg (pdf):

1. Referat fra informasjons- og drøftingsmøtet 14. februar

O-SAK 5 Ansettelsesvedtak

Innstillings- og tilsettingsutvalget (ITU) har i perioden desember 2024 til februar 2024 fattet følgende ansettelsesvedtak:

- Viljar Johnsen Nerheim og Theodor Karlsen gis tilbud om stilling som stipendiat (SKO 1017) ved Det juridiske fakultet. Dersom én eller begge takker nei til tilbudet, går det videre i den rekkefølgen de er innstilt (arkivsaksnr. 2025/1558).

O-SAK 6 Dekanvedtak

Dekanvedtakene publiseres på egen nettside.

O-SAK 7 Eventuelt

Samlefil med saksdokumentene til styremøtet (pdf)

Lunsj kl. 1200-1300

Styreseminar kl. 1300-1730

D-SAK 1 Justert intern finansieringsmodell

Arkivsaksnummer: 2025/8040

Vedlegg (pdf):

1. Finansieringsmodell for Juridisk fakultet
2. Intern fordeling etter nåværende modell
3. Simulering/eksempel på justering av satser i nåværende modell

D-SAK 2 Status strategi 2030 og hva bør prioriteres videre?

Fakultetsstyret har tidligere ønsket å diskutere hvilke tiltak i Strategi 2030 som bør prioriteres videre. Saken presenteres i møtet. Strategi 2030 og to siste årsplanene er lenket opp under.

Vedlegg (pdf):

1. Strategi 2030
2. Årsplan 2025-2027
3. Status årsplan 2024-2026

D-SAK 3 Hvordan forbedre gjennomføringstiden for studentene?

Vedlegg (pdf):

1. Notat om saken ettersendes.

D-SAK 4 Sykefraværsutvikling og oppfølging av stipendiater

Fakultetsstyret ønsket i møtet 10. oktober 2024 mer informasjon om følgende to saker som presenteres i styreseminaret:

1. Sykefraværsutviklingen sett i lys av de økte refusjonene.
2. Oppfølging av stipendiater og utvikling i stipendiatgruppen, herunder om sykefravær og gjennomføringstid har endret seg.

D-SAK 5 Arbeidstidsundersøkelsen for faste vitenskapelige 2024

Oppfølging fra styremøtet i juni 2024 der det ikke ble tid til å gjennomgå undersøkelsen.

Vedlegg (pdf):

1. Presentasjon av undersøkelsen

D-SAK 6 Sidegjøremål

Fakultetsstyret har tidligere ønsket mer informasjon om hvordan sidegjøremål håndteres ved fakultetet. Saken presenteres i møtet, men reglement og oversikt over sidegjøremål er lenket opp under.

Vedlegg:

1. Reglement om sidegjøremål og eierinteresser ved UiO
2. Sidegjøremål og eierinteresser til ansette ved Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet, 25. februar 2025

Publisert 25. feb. 2025 09:42 - Sist endra 25. feb. 2025 09:43

Protokoll fra møte 4/2024 i fakultetsstyret

Tid og sted: 9. des. 2024 12:00 – 15:00, Kollegieværelset, DA

Til stede: Ragnhild Hennum, Maria Astrup Hjort, Kjersti Lohne, Alla Pozdnakova, Maja Vestad, Alexander Schmidt Aarrestad, Siri Teigum, Bjørn Erik Thon, Jenny Myrland Johnsen og Magnus Eikemo

Forfall: John Asland og Gunnar Stokke Kjeldsen

Fra Administrasjonen: Oddrun Rangsæter (referent)

V-SAK 1 Godkjenning av protokoll fra styremøtet 10. oktober

Arkivsaknummer: 2024/542

Vedtak:

Protokollen fra styremøtet 10. oktober godkjennes med en justering av referat fra budsjettpresentasjon.

(Enstemmig vedtatt)

V-SAK 2 Budsjett 2025 og langtidsbudsjett 2025-2029

Arkivsaknummer: 2024/9321

Vedtak:

Styret slutter seg til forslag til årsbudsjett 2025 og langtidsbudsjett.

(Enstemmig vedtatt)

V-SAK 3 Årsplan 2025-2027

Arkivsaknummer: 2024/19740

Vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til forslaget til årsplan 2025-2027.

(Enstemmig vedtatt)

V-SAK 4 Honorar til studentrepresentanter i råd og utvalg

Arkivsaknummer: 2024/22565

Vedtak:

Fakultetsstyret slutter seg til administrasjonens forslag til justerte honorarsatser som trer i kraft 1.1.2025.

(Enstemmig vedtatt)

V-SAK 5 Møtetider for fakultetsstyret i 2025

Vedtak:

Fakultetsstyret beslutter følgende møtetider for 2025:

- Tirsdag 4. mars, heldagsseminar
- Torsdag 19. juni, kl. 12-15
- Torsdag 23. oktober, kl. 12-15
- Mandag 8. desember, kl. 12-15

(Enstemmig vedtatt)

O-SAK 1 Orienteringer fra ledelsen

- Status valg av leder ved Norsk senter for menneskerettigheter (SMR)

O-SAK 2 Kandidatundersøkelsen

Morten Slind Olsen presenterte kandidatundersøkelsen.

Styret kommenterte at praksisordningen på fakultetet bør styrkes og at fakultetet bør søke om å få bli godkjent for å kunne gi studenten en rettssakseksamen bestående av skriftlig forarbeid og muntlig behandling av sivil sak. Ifølge de nye vilkårene for advokatbevilling (ny forskrift § 3) vil dette bli et krav for å få advokatbevilling. Det kan være at mange studenter vil ønske å ta en slik eksamen.

Styret etterlyste bedre data på etnisk bakgrunn og sosial klasse. Morten melder tilbake til undersøkelsen om dette.

O-SAK 3 Valgkomité for Det juridiske fakultet

Arkivsaksnummer: 2023/11775

O-SAK 4 Referat fra informasjons- og drøftingsmøter

Arkivsaksnummer: 2016/5526

Referatene fra informasjons- og drøftingsmøtene 1. og 29. november fulgte med innkallingen, men ble ikke kommentert i møtet.

O-SAK 5 Ansettelsesvedtak

Innstillings- og tilsettingsutvalget (ITU) har i perioden oktober til desember ikke fattet noen ansettelsesvedtak.

O-SAK 6 Dekanvedtak

Dekanvedtakene publiseres på egen nettside.

O-SAK 7 Eventuelt

Ingen saker ble tatt opp under eventuelt.

Det juridiske fakultet, 9. desember 2024

Til: Fakultetsstyret

Møtenr: 1/2025

Møtedato: 4. mars 2025

Dato: 27. januar 2025

J.nr.: 2025/3207

Årsregnskap 2024

Årsregnskapet for 2024 legges med dette frem for styret ved Det juridiske fakultet. Saken består i tillegg til fremleggsnotatet av ledelsesvurdering, kommentar til UiOs utviklingssamtale med Kunnskapsdepartementet og økonomirapport utarbeidet for universitetsledelsen, samt oppsummerende styrepresentasjon.

Fakultetsstyret behandlet regnskapet T2 2024 på styremøtet 10. oktober og regnskap T1 2024 på styremøtet 30. mai.

Regnskapet er avlagt i henhold til regnskapsprinsippene ved UiO, og innenfor angitte tidsfrister.

Regnskap for bevilgningsfinansiert virksomhet

«Bevilgningsfinansiert virksomhet» består av «Basis» (midler som kan disponeres av ledelsen og fakultetsstyret) og de UiO-interne prosjektene. UiO ser dette resultatet samlet, men i tabellen nedenfor er «Basis» vist for seg, og de UiO-interne prosjektene på egen linje.

Tabell 1, Regnskap bevilgningsfinansiert virksomhet

Tall i millioner kroner	Regnskap 31.12.24	Opprinnelig Årsbudsjett Vedtatt høsten 2023 med justeringer i etterkant	Årsprognose utarbeidet i september 2024
Overført fra 2023, «Basis»	-69,2	-68,0	-68,0
Overført fra 2023, UiO-interne prosjekter	-5,4	Budsjetteres i balanse	Budsjetteres i balanse
Sum 2023, Bevilgningsfinansiert virksomhet	-74,6	-68,0	-68,0
Inntekter	-317,9	-312,5	-313,0
Personalkostnader	268,5	246,8	259,8
Driftskostnader	109,9	116,2	108,8
Perioderesultat før bidrag fra BoA (*)	60,5	50,5	55,6
Nettobidrag og prosjektavslutning (**)	-37,8	-38,6	-39,5
«Overforbruk BoA» (***)	-4,8	Budsjetteres ikke	Budsjetteres ikke
Resultat inneværende år	17,9	11,9	16,1
Mindreforbruk «Basis»	-51,3	-56,1	-51,9
Sum UiO-interne prosjekter (****)	-5,4	Budsjetteres i balanse	Budsjetteres i balanse
Akkumulert mindreforbruk Bevilgningsfinansiert virksomhet	-56,7	-56,1	-51,9

Kommentar til tabellen:

UiO fremstiller inntekter og mindreforbruk som «minus» (dvs kreditposter) og kostnader og merforbruk som «pluss» (dvs debetposter).

(*): BoA = Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet.

(**): Tallet kan avvike mellom Basis- og BoA-siden i regnskapet. Dette fordi overhead (OH), frikjøp og egenandeler er fakultetsoverskridende.

(***): Midlertidig resultateffekt fra den underliggende prosjektporteføljen, kan ikke disponeres fritt av ledelsen eller fakultetsstyret. UiO-regnskap sier de vil ta denne effekten ut av fakultetets regnskap fra 2025.

(****): Øremerkede midler som ikke kan disponeres fritt av ledelsen og fakultetsstyret.

Fakultetsstyrets og ledelsens økonomiske handlingsrom fremkommer på linjen «Mindreforbruk Basis». UiO styrer etter linjen «Akkumulert mindreforbruk Bevilgningsfinansiert virksomhet».

Akkumulert viser basisøkonomien et mindreforbruk (overskudd) på 51,3 millioner kroner ved periodeslutt. Taktskiftet fra 2023 til løpende driftsunderskudd fortsetter og forsterkes i noen grad. Inkludert UiO-interne prosjekter (øremerkede midler) har fakultetet et mindreforbruk på 56,7 millioner kroner.

Enkeltelementer som påvirker resultatet, inntektssiden:

- Korrigert for prisstigning er statsbevilgningen redusert med om lag 6% siste 10 år.
 - Fakultetet har i samme periode hatt en vekst i antall 1. stillinger.
 - Over tid er disse trendene vanskelig å forene.
- Statsbevilgningen ble som forutsatt 311,5 millioner kroner.
- Øvrige inntekter utgjorde 6,4 millioner, hvilket er mer enn budsjettet.
 - Blant disse inntektene var 0,772 millioner i studiepenger fra borgere utenfor EU og EØS. Det var dette punktet vi fikk trekk for senhøsten 2023.
 - Det er knyttet aktivitet til noen av de ekstra inntektene, hvilket betyr økte personalkostnader.



Økonomiseksjonen
Kontoradr.:

Telefon: 22 85 50 50
Telefaks: 22 85 98 40
postmottak@jus.uio.no
www.jus.uio.no

- Prosjektmidlene tilhørende «Klarspråk» ble i 2024 tatt ut av basisbevilgningen.
 - Dette var en feil som oppsto ved overgangen til DFØs systemer 1. mai 2021.

Enkeltelementer som påvirker resultatet, **personalkostnader**:

- På årsbasis har personalkostnadene økt med 9,0% siden 2023.
 - Økningen var sterkere tidligere i 2024. Veksten er dermed avtagende.
 - Bevilgningen økte med 4,0% fra 2023 til 2024, øvrig vekst må fakultet selv finansiere.
- Ved utgangen av året hadde fakultetet 51 basisfinansierte stipendiater og postdoktorer.
 - Fakultetet mottar finansiering for 45 slike stillinger («måltall»).
 - Øvrige stillinger må fakultet selv finansiere.
 - Det forventes en reduksjon i denne stillingskategorien gjennom 2025.
- NAV-refusjoner (langtidsfravær utover arbeidsgiverperioden) utgjorde 9,2 millioner kroner i 2024, en økning på 55% siden 2021.
 - Korrigert for økningen i personalkostnadene var endringen 26%.
- Fra januar 2025 er antall professorårsverk redusert med 2,3.
 - Det forventes en ytterligere reduksjon på ett årsverk fra februar.
 - Begge forhold er i tråd med budsjettforutsetningene fra høsten 2024.

Enkeltelementer som påvirker resultatet, **driftskostnader**:

- Driftskostnadene utenom husleia er redusert med 11,7% fra 2023.
 - Driftskostnader og investeringer på basis er redusert med 2,7 millioner kroner siden i fjor.
 - Ambisjonen er en ytterligere reduksjon på 5% for 2025.

Enkeltelementer som påvirker resultatet, **prosjektaktiviteten**:

- Nettobidraget fra prosjektene (BoA-porteføljen) gikk ned fra 48,1 millioner i 2023 til 38,6 millioner i 2024. Dette er om lag som budsjettet, og skyldes:
 - PluriCourts, fakultets Senter for fremragende forskning (SFF), ble avsluttet til nyttår 2023.
 - Andre prosjekter er avsluttet, eller er i nedtrapping mot slutfasen.
- Stortinget har vedtatt å legge ned Senter for fremragende undervisning (SFU).
 - Gjenstående midler og egenandeler fra fakultetet tillater drift ut 2026.
 - Driften de siste to årene finansieres i stor grad av egenandel fra fakultet, hvilket reduserer nettobidraget til basis.
- Det gjøres spesielt oppmerksom på at likviditetseffekten av underliggende prosjektportefølje påvirket driftsresultatet på basis positivt med 4,8 millioner for 2024.
 - UiO kaller dette «Overforbruk BoA», og er midler som ikke kan disponeres av fakultetsledelsen eller styret.
 - Uten denne posten ville regnskapet vært 4,8 millioner dårligere enn det nå fremstår.
 - Det underliggende driftsresultatet er dermed svakere enn vist i Tabell 1.
- Fakultetet har fått innvilget noen nye prosjekter i perioden.
 - Det jobbes med flere lovende prosjekter av god størrelse, både til EU og Norges Forskningsråd (NFR).

For de underliggende enhetene ser basisregnskapet slik ut:

Tabell 2, Regnskap bevilgningsfinansiert virksomhet, underliggende enheter

Tall i millioner kroner	Regnskap 31.12.24	Opprinnelig Årsbudsjett Vedtatt høsten 2023 med justeringer i etterkant	Årsprognose utarbeidet i sep. 2024
IKRS	-6,0	-2,2	-7,1
JussBuss, underkoststed av IKRS	0,1		
IFP	-9,0	-2,8	-6,9
NIFS	-12,9	-8,9	-12,9
IOR	-2,7	-2,5	-4,1
SMR	-2,6	-5,2	-3,6
Fakultetsadministrasjonen	-18,2	-34,5	-17,3
Mindreforbruk «Basis»	-51,3	-56,1	-51,9
Sum UiO-interne prosjekter	-5,4	Budsjetteres i balanse	Budsjetteres i balanse
Mindreforbruk Bevilgningsfinansiert virksomhet	-56,7	56,1	51,9

Kommentar til tabellen:

UiO fremstiller inntekter og mindreforbruk som «minus» (dvs kreditposter) og kostnader og merforbruk som «pluss» (dvs debetposter).

Andre forhold

Trenden med nedbygging av overskudd gjelder hele universitetet, og er til dels tydeligere på andre fakultet. Samlet hadde UiO et underskudd på 273 millioner i 2024, og tidligere års overskuddet ble dermed halvert. Dette er en trend som ikke kan fortsette, og universitetsledelsen vil initiere tiltak for å endre utviklingen.

Tilsvarende trend ser man i store deler av universitets- og høyskolesektoren.

Finansieringen av det nye Livsvitenskapsbygget er fortsatt uavklart.

Vurdering bevilgningsøkonomien

Nedbyggingen av tidligere års overskudd har gått raskere enn planlagt, men vedtatte tiltak høsten 2024 gir effekt allerede fra januar 2025.

Nye kostnadskrevende satsinger frarådes, men ytterligere økonomiske tiltak er ikke påkrevd forutsatt at vedtatt spareplan gjennomføres.

Regnskap for Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BoA)

Fakultetet hadde ved periodeslutt nærmere 90 aktive eksternt finansierte prosjekter:

- Noen prosjekter er flerårige med betydelige midler til drift og finansielt bidrag til basis.
- Flertallet av prosjektene er mellomstore og utgjør en andel av den vitenskapeliges samlede arbeidsinnsats. Det store antallet gjør disse prosjektene viktige for finansieringen av basis.
- Mange prosjekter er små og gjenspeiler mer en begrenset aktivitet enn et eget prosjekt. UiOs regler tilsier at alle eksterne midler over 30.000 kroner skal prosjektstyres. Dette innebærer eksempelvis at en personalmessig begivenhet som er eksternt finansiert blir styrt som et prosjekt. Disse prosjektene har liten betydning for basisøkonomien.

I det nye regnskapssystemet balanseføres mindreforbruket/overskuddet i BoA-porteføljen. Tidligere ble dette vist som et samlet resultat for alle Eksternt Finansierte Prosjekter (EFP).

Viktige enkeltfaktorer i prosjektporteføljen:

- Det balanseførte «overskuddet» (likviditetsreserve) pr. 31. desember 2024 var 42 millioner kroner. Dette er å betrakte som forskuddsbetaling fra «kunder».
 - Dette indikerer svært god likviditet i prosjektporteføljen. Beløpet varierer gjennom året uten at det påvirker driften av prosjektene.
 - Den store likviditetsreserven ved årsskiftet gjenspeiler bl.a. innbetalinger fra NORAD og prefinansiering av et EU-prosjekt.
 - Tap på fordringer har ikke forekommet på mange år.
- Gjennomgangen med instituttene viser at fakultetet har tre prosjekter som trolig avsluttes med merforbruk (underskudd), samlet oppad begrenset til 1 million kroner.
 - På avslutningstidspunktet føres dette mot basis, og reduserer nettobidraget.
 - Akkumulert underskudd ved prosjektavslutninger i 2024 utgjorde 790.000 kroner.
 - Underskuddet på enkelte prosjekter må ses i sammenheng med nettobidraget (bidrag fra prosjektporteføljen til basis). Som vist i Tabell 1 utgjorde dette 37,8 millioner i 2024.

Andre utviklingstrekk ved prosjektvirksomheten:

- Fakultetet har flere prosjektsøknader til vurdering og under arbeid, både nasjonalt og internasjonalt.
 - De største er knyttet til regjeringens KI-satsing hvor vi er med i to omfattende prosjektsøknader.
 - Fakultetet har også søknader inne hos Norges Forskningsråd og EU.
- «SFF VI» utlysningen (Senter for fremragende forskning) ble sendt 5. juni, med prosjektstart 2026/2027.
 - Det er sannsynlig med 10 nye SFFer på landsbasis, med mulighet for rundt fire for UiO (erfaringstall).
 - Nye prosjekter av denne typen er meget viktig for fremtidig dimensjonering av fakultetet gjennom nettobidrag til basisvirksomheten.

Vurdering av prosjektøkonomien

Fakultet har mange prosjekter med god økonomi, men nettobidraget er betydelig redusert i forhold til toppårene 2022 og 2023. Nye prosjekter er viktig for fremtidig dimensjonering av Det juridiske fakultet.

Samlet vurdering av fakultetets økonomi

Fakultetet har fortsatt god økonomi, men trenden med nedbygging av overskuddet økte gjennom året. Kontroll på personalkostnadene og stabile inntekter fra prosjektporteføljen blir viktig fremover.

De bakenforliggende årsakene til det økte sykefraværet bør analyseres, og nødvendige tiltak iverksettes.

I fremtiden kan det oppstå et finansieringsbehov på UiO-sentralt som følge av løpende driftsunderskudd og det nye Livsvitenskapsbygget.

Forslag til styrevedtak

Fakultetsstyret vedtar det fremlagte årsregnskapet.

Vedlegg:

- Ledelsesvurdering, kommentarer til UiOs utviklingssamtale med Kunnskapsdepartementet og økonomirapport utarbeidet for universitetsledelsen.
- Oppsummerende styrepresentasjon.

Saksbehandler: Lars Botten, 95-83-54-48 l.c.botten@jus.uio.no



Rapporterende enhet: JUS

Rapportert av:
Oddrun
Rangsæter

Periode:
T3 - 2024

JUS ledelsesvurdering 3. tertial 2024

Årsoppgjøret for 2024 viser at fakultetets økonomi er i endring og at fakultetets akkumulerte overskudd bygges ned.

Det store overskuddet som var på topp i 2022 skal bygges ned år for år, og målet er et langtidsbudsjett i balanse og et aktivitetsnivå som gjenspeiler den økonomiske realiteten.

Tiltak som ble satt i verk for å bygge ned det store overskuddet var å øke aktivitetsnivået blant annet med forsering av vitenskapelige stillinger og flere utlysninger til basisfinansierte utdanningsstillinger.

Fakultetets økonomiske rammebetingelser er gjennom mange år gradvis strammet inn ved kutt i offentlige bevilgninger og interne UiO-reduksjoner. Kuttene er delvis dekket inn gjennom effektivisering, men særlig gjennom et stadig økende nettobidrag fra underliggende prosjektportefølje. I 2024 gikk nettobidraget ned og kuttene ga da større effekt i økomoen til fakultetet og i 2024 har vi sett at nedbyggingen av overskuddet går raskere enn forventet.

En annen årsak til at nedbyggingen av overskuddet går raskere enn forventet er forsinkelser i stipendiatgruppen. Nye regler for forlengelser for også kortere sykefravær spiller inn og fakultetet har mange stipendiater med forventet (budsjettert) sluttdato i 2024 som av ulike årsaker er forlenget til 2025. Dette har gjort at lønnskostnadene for denne ansattgruppen er høyere enn ønskelig. Fakultetet har tatt grep og utsatt planlagte stipendiatutlysninger, samt at en lar vitenskapelige årsverk stå vakante inntil økonomien igjen er trygt på plussiden.

Fakultetet arbeider målbevisst med å få stipendiatene gjennom, samt utvikle studiet slik at vi får studentene til å avlegge flere studiepoeng og å fullføre studiene på tilnærmet normert tid. I tillegg søker fakultetet å legge best mulig til rette for eksternt søknader om eksternt finansierte prosjekter som igjen vil øke nettobidraget til fakultetet.

Selv om nedbygging av overskudd har gått noe raskere enn forventet i 2024, er tiltak satt i verk for å dempe denne utviklingen slik at fakultetets økonomi vil komme i balanse ved utgangen av kommende prosjektperiode. Vi ser at tiltakene har god effekt allerede fra januar 2025. Ytterligere tiltak vil få regnskapsmessig effekt utover våren og fra neste semester. Vår vurdering er at nye tiltak foreløpig ikke er påkrevd.

Alt i alt mener fakultetet at vi har gode verktøy til å håndtere den nye økonomiske situasjonen og at vi vil klare å opprettholde en god og sunn økonomisk situasjon på fakultetet.

Dato:

dekan

fakultetsdirektør

UiOs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet

de 2-3 viktigste tiltakene som er gjennomført i 2024 på de følgende områdene, til sammen inntil 1-2 sider tekst:

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

Juridisk fakultet har etablert et tett og nært samarbeid med arbeidslivet som skal være mottaker til våre ferdig utdannede studenter. Vi har etablert et arbeidslivspanel om vi møter 2-4 ganger i året for å diskutere hvordan vi skal gjøre studentene våre bedre rustet til å møte arbeidslivet der ute. I 2024 har særlig bruken av KI vært diskutert og behovet for at studentene våre har forståelse for hvordan KI kan være et nyttig verktøy i arbeidslivet. KI er tema i mange av fagene som undervises men fakultetet har i tillegg nedsatt en arbeidsgruppe for å se på hvordan vi mer systematisk kan integrere kritisk bruk av KI i undervisningen. KI i undervisningen er også en viktig del av søknaden som nettopp er sendt inn om finansiering av et større forskningsprosjekt innen KI (fra den såkalte KI-milliarden).

Studentene ved juridisk fakultet har tradisjonelt sett hatt gode muligheter for praksisordninger både hos offentlige og private aktører. I 2024 startet fakultetet et arbeid for å systematisere dette bedre, og i tillegg se på muligheten av at en slik praksis, godkjent av fakultetet kan være poenggivende slik at praksisperioden ikke forsinker studieløpet.

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

Juridisk fakultet har siden 2020 vært vertskap for Senter for fremragende utdanning. Senteret, CELL (Senter for erfaringsbasert juridisk læring) er et faglig ressurscenter som utvikler erfaringsbaserte og studentaktive undervisnings- og vurderingsformer i en digital tidsalder. Der målet er å skape fremtidens juristutdanning. Her blir nye undervisnings og evalueringsformer testet ut for å heve studiekvaliteten, samt å utøve ferdigheter som etterspørres hos framtidige arbeidsgivere. Fokus på samarbeid og muntlige ferdigheter kan nevnes som to satsingsområder. I 2024 etablerte en et eget undervisningsemne i praktisk prosedyre, med muligheter for å delta i i internasjonale prosedyrekonkurranser. Arbeidet i CELL har vider ført til fortgang i arbeidet med å legge om undervisning og evalueringsformer, som f.eks større vekt på oppgaveskriving og muntlig evaluering. Dessverre er finansieringen til SFU-ordningen avsluttet, – selv om mye av arbeidet i CELL implementeres i den daglige driften av fakultetet gir kutt i den type prosjektarbeid mindre rom for videre eksperimentering i samme skala.

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

Det juridiske fakultet tilbyr et femårig masterløp for å oppnå graden master i rettsvitenskap. Samtidig er det en viktig del av fakultetets samfunnsoppdrag å kunne tilby juridiske emner for studenter fra andre fakulteter og kandidater fra arbeidslivet. Juridisk kompetanse er viktig for svært mange utdanninger og stillinger i arbeidslivet og fakultet ønsker å bidra til dette.

Juridisk fakultet har stor søkning, mange studenter (3600) og forholdsvis få ansatte (98 fast vitenskapelig ansatte). Det er derfor forholdsvis liten kapasitet til å utvikle nye tverrfaglige studietilbud. Vi trenger de lærerkraftene vi har til å gi best mulig undervisning til egne studenter. Likevel søker vi å kunne tilby juridiske emner for studenter fra andre fakulteter og kandidater fra arbeidslivet:

Våren 2024 nedsatte dekanatet en arbeidsgruppe til å se på etter- og videreutdanningsemnene (EVU-emnene) og introduksjonsemnene rettet mot studenter som ikke har jus (emner med JUROFF-kode.) Resultatet fra denne arbeidsgruppen er at det gis et tilbud fra fakultetet som lett kan innpasses i andre grader ved UiO. I tillegg har en etablert to etter- og videreutdanningsemner som tilbys innen arbeidsrett og innen offentlig forvaltning med særlig vekt på EØS. Disse to emnene finansieres gjennom to større eksterne forskningsprosjekter og undervisningen er spisset for å øke kompetansen innen prosjektenes rettslige fokusområder har vært en del av prosjektplanen.



Økonomirapport T3 2024

Basisvirksomheten ble i tertialet gjort opp med et underskudd på 7,8 millioner kroner, mens de UiO-interne prosjektene hadde et overskudd på 1 million. Samlet viste dermed bevilgningsfinansiert virksomhet et underskudd på 6,8 millioner. For året under ett ble basis gjort opp med et underskudd på 17,9 millioner kroner. De interne prosjektene viste liten resultateffekt.

De regnskapsmessige hovedutfordringene gjennom 2024 har vært høyere økning i personalkostnader enn forventet, samt redusert nettobidrag. Begge trender ble fanget opp tidlig, og gjenspeiles i budsjett og prognose. Årsresultatet ble om lag som lagt til grunn i høstens langtidsbudsjett.

Utfordringene fremover blir å gjennomføre ambisjonene knyttet til reduksjon i personalkostnader og stabilisering av nettobidrag. Økt sykefravær er også en utfordring, og videre arbeid med forebyggende tiltak vil bli prioritert.

Vurdering av regnskapet og den økonomiske situasjonen

Etter mange år med bevilgningskutt, både over statsbudsjettet og som følge av finansieringsbehov sentralt på UiO, viser bevilgningen en realnedgang på -7,3% siste 10 år dersom lønnsutviklingen i samfunnet legges til grunn (Disponeringsskriv 2024 vs. Disponeringsskriv 2014 korrigert for lønnsveksten i perioden). Legges konsumprisen til grunn er realnedgangen -6,2%. I samme periode har fakultetet hatt en positiv utvikling i antall 1.stillinger. Dette utgjør det overordnede motsetningsforholdet i regnskapet, og gjenspeiles i konturene vi nå skimter av et mindre juridisk fakultet i fremtiden. 2024-regnskapet representerer trolig første steg i den retning.

Personalkostnadene på basis har økt med 36 millioner (15,5%) på to år. Statsbevilgningen har i samme periode økt med 8,58%. Dette gjenspeiler en av to hovedutfordringer i fakultetets økonomi. Økningen skyldes:

- Det er ansatt flere universitetslektorer enn planlagt.
- Det var ingen bevilgningsfinansierte disputaser høsten 2024, hvilket betyr høyere personalkostnader i 2025.
- Lønnsглидning i form av tillegg utover 2.5.1 forhandlingene synes relativt stor.

Andre forhold knyttet til personalkostnadene:

- Det er avsatt 6 millioner til lønnsoppgjøret for 2024. Dette er noe høyere enn UiOs anbefaling.
- Det er avsatt 0,8 millioner for ToA-kontrakter inngått etter fristen, samt 0,14 millioner til fakultetsstyret. Fakultetet hadde ikke tilsvarende avsetninger 31/12-23.

Iverksatte tiltak med virkning fra 2025:

- 2,3 professorårsverk er stilt vakante fra nyttår.
- Ytterligere ett professorårsverk stilles vakant fra 1.februar.
- En universitetslektor har sagt fra seg stillingen før tiltredelse. Stillingen blir ikke besatt på nytt.
- En instituttfinansiert 1.stilling på NIFS (sjøretten) tilsettes ikke. Dette innebærer en innsparing fra 2026 i forhold til budsjett.
 - Instituttet søker dekanen om å tilsette en stipendiat i stedet.
- Det er planlagt 10-12 disputaser i vårsemesteret, hvorav tre bevilgningsfinansierte.
 - Ytterligere reduksjon i bevilgningsfinansierte stipendiat er skjer i løpet av høstsemesteret.

Prosjektaktiviteten viser en nedgang fra 2023, og nettobidraget er redusert med 20% fra 48,1 millioner i 2023 til 38,6 millioner i 2024. Vi har i tillegg et forstyrrende inntektselement i posten "Overforbruk BoA" på 4,8 millioner kroner. Posten tilslører delvis nedbyggingen av overskuddet, og uten dette elementet ville resultatutviklingen vært 4,8 millioner svakere enn nevnt i ingressen.



UNIVERSITETET I OSLO

For 2025 og fremover er det lagt til grunn et årlig nettobidrag på 39 millioner kroner. Suksess med store EU-søknader og i den forestående SFF-utlysningen er viktig for å oppnå dette målet. Heri ligger fakultetets andre økonomiske hovedutfordring.

Driftskostnadene utenom husleie er lavere enn opprinnelig budsjett.

Som ellers i samfunnet har **sykefraværet** steget de siste årene. Basisregnskapets offentlige refusjoner gjenspeiler økningen i langtidsfraværet:

Offentlige refusjoner	Tall for hele året			
	2021	2022	2023	2024
Konto 5801 og 5802 Sykepenger	3 955 412	2 427 802	4 356 876	6 129 914
	100 %	61 %	110 %	155 %
Konto 5811 og 5813 Foreldrepenger	1 961 365	1 385 565	1 921 879	3 064 333
	100 %	71 %	98 %	156 %
Konto 5801/5802 og 5811/5813	5 916 777	3 813 367	6 278 755	9 194 247
	100 %	64 %	106 %	155 %
	Tall for hele året			
	2021	2022	2023	2024
Fastlønn (Tableau definisjon: 5001/5090/5099/5102/5103/5104/5106)	149 104 616	154 361 002	163 569 591	182 999 857
Sykepenger	2,653 %	1,573 %	2,664 %	3,350 %
Foreldrepenger	1,315 %	0,898 %	1,175 %	1,675 %
Sum refusjoner	3,968 %	2,470 %	3,839 %	5,024 %

Sykepengerefusjonen på basis (fravær utover arbeidsgiverperioden på 16 dager) har økt med 55% på fire år. Korrigert for økte lønninger og flere ansatte har refusjonen steget med 26%. Vi ser en tilsvarende utvikling i foreldrepengene. Regnskapsmessig representerer refusjonen på 9,194 millioner en inntekt.

Standardtabell for bevilgningsfinansiert virksomhet

Bevilgningsvirksomheten

	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Regnskap 2024	Prognose 2024
Inntekter	-307,9	-309,9	-305,3	-323,0	-312,5
Personal	228,1	234,8	250,0	271,5	246,8
Drift	90,1	98,1	105,7	106,8	113,0
Investeringer	5,2	2,4	3,7	3,4	3,2
Isolert resultat før ..	15,6	25,4	54,1	58,7	50,5
Nettobidrag	-37,4	-53,0	-47,1	-37,0	-48,1
Prosjektavslutning	0,1	-0,1	0,2	0,8	9,6
Overforbruk BOA	-1,1	3,4	2,5	-4,8	
Isolert resultat	-22,8	-24,4	9,7	17,8	11,9
Overført fra i fjor	-32,9	-61,3	-84,4	-74,5	-68,0
Akkumulert resultat	-55,7	-85,7	-74,6	-56,8	-56,1

Selv med avvik på enkeltposter i regnskapet, er trenden i prognosen riktig. Fakultetet lander på et resultat nær budsjett. Merk linjen "Overforbruk BoA" som viser en inntekt på 4,8 millioner kroner. Dette er en effekt fra underliggende prosjektportefølje som fakultetsledelsen ikke kan disponere fritt. I følge UiO-regnskap vil effekten bli tatt ut av vårt regnskap fra 2025.



Budsjettall fra 16.desember leveringen

Bevilgningsvirksomheten

	Regnskap 2024	Regnskap HiÅ 2025	Prognose 2025
Inntekter	-323.0	-0.2	-317.9
Personal	271.5	13.8	253.7
Drift	106.8	0.1	108.6
Investeringer	3.4	0.0	4.4
Isolert resultat før nettobidrag	58.7	13.7	48.8
Nettobidrag	-37.0	-1.3	-37.8
Prosjektavslutning	0.8		-1.6
Overforbruk BOA	-4.8		
Isolert resultat	17.8	12.4	9.5
Overført fra i fjor	-74.5		-52.4
Akkumulert resultat	-56.8	12.4	-42.9

Tabellen over er tatt med for å vise at IB 2025 (forutsatt overskuddet fra 2024 i budsjettet) på 52,4 millioner er beregnet uten effekten fra "Overforbruk BOA", og at resultatet fra 2024 er i tråd med forutsetningene i langtidsbudsjettet.

Prosjektrengskapet viser nedgang i inntekter, personalkostnader og andre kostnader. Etter avviklingen av PluriCourts (SFF) samt et par andre store prosjekter var dette som forventet.

Standardtabell for Bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet (BoA)

BOA-virksomheten

	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Regnskap 2024	Prognose 2024
Inntekter	-107,4	-128,4	-132,6	-113,4	-147,0
Personal	56,2	60,4	66,0	61,6	53,6
Drift	7,0	18,1	22,0	18,1	42,6
Investeringer	0,1	0,1	0,6	0,2	
Isolert resultat før ..	-44,1	-49,8	-44,0	-33,4	-50,9
Nettobidrag	37,6	53,0	46,8	35,7	44,6
Prosjektavslutning	-0,1	0,1	-0,2	-0,8	6,0
Overforbruk BOA	1,1	-3,4	-2,5	4,8	
Overført fra i fjor	0,0		0,0	0,0	
Resultat	-5,6	0,0	0,1	6,3	-0,2

Etter toppårene 2022 og 2023 med gode inntekter og rekordhøyt nettobidrag er fakultetet nå sannsynligvis tilbake til en mer normal situasjon på nivå med 2021 og tidligere år. Tilsvarende nivå på nettobidraget er lagt til grunn i langtidsbudsjettet.

Konklusjon

Trenden i regnskapet er som forventet, men aktiviteten i 2024 var høyere enn opprinnelig planlagt. Utfordringen fremover blir å iverksette vedtatte innsparingstiltak, og holde prosjektaktiviteten på et jevnt høyt nivå.

Nye økonomiske satsinger frarådes, men ytterligere økonomiske tiltak er heller ikke påkrevd forutsatt at vedtatt spareplan gjennomføres.

Årsregnskap 2024

Tall i millioner

Bevilgningsfinansiert virksomhet

	Regnskap 31/12	Opprinnelig årsbudsjett	Årsprognose Utarbeidet sep 2024
Overført fra 2023	-69,2	-68,0	-68,0
Inntekter	-317,9	-312,5	-313,0
Personalkostnader	268,5	246,8	259,8
Driftskostnader	109,9	116,2	108,8
Resultat før bidrag fra BoA	60,5	50,5	55,6
Nettobidrag og prosjektavslutning	-37,8	-38,6	-39,5
"Overforbruk BoA"	-4,8	Budsjetteres ikke	Budsjetteres ikke
Årsresultat	17,9	11,9	16,1
Akkumulert mindreforbruk Basis	-51,3	-56,1	-51,9
Sum UiO-interne prosjekter	-5,4	Budsjetteres i balanse	Budsjetteres i balanse
Akkumulert mindreforbruk Bevilgningsfinansiert virksomhet	-56,7	-56,1	-51,9
	Mindreforbruk Overskudd	Mindreforbruk Overskudd	Mindreforbruk Overskudd

Resultat underliggende enheter	Regnskap 31/12	Opprinnelig årsbudsjett	Årsprognose Utarbeidet sep 2024
herav IKRS	-6,0	-2,2	-7,1
herav JussBuss	0,1	-	-
herav IFP	-9,0	-2,8	-6,9
herav NIFS	-12,9	-8,9	-12,9
herav IOR	-2,7	-2,5	-4,1
herav SMR	-2,6	-5,2	-3,6
herav Fak.adm	-18,2	-34,5	-17,3
Akkumulert mindreforbruk Basis	-51,3	-56,1	-51,9
Sum UiO-interne prosjekter	-5,4	Budsjetteres i balanse	Budsjetteres i balanse
Akkumulert mindreforbruk Bevilgningsfinansiert virksomhet	-56,7	-56,1	-51,9

Resultatutvikling Det juridiske fakultet

Basis uten interne prosjekter

Sorte tall = overskudd Røde tall = underskudd

Tidspunkt	Akkumulert resultat M-NOK	Resultat i tertialet T-NOK	12-måneders rullerende resultat
30.04.2014	-27,2	-2 757	
31.08.2014	-31,9	-4 666	
31.12.2014	-27,4	4 487	-2 936
30.04.2015	-32,2	-4 793	-4 972
31.08.2015	-37,3	-5 136	-5 442
31.12.2015	-35,8	1 531	-8 398
30.04.2016	-38,3	-2 575	-6 180
31.08.2016	-39,6	-1 280	-2 324
31.12.2016	-30,0	9 670	5 815
30.04.2017	-18,4	11 518	19 908
31.08.2017	-18,2	252	21 440
31.12.2017	-13,0	5 153	16 923
30.04.2018	-9,2	3 791	9 196
31.08.2018	-6,5	2 710	11 654
31.12.2018	-5,2	1 369	7 870
30.04.2019	-4,7	448	4 527
31.08.2019	-7,3	-2 566	-749
31.12.2019	-11,9	-4 584	-6 702
30.04.2020	-18,6	-6 754	-13 904
31.08.2020	-28,2	-9 493	-20 831
31.12.2020	-30,0	-1 875	-18 122
30.04.2021	-36,1	-6 123	-17 491
31.08.2021 Inkl Klarspråk 3 mill	-41,9	-5 817	-13 815
31.12.2021 Inkl Klarspråk 3 mill	-47,0	-5 021	-16 961
30.04.2022 Inkl Klarspråk 3 mill	-57,1	-10 098	-20 936
31.08.2022 Inkl Klarspråk 3 mill	-67,9	-10 898	-26 017
31.12.2022 Inkl Klarspråk 3 mill	-75,6	-7 652	-28 648
30.04.2023 Inkl Klarspråk 3 mill	-72,1	3 486	-15 064
31.08.2023 Inkl Klarspråk 3 mill	-73,2	-1 079	-5 245
31.12.2023 Inkl Klarspråk 3 mill	-69,2	4 044	6 451
30.04.2024 Inkl Klarspråk 3 mill	-65,5	3 710	6 675
31.08.2024	-59,1	6 368	14 122
31.12.2024	-51,3	7 806	17 884

Økonomien fremover

Viktige forhold

1: Kontroll på personalkostnadene.

2: Nye eksternt finansierte prosjekter som genererer "Nettobidrag".

3: Hvordan påvirkes bevilgningen i årene som kommer?

*Reduserte bevilgninger over statsbudsjettet?

*Økt finansielt behov på UiO sentralt knyttet til underskudd og Livsvitenskapsbygget?



Dato: 25.02.2025

Saksnr.: 2025/44791 EIRIHAAC

Styremøte 1/2025 – 4. mars

Sak i møtet: O-SAK 2

Arbeidstilsynet tilsyn 30. januar 2025

Det juridiske fakultet mottok i desember 2024 melding om tilsyn fra Arbeidstilsynet (vedlegg 2). Hensikten med tilsynet skulle være å kartlegge hvorvidt fakultetet jobber systematisk forebyggende for å unngå at arbeidstakere får arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

I forkant av tilsynet sendte fakultetet en rekke dokumenter til Arbeidstilsynet, blant annet en rapport som beskriver fakultetet og hvordan vi jobber med det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet (vedlegg 3).

Tilsynet ble gjennomført på fakultetet 30. januar med følgende til stede fra UiO: Ragnhild Hennum (dekan), Oddrun Rangsæter (fakultetsdirektør), Eirik Haakstad (assisterende direktør), Camilla Arnøy (hovedverneombud), Kristine Mollø-Christensen (Bedriftshelsetjenesten) og Kari Hegerstrøm (HMS-koordinator).

Fakultetet mottok 17. februar rapporten fra Arbeidstilsynet (vedlegg 1) med følgende to pålegg:

1. Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering
2. Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak

Fakultetet jobber tett med Bedriftshelsetjenesten for å svare ut og lukke påleggene. Vi mener at det er gjort mye med både kartlegginger, vurderinger, planer og tiltak, men at disse må systematiseres og beskrives tydeligere, samt inneholde tidsfrister og hvem som er ansvarlig.



Vedlegg:

1. Rapport fra Arbeidstilsynet
2. Melding om tilsyn
3. Beskrivelse av fakultetet og HMS-arbeidet

Saksbehandler:

Eirik Haakstad



Arbeidstilsynet

Vår dato: 17.02.2025

Vår referanse: 2024/52727

Vår saksbehandler: Anne Langedrag, tlf. 95923190

UNIVERSITETET I OSLO
Postboks 1072 Blindern
0316 OSLO
Organisasjonsnummer 971035854

Tilsynsrapport for UNIVERSITETET I OSLO org.nr. 971035854

Vi viser til tilsyn med DET JURIDISKE FAKULTET org.nr. 926495658 (underenhet)

Sted:	Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO
Når:	30.01.2025
Til stede fra dere:	Ragnhild Hennum (Dekan, professor), Eirik Haakstad (Ass. direktør), Oddrun Rangsæter (Direktør), Kristine Mollø-Christensen (Seniorrådgiver), Camilla Arnøy (HVO v/jur fak) og Kari Hegerstrøm (HMS- og beredskapskoordinator)
Til stede fra Arbeidstilsynet:	Anne Langedrag (seniorinspektør) og Cathrine Louise Holme (seniorinspektør)

Nr.	Reaksjon	Status	Frist
1	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering	Varslet	02.05.2025
2	Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak	Varslet	02.05.2025

Forklaring til kolonnen «status»

Vår referanse: 2024/52727

Side 1 av 10

Varslet: Betyr at dere har mulighet til å kommentere eller gi opplysninger vi bør vurdere, før vi fatter et vedtak. Fristen for å gi slike kommentarer finner dere lenger nede i brevet.

Oppsummering av tilsynet

Hensikten med tilsynet var å kontrollere at virksomheten arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge at arbeidstakerne får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager.

Tema i tilsynet:

- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som påvirker risikoen for at arbeidstakere får muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
- Bruk av bedriftshelsetjenesten

Tilsynsrapporten bygger på opplysninger som fremkom i møte med virksomheten, samt innsendt skriftlig dokumentasjon før og etter tilsynet.

Arbeidstilsynets inntrykk i tilsynet er at virksomheten har en god struktur for å arbeide systematisk med HMS og arbeidsmiljø, og med forhold som kan bidra til muskel- og skjelettplager og psykiske plager hos ansatte.

Virksomheten har flere arenaer for medvirkning og samarbeidsklima mellom ledelse, verneombud og de ansatte fremstår som godt, men systematikken i samarbeidet varierer noe mellom instituttene. For eksempel er det ikke praksis med faste møter mellom ledelse og verneombud ved alle institutter.

Arbeidstilsynet oppfatter at virksomheten har både sentrale og lokale strukturer og rutiner for å sikre informasjon og opplæring knyttet til forhold av betydning for arbeidsmiljø og risikoforhold i arbeidet.

Det avdekkes noen mangler knyttet til dokumentasjonskrav. I tilsynet fremkom flere momenter som omhandlet organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø som vi i liten grad finner dokumentert i vernerunde eller ARK-kartlegging. Flere av momentene vi hadde dialog om i tilsynet samsvarer med momenter i ARK-kartleggingen, men vi ser ikke funn risikovurdert og systematisk fulgt opp i en handlingsplan. Arbeidstilsynet finner grunnlag for å varsle pålegg, **Se varsel om pålegg.**

Vi gjør oppmerksom på at tilsynet ikke er en helhetlig gjennomgang av virksomhetens systematiske HMS-arbeid.

Veiledning

Avvikssystemet

I tilsynet kom det frem at virksomheten har etablert avvikssystem som alle er kjent med. Det meldes få avvik i systemet, og vi får opplyst at de fleste avvik meldes muntlig eller via e-post til nærmeste leder. I tilsynet hadde vi dialog knyttet til kultur for melding av avvik, og at det kan

være hensiktsmessig internt å diskutere hvilke typer avvik som kan og skal meldes. Avvikene som var meldt omhandler hovedsaklig fysiske eller ergonomiske forhold. Vi er av den oppfatning at melding av avvik relatert til organisatoriske og psykososiale forhold kan bidra til å synliggjøre slike eksponeringer/utfordringer på systemnivå og bidra til økt bevissthet i organisasjonen.

BHT

Virksomheten er tilknyttet intern BHT ved UiO. BHT deltar blant annet i LAMU og bistår fakultetet tett i forbindelse med ARK-prosessen. Det er positivt at virksomheten har et godt samarbeid med BHT, selv om virksomheten ikke er pålagt å være tilknyttet BHT utfra næringskode.

Arbeidsmiljømodellen

I tilsynet gikk vi kort gjennom [Arbeidsmiljømodellen](#). I modellen synliggjøres både struktur og relevant innhold i arbeidsmiljøarbeidet, utfra lovverket. Vi vektla spesielt momenter på systemnivå (ikke individuelle forhold) av betydning for det organisatoriske arbeidsmiljøet, som både påvirker og påvirkes av de øvrige faktorene.

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at Arbeidstilsynet kommer til å gi UNIVERSITETET I OSLO pålegg om å rette opp forhold som ikke er i samsvar med regelverket. Før vi vedtar pålegg, har dere rett til å kommentere saken.

Gi oss skriftlig tilbakemelding innen 10.03.2025 hvis dere mener at beskrivelsen nedenfor ikke er korrekt, eller hvis dere har kommentarer til de påleggene vi varsler og de fristene vi har satt. Etter denne datoen kan vi vedta pålegg.

[Send oss tilbakemeldingen via eDialog](#). Oppgi referansenummer 2024/52727.

#1 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – kartlegging og risikovurdering

Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte.

Innen 02.05.2025 må dere sende oss:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering som omfatter psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet (se begrunnelse under)
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og verneombud har medvirket
- Beskrivelse av hvordan BHT har bistått i arbeidet

Begrunnelse:

Omkring 60 % av medarbeiderne er vitenskaplig ansatte med forskning og undervisning som primære oppgaver. Øvrige ansatte er administrativt tilsatte, og deres hovedoppgave er å organisere, tilrettelegge og følge opp systematikk i undervisning og arbeidsmiljø. I tilsynet fikk vi høre at arbeidsmiljøet ble systematisk kartlagt og fulgt opp med bl.a årlige vernerunder, ARK-undersøkelser og medarbeidersamtaler.

Vi har mottatt informasjon og dokumentasjon som viser at arbeidsmiljøet er kartlagt gjennom vernerunder og ARK-kartlegginger i 2024, og det er utarbeidet lokale tiltaksplaner. Av prosessbeskrivelsen ser vi ARK-kartleggingen er omfattende, og fulgt opp med involvering lokalt.

Imidlertid finner vi det vanskelig å følge HMS- systematikken i mottatt dokumentasjon. Arbeidstilsynet er av den oppfatning at funnene fra kartleggingen må vurderes grundigere og prioriteres nærmere.

Vi vurderer også at noen organisatoriske og psykososiale eksponeringer vi hadde dialog om i tilsynet og som kan gi risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager ikke kom frem i kartlegging og vurdering fra ARK eller vernerunde.

Aktuelle risikoforhold som bør kartlegges nærmere:

- ulike kulturer og grad av engasjement i arbeidsmiljøarbeidet; vitenskaplig ansatte - versus adm. ansatte
- emosjonell belastning - (studenter/kollegaer)
- trakassering, vold og trusler - (studenter/kollegaer)
- arbeidsbelastning; balanse jobb - fritid
- hjemmekontor-ordning
- kontorlandskap
- arbeidstidsordninger (ref. funn i arbeidstidsundersøkelse)
- manglende bruk av etablerte strukturer eks. avvikssystemet

Dette er momenter vi finner hensiktsmessig å kartlegge og risikovurdere sammen med allerede dokumenterte risikoforhold. Risikovurderingen skal gjennomføres på systemnivå, ikke knyttet til enkeltsaker og individ.

Virkomheten må forbedre kartlegging og risikovurdering av relevante organisatoriske og psykososiale faktorer som kan føre til risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

På bakgrunn av kartleggingen skal risikoforhold vurderes og prioriteres, slik at dere kan jobbe systematisk med tiltak både sentralt og på instituttnivå.

Påleggspunktet må sees i sammenheng med pålegg om plan og tiltak.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

#2 Pålegg - Psykososiale og organisatoriske faktorer – plan og tiltak

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Innen 02.05.2025 må dere sende oss:

- Oversikt over gjennomførte tiltak som reduserer psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet
- Plan med tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og verneombud har medvirket
- Beskrivelse av hvordan BHT har bistått i arbeidet

Begrunnelse:

I dokumentasjonen vi har mottatt ser vi i liten grad hvordan virksomheten skal jobbe systematisk med å implementere konkrete tiltak.

Av prosessen med ARK ser vi det er jobbet med å identifisere utfordringer og finne relevante tiltak. Vi har fått tilsendt oversikt over tiltak både som oppfølging etter vernerunde og ARK. I mottatt dokumentasjon er tiltakene i liten grad tidfestet og oppført med ansvarlig. Arbeidstilsynet viser til at tidfesting av tiltak som er i tråd med risikovurderingene, er en forutsetning for å sikre systematikk i HMS-arbeidet.

Med utgangspunkt i den oppdaterte kartleggingen og risikovurderingen dere skal utarbeide (se pålegg over), skal virksomheten utarbeide en plan som viser hvordan dere skal jobbe systematisk med tiltak for å redusere risiko for muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Det er brudd på følgende regelverk:

- arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og andre ledd
- forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Du finner regelverksteksten nederst i rapporten.

Send dokumenter eller kommentarer via eDialog

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller for å svare på dette brevet. Husk å oppgi referansenummer 2024/52727. Les mer om eDialog: [Send og motta post \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 18-6 (8)). Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis dere ikke har verneombud, skal du gi kopien til representanten for de ansatte.

Mer informasjon?

Les mer om Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: [Tilsyn \(arbeidstilsynet.no\)](#).

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Ida Aagaard
seksjonsleder

Anne Langedrag
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert

Postadresse: Postboks 4720 Torgarden, 7468 Trondheim, Norge
Telefon: +47 73 19 97 00
Organisasjonsnummer: 974 761 211
www.arbeidstilsynet.no

Kopi til:
DET JURIDISKE FAKULTET, Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO

VEDLEGG: Regelverkstekst

Regelverket er hentet fra lovdata.no og gjelder forhold omtalt i brevet. [Regelverket finnes også på arbeidstilsynets nettsider \(arbeidstilsynet.no\)](#), der du i tillegg finner Arbeidstilsynets kommentarer til bestemmelsene.

Regelverk som gjelder for pålegg #1

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

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

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnsystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Regelverk som gjelder for pålegg #2

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

§ 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

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

(2) Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid innebærer at arbeidsgiver skal:

- a. fastsette mål for helse, miljø og sikkerhet,
- b. ha oversikt over virksomhetens organisasjon, herunder hvordan ansvar, oppgaver og myndighet for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet er fordelt,
- c. kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen,
- d. under planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheten, vurdere om arbeidsmiljøet vil være i samsvar med lovens krav, og iverksette de nødvendige tiltak,
- e. iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av denne lov,
- f. sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær,
- g. sørge for løpende kontroll med arbeidsmiljøet og arbeidstakernes helse når risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. bokstav c,
- h. foreta systematisk overvåking og gjennomgang av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet for å sikre at det fungerer som forutsatt.

(3) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf, herunder om krav til dokumentasjon av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

§ 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.

(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønssystemer, herunder bruk av prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.

(3) Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.

(4) Virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn.

(5) Atkomstveier, sanitæranlegg, arbeidsutstyr mv. skal så langt det er mulig og rimelig være utformet og innrettet slik at arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne kan arbeide i virksomheten.

(6) Departementet kan gi forskrift om begrensning i adgangen til å sysselsette visse grupper arbeidstakere som i særlig grad kan være utsatt for ulykkes- eller helsefare og om omplassering av slike arbeidstakere.

(7) Departementet kan gi forskrift som pålegger bruk av HMS-kort for arbeidstakere innenfor bransjer der det er nødvendig eller hensiktsmessig for å ivareta arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet og om oversiktslister over hvem som til enhver tid er sysselsatt på arbeidsplassen. Etter pålegg fra departementet plikter offentlige myndigheter uten hinder av taushetsplikt å gi utsteder av HMS-kort alle opplysninger fra offentlige registre som er nødvendige for utstedelse av HMS-kort.

(8) Når hensynet til helse, miljø og sikkerhet tilsier det, kan departementet i forskrift gi bestemmelser om at virksomheter som tilbyr renholdstjenester eller tjenester i forbindelse med vedlikehold og reparasjon av motorvogn, må godkjennes av Arbeidstilsynet, og om det nærmere innholdet i en slik godkjenningsordning. Når det stilles krav om slik godkjenning, vil det være ulovlig å benytte tjenester fra virksomheter uten godkjenning.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-1. Gjennomgående krav til kartlegging og risikovurdering

Den som forskriften retter seg mot, jf. [§ 1-3](#), skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten blir vurdert ved planleggingen, tilrettelegging og gjennomføringen av arbeidet.

Faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet, herunder arbeidstid, skal kartlegges og om nødvendig måles. Det skal tas særskilt hensyn til om arbeidstakere under 18 år skal benyttes i arbeidet, jf. [kapittel 12](#).

På grunnlag av kartleggingen skal risikoen for skade på eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet vurderes.

Risikovurdering skal gjentas regelmessig, ved endringer som kan ha betydning for risikoforholdene og ved innkjøp av maskiner og utstyr, som kan ha betydning for helse, arbeidsmiljøet og sikkerheten i virksomheten.

Risikovurdering skal foretas i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.

Kartlegging og risikovurdering, samt planer og tiltak som utløses av risikovurderinger, skal dokumenteres i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.



UNIVERSITETET I OSLO
Postboks 1072 Blindern
0316 OSLO

Orgnr 971035854

Melding om tilsyn - UNIVERSITETET I OSLO - org.nr. 971035854

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger kravene i arbeidsmiljøregelverket. Dette er en melding om at vi vil gjennomføre tilsyn med dere.

Tid og sted for tilsyn

DET JURIDISKE FAKULTET - org.nr. 926495658

Sted: Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO

Når: **15.01.2025 kl. 10.00—13.00.**

Fra Arbeidstilsynet møter: Anne Langedrag (seniorinspektør) og Cathrine Louise Holme (seniorinspektør).

Hvem skal delta fra dere?

I tillegg til arbeidsgiver skal verneombud, eventuelt en annen representant fra arbeidstakerne, delta i tilsynet. Videre er det opp til virksomheten selv å ta med sentrale personer. Hvis virksomheten er tilknyttet bedriftshelsetjeneste, ser vi gjerne at en representant fra bedriftshelsetjenesten deltar. Vi ber om at antall deltakere fra virksomheten begrenses til maks 6 personer.

Verneombudet må være kjent med risikoforholdene på arbeidsplassen og status i HMS-arbeidet. Arbeidstilsynet forventer at verneombud eller arbeidstakernes representant er i dialog med arbeidstakerne i forkant av tilsynet, og at arbeidsgiver legger til rette for dette. På denne måten vil verneombudet kunne fremlegge synspunktene til arbeidstakerne.

Her er spørsmål vi ønsker at verneombud skal ha innhentet informasjon om og som arbeidsgiver gjøres kjent med før tilsynet:

1. Hvilke utfordringer og belastninger opplever de ansatte i arbeidet, og hva gjør at de går på jobb?
2. Hva slags kjennskap har ansatte til avvikshåndtering, og har de fått opplæring i rutiner for avvikshåndtering?
3. Hvordan er opplevelsen av å medvirke i virksomhetens HMS- og arbeidsmiljøarbeid, herunder kartlegging, risikovurdering og arbeid med handlingsplanen



4. Hvilken opplevelse har de ansatte av å få informasjon og opplæring i arbeidet?

Hensikten med tilsynet

Muskel- og skjelettplager og psykiske plager er alvorlige utfordringer i norsk arbeidsliv. Arbeidstakere i deres næring er særlig utsatt for slike plager.

Hensikten med tilsynet er å kontrollere hvordan dere jobber systematisk forebyggende for å unngå at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager og psykiske plager.

Tema i tilsynet:

- Systematisk HMS-arbeid (kartlegging, risikovurdering, handlingsplan, rapportering og avvikshåndtering) knyttet til forhold i arbeidet som kan bidra til muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ergonomiske, organisatoriske og psykososiale forhold i arbeidet som kan påvirke risikoen for at arbeidstakere kan få muskel- og skjelettplager, og psykiske plager
- Ledelse og medvirkning, samarbeid med arbeidstakere og verneombud
- Informasjon og opplæring knyttet til risikoforhold i arbeidet
- Aktiv og forebyggende bruk av bedriftshelsetjenesten

Les mer på www.arbeidstilsynet.no

I tilsynet vil vi gjennomføre:

- Møte med ledelse og verneombud, og eventuelt bedriftshelsetjenesten.
 - Verneombud får egen tid i tilsynet til å legge frem informasjon på vegne av arbeidstakerne
- Oppsummering, avklaringer og informasjon om videre saksgang

Vi ber om at virksomheten stiller med egnet møterom.

Dette må dere gjøre før tilsynet

Vi ber om at dere sende oss følgende dokumentasjon innen 8. januar 2025:

- Oversikt over virksomhetens organisasjon; hvordan ansvar, oppgaver og myndighet er fordelt med hensyn til HMS-arbeidet
- Nøkkeltall for virksomheten; antall ansatte fordelt på avdeling og yrkesgrupper
- Oversikt over tilknytningsforhold/arbeidsavtaler. (Anslagsvis fordeling fast ansatte, vikarer, avtale om fri og uavhengig stilling)
- Oversikt - andel stillinger 100 %, versus deltidsstillinger
- Siste gjennomførte kartlegging og risikovurdering av forhold i arbeidet som kan gi muskel- og skjelettplager og psykiske plager med tilhørende tiltaksplan



- Beskrivelse av hvordan arbeidstakerne og deres representanter har medvirket i kartlegging, risikovurdering og utarbeidelse av tiltak
- Beskrivelse av relevante opplæringstiltak
- Kopi av de 10 siste meldte HMS-avvikene
- Kopi av plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.
- Kopi av årsrapport som viser bedriftshelsetjenestens bistand siste kalenderår.
- Oversikt over hvem som deltar i tilsynet

Det er bare dokumentasjonen i listen over som skal sendes inn. Dersom vi ikke mottar dokumentasjon i forkant, vil vi kontrollere denne i tilsynet.

Gi en kopi av dette brevet til verneombudet, slik at verneombudet kan snakke med arbeidstakerne om temaene før tilsynet. Hvis dere ikke har verneombud, gir dere kopien til representanten for de ansatte.

Bruk eDialog hvis dere skal sende oss dokumentasjon eller gi oss annen tilbakemelding. Oppgi referansenummer 2024/52727. Les mer om eDialog på www.arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/post/.

Trenger dere mer informasjon?

Les mer om Arbeidstilsynets tilsyn og reaksjonene vi kan gi: www.arbeidstilsynet.no/om-oss/tilsyn/.

Med hilsen
Arbeidstilsynet

Issam Bouiri, for
Ida Aagaard
seksjonsleder

Anne Langedrag
seniorinspektør

Dette brevet er elektronisk signert.

Kopi til:
DET JURIDISKE FAKULTET, Kristian Augusts gate 17, 0164 OSLO



Det juridisk fakultet, Universitetet i Oslo

ARBEIDSTILSYNETS TILSYN, TORSDAG 30. JANUAR 2025

1. Det juridiske fakultet

Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo ble etablert i 1811, og er et av UiOs fire opprinnelige fakulteter.¹ Fakultetet er Norges eldste, største og høyest rangerte institusjon for undervisning og forskning innen rettsvitenskap, inkludert kriminologi og rettssosiologi.²

Det største studieprogrammet ved fakultetet er Master i rettsvitenskap, som er en femårig profesjonsutdanning for jurister. Fakultetet tilbyr også andre studieprogrammer som årsenhet, bachelor- og mastergrad i kriminologi, mastergrad i rettssosiologi, mastergrad i forvaltningsinformatikk og fire engelskspråklige mastergrader.

2. Organisasjon

Fakultetsstyret er det øverste organet ved Det juridiske fakultet. Styret består av 11 medlemmer (dekan, dekanens stedfortreder, 2 faste vitenskapelige, 1 midlertidig vitenskapelig, 1 administrativ, 2 eksterne og 3 studenter). Med unntak av de to eksterne medlemmene, som oppnevnes av rektor, er alle medlemmene i fakultetsstyret valgt.

Det juridiske fakultet ledes av en dekan som velges for fire år om gangen. Dekanen skal ha førstestillingskompetanse (minimum doktorgrad) og velges blant fakultetets faste vitenskapelig ansatte. Alle ansatte og registrerte studenter ved fakultetet har stemmerett i dekanvalget. Dagens dekan, professor Ragnhild Hennum, ble høsten 2023 gjenvalgt for sin andre sammenhengende periode som dekan. Dekanen har det øverste ansvaret for alle forhold ved fakultetet, herunder varslings- og avvikssaker.

Fakultetet har én fakultetsadministrasjon som er sekretariat for fakultetets styringsorganer og som ivaretar fakultetets administrative og forvaltningsmessige oppgaver. Fakultetsadministrasjonen ledes av en fakultetsdirektør, for tiden Oddrun Rangsæter, og består ellers av et senter for fremragende utdanning (Senter for erfaringsbasert juridisk læring) og fem seksjoner (Administrasjonsseksjon, Kommunikasjonsseksjonen, Seksjon for studiekvalitet, Studieseksjonen og Økonomiseksjonen) som hver ledes av en seksjonssjef.

Fakultetet har følgende fem grunnenheter: Institutt for kriminologi og rettssosiologi (IKRS)³, Institutt for privatrett (IFP), Institutt for offentlig rett (IOR), Nordisk institutt for sjørett (NIFS) og Norsk senter for menneskerettigheter (SMR). Hver av de fem grunnenhetene ledes av en instituttleder som velges blant de faste vitenskapelige ansatte for fire år om gangen. I tillegg har hver grunnenhet en administrasjon som ledes av en kontorsjef. Med unntak av Nordisk institutt for sjørett, som har et instituttstyre, har grunnenhetene egne institutt- eller senterråd.

Som UiOs øvrige fakulteter, praktiserer også Det juridiske fakultet *enhetlig ledelse*. Dette betyr at dekanen har det øverste faglige og administrative ansvaret for fakultetet, mens instituttlederne har både faglig og administrativt ansvar for sine enheter. Fakultetsdirektøren har det øverste ansvaret for

¹ De tre andre opprinnelige fakultetene var Det teologiske fakultetet, Det filosofiske fakultetet (forløperen til dagen Humanistiske fakultet) og Det medisinske fakultet.

² I 2024 var fakultetet rangert som nr. 43 på Times Higher Educations liste over beste juridiske læresteder og blant verdens 75 beste juridiske læresteder på Shanghai Ranking.

³ Det gratis rettshjelpiltaket [Jussbuss](#) er underlagt IKRS. Jussbuss består av daglige leder (en erfaren student som ansattes for 18 måneder), en fast ansatt sekretær og rundt 30 timelønnede studentmedarbeidere.

fakultetsadministrasjonens oppgaver, men har formelt ikke myndighet over administrasjonen på grunnenhetene. Linjene fremgår også av fakultetets organisasjonskart (vedlegg 1).

3. Fakultetets bygningsmasse

Fakultetet er lokalisert i fire ulike bygg i Oslo sentrum. Tre av byggene (Domus Academica, Domus Media og Domus Bibliotheca) ligger rundt Universitetsplassen, og omtales gjerne som universitetsbygningene ved Karl Johans gate. Alle disse tre bygningene ble bygget på 1840-tallet og tatt i bruk av universitetet tidlig på 1850-tallet. Siden disse tre er historiske og offentlige bygninger, har Riksantikvaren sterke interesser og legger føring for bruk og oppgraderinger av dem. For tiden huser disse bygningene tre av fakultetets grunnenheter (IOR, IFP og NIFS).

Fakultetet disponerer videre et nytt og leid bygg i Kristian Augusts gate (Domus Juridica, 1. til 8. etasje). Dette ble bygget i årene 2016-2019, og fakultetet tok det i bruk i oktober 2019. Domus Juridica huser for tiden fakultetsadministrasjonen, SMR og IKRS. Det aller meste av undervisningen foregår i Domus Juridica, og i tillegg er bibliotek, hovedtyngden av lesesaler og andre studentfasiliteter i dette bygget. De fleste av fakultetets studenter tilbringer dagene sine her – på lesesaler, bibliotek og kantine eller i kollokvierom når de ikke har undervisning.

Fordelingen av fakultetets enheter på de ulike bygningene medfører at de aller fleste i de historiske bygningene er ansatt i vitenskapelige stillinger (fra vitenskapelige assistenter til professorer). Hovedtyngden av de administrative har sin arbeidsplass i Domus Juridica.

Alle ansatte ved fakultetet har en fast arbeidsplass. Som et utgangspunkt har faste vitenskapelig (professorer, førsteamanuenser og lektorer) cellekontorer. Stipendiater og postdoktorer får bruke cellekontor hvis mulig, men har ellers arbeidsplass i landskap. Administrative har primært arbeidsplass i landskap av varierende størrelse.

Domus Juridica ble planlagt slik at det skal være god tilgang på multifunksjonelle rom i alle kontorlandskap, disse kalles «Multirom» fordi de skal dekke behovet for både stillerom, samtaler, skjermmøter og kortere fysiske møter. Rommene har ulik møblering, og er ikke bookbare slik at det i prinsippet alltid skal være mulig å finne et ledig rom. I de historiske bygningene er det flere som har cellekontor, slik at det i mindre grad er behov for slike rom i disse byggene. Vernehensyn begrenser og mulighetene til å foreta ombygginger i disse byggene.

Samtlige bygg har møterom som er bookbare i UiOs systemer, har AV-utstyr, og med unntak av historiske rom, er moderne møblert. I de historiske byggene er flere kontorer så store at de også kan brukes til møter.

4. Vernetjenesten ved UiO og fakultetet

UiOs sentrale arbeidsmiljøutvalg (AMU) har vedtatt en struktur for verneombud. Denne sier at det skal være et hovedverneombud ved UiO som utpekes av fagforeningene, samt at enhetene (fakultetene) skal ha et lokalt hovedverneombud. Hver enhet deles opp i verneområder som fastsettes av de lokale arbeidsmiljøutvalgene, og hvert verneområde skal ha et verneombud.

Lokalt arbeidsmiljøutvalg ved Det juridiske fakultet (LAMU) har bestemt at hver grunnenhet utgjør et verneområde. Dette medfører at de fem grunnenhetene og fakultetsadministrasjonen velger hvert sitt verneombud med personlig vara, totalt 12 verneombud. Verneombudene velger seg imellom et lokalt hovedverneombud, for tiden seniorkonsulent Camilla Arnøy ved Nordisk institutt for sjørett.

Verneombudsordningen ved UiO og verneombudenes oppgaver er beskrevet på egne nettsider (vedlegg 2 og 3).

Fakultetets LAMU har 8 faste medlemmer (3 fra arbeidsgiversiden, 3 verneombud, 1 student og 1 fra det sentrale AMU), og har normalt fire møter i året. Ledelsen av LAMU alternerer mellom arbeidsgiversiden og lokalt hovedverneombud. LAMUs mandat og sammensetning er beskrevet i Styrings- og administrasjonsreglement for Det juridiske fakultet §§ 27-28 (vedlegg 4).

5. Nøkkeltall og ansatte

Høsten 2024 var det registrert 3600 studenter ved fakultetet. Aktiviteten til fakultetet er finansiert av en årlig bevilgning fra Kunnskapsdepartementet, samt at forskere henter inn midler til ulike forskningsprosjekter, fra for eksempel Norges forskningsråd og fra EU, i hard konkurranse med andre utdannings- og forskningsinstitusjoner. I 2023 fikk fakultetet en bevilgning fra Kunnskapsdepartementet på ca. 305,3 millioner kroner og hentet samtidig ca. 132,6 millioner kroner til prosjekter finansiert av andre finansiører (som for eksempel Norges forskningsråd).

Ved UiO skilles det mellom ansatte på **fast månedslønn** og **bilagslønnede**. Ansatte på fast månedslønn er ordinært ansatte som har sin arbeidsplass ved universitetet, og gruppen inkluderer både fast og midlertidig ansatte. Bilagslønnende er personer som får timelønn eller honorar for å utføre konkrete oppdrag. Slike oppdrag kan eksempelvis være undervisning på enkelte kurs, sensur og medlem av bedømmelseskomiteer til enten doktorgrad eller ansettelse i vitenskapelige stillinger. Som et profesjonsfakultet har Det juridiske fakultet stor interesse og nytte av knytte til oss praktiserende jurister til undervisning og sensur, samtidig som det er et lovpålegg å bruke eksterne medlemmer i bedømmelser. De siste årene har årlig rundt 1000 enkeltpersoner utført slike oppdrag for oss.

Det aller meste av fakultetets kjerneaktivitet (forskning, formidling og undervisning) og administrative støttetjenester til dette utføres imidlertid av ansatte på fast månedslønn, og resten av dokumentet omhandler kun disse. Det juridiske fakultet hadde ved årsskiftet 2024-2025 ca. 380 ansatte på fast månedslønn som til sammen utgjorde i underkant av 320 årsverk. Selv om de aller fleste ansatte ved fakultetet (drøyt 320) er norske, kommer de ansatte fra totalt 24 ulike land.⁴

Ved fakultetet skilles det mellom to hovedtyper av stillinger – **vitenskapelige og administrative**. Innenfor vitenskapelige stillinger kan vi igjen grovt sett skille mellom faste vitenskapelige, rekrutteringsstillinger og øvrige vitenskapelige. De aller fleste *faste vitenskapelige* er enten professorer eller førsteamanuenser. Disse er ansatte i stillinger der arbeidstiden er delt mellom forskning (47,5 prosent), undervisning (47,5 prosent) og administrasjon (5 prosent). Både dekanen og de fem instituttlederene er valgt blant fakultetets professorer og har dermed faste stillinger ved fakultetet selv om vervene de er valgt til, er åremål på fire år. I tillegg har fakultetet en mindre gruppe faste lektorer som skal bruke hoveddelen av arbeidstiden på undervisning (75 prosent), og den resterende tiden på faglig oppdatering og administrasjon. Faste vitenskapelige får godskrevet drøyt fire timers arbeid for én time undervisning som forberedelsesfaktor.

Rekrutteringsstillinger er stipendiat og postdoktor. Formålet med en stipendiatstilling er å fullføre doktorgradsopplæringen (30 studiepoeng) og å avlegge doktorgradsprøven som består av doktoravhandling, prøveforelesning og disputas. Gjennomføringen av doktorgradsopplæringen og det å skrive doktoravhandlingen er normert til tre år. Omtrent to tredjedeler av fakultetets stipendiater

⁴ Australia, Bangladesh, Belgia, Bosnisk-Hercegovina, Colombia, Danmark, Finland, Frankrike, Ghana, Italia, Kina, Latvia, Malaysia, Nederland, Norge, Slovenia, Storbritannia, Sverige, Sør-Afrika, Tyrkia, Tyskland, Ukraina, USA og Østerrike

har dessuten et år med undervisningsplikt. Dette betyr at stipendiatene ansettes i åremål på enten tre år uten eller fire år med undervisningsplikt. Stillingen postdoktor har som formål å kvalifisere for vitenskapelig toppstilling (førsteamanuensis eller professor), og krever at den som ansettes har avlagt doktorgrad. Postdoktor er også en åremålsstilling på enten tre år med 10 prosent pliktarbeid eller fire år med 25 prosent pliktarbeid. Både stipendiater og postdoktorer får forlenget ansettelse for sykdom, permisjoner eller utenforliggende forhold som har forsinket arbeidet i henhold til [Forskrift til universitets- og høyskoleloven](#) (fram til 31.07.24 var dette regulert i Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat).

Gruppen *øvrige vitenskapelig* utgjøres primært av såkalte ekstraervert (tidligere kalt bistillinger) som eksempelvis førsteamanuensis II og professor II. Disse har normalt sett faste stillinger ved andre universiteter i Norge eller utlandet, men er ansatt ved fakultetet i inntil 20 prosent stilling for en periode på to til seks år for å utføre noen konkrete oppgaver. I tillegg har fakultetet noen få forskere i midlertidige stillinger som alle er ansatt på eksterntfinansierte prosjekter.

Administrative inkluderer stillingene førstekonsulent, seniorkonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, prosjektleder, avdelingsleder, seksjonssjef, kontorsjef, underdirektør og avdelingsdirektør.

Studentstillinger er i all hovedsak deltidsstillinger som fylles av studenter ved fakultetet som jobber med enten enklere vitenskapelig arbeid (vitenskapelige assistenter), enklere undervisningsrelaterte oppgaver (fagkonsulenter) eller skranke- og informasjonsarbeid (sekretær og konsulent).

Fordelingen av de ulike typene av stillinger på fakultetet er synliggjort i tabell 1.

Tabell 1: Antall ansatte pr. 3. januar 2025

Enhet	Vitenskapelige			Administrative	Student- stillinger	Sum
	Faste	Rekrutt	Øvrige			
Fak.adm.		2	2	52	14	70
IKRS	14	21	2	6*	9*	51
IFP	31	28	6	7	12	84
IOR	36**	25	11	6	14	92
NIFS	12	13	3	4	15	47
SMR	6	4	3	14	8	35
Totalt	99	93	27	89	71	379

*Inkluderer sekretær og daglig ledere ved Juss-Buss

**Dekanen er inkludert i IOR

Ved fakultetet er kun noen få stillingstyper definert som deltidsstillinger. Dette gjelder for det første ekstraervert som i staten maksimalt kan være på 20 prosent. Av de 27 ansatte i kategorien øvrige vitenskapelige er 24 i bistillinger på mellom 10 og 20 prosent. For det andre er de aller fleste av studentstillingene deltidsstillinger på mellom 20 og 50 prosent. Formålet med disse stillingene er at studentene skal gjøre noe arbeid for fakultetet ved siden av full eller tilnærmet full studieprogresjon. I tillegg til disse har fakultetet et knippe på i underkant av 10 fast ansatte, hvorav de fleste er administrative stillinger, som av helsemessige årsaker jobber fast deltid, men alle disse hadde i utgangspunktet fulle stillinger.

Universitets- og høyskolelovens § 7-6 og § 7-7 definerer flere av fakultetets stillingstyper som åremålsstillinger. Dette gjelder utdanningsstillingene vitenskapelig assistent (inntil 2 år) og stipendiat og postdoktor (3 eller 4 år), samt ekstravervene (2 til 6 år). Dette medfører at 168 av stillingene i tabell 1 per definisjon skal være midlertidige. Av de resterende 211 ansatte, er 192 i faste og 19 i midlertidige stillinger (7 på hjemmelen for vikariat og 12 på hjemmelen for arbeid av midlertidig karakter).

Ved fakultetet regnes alle vitenskapelig stillinger, samt vitenskapelige assistenter, som særlig uavhengig stilling. De fleste ansatte i slike stillinger har en høy andel av arbeidstiden knyttet til forskning, og i tillegg selvstendige oppgaver som blant annet undervisningsforberedelse. Dette betyr at vitenskapelig ansatte i svært stor grad styrer sin egen arbeidstid, og at de har en høy grad av fleksibilitet med hensyn til om de jobber på kontoret eller hjemmefra. Ansatte i særlig uavhengige stillinger fører ikke arbeidstid, men registrerer fravær som ferie og egenmeldinger. Se også Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO (vedlegg 5).

6. Kartlegginger, risikovurderinger og rutiner

Det juridiske fakultet har jevnlig kartlegginger av psykososialt og fysisk arbeidsmiljø. Hvert år gjennomføres det **vernerunde** for hver av de seks verneområdene. Selv om nærmeste leder er ansvarlig for selve gjennomføringen og oppfølgingen av vernerundene, er verneombudet med på både planlegging og det å gå runden. Sjekklister og eventuelle fokusområder for vernerunden fastsettes årlig av LAMU, se eksempelvis sjekklister for vernerundene i 2023 som også ble brukt i 2024 (vedlegg 6). Fra vernerundene i 2024 ble følgende fire gjennomgående oppfølingspunkter meldt inn: Støy, renhold, lys- og luftforhold. Som en oppfølging av dette er det satt i gang luftmålinger (temperatur, CO₂-nivå og luftfuktighet) i utvalgte rom i Domus Juridica. Uavhengig av våre vernerunder gjennomfører Eiendomsavdelingen ved UiO jevnlig radonmålinger i de gamle byggene.

Siden 2015 har fakultet gjennomført **arbeidsmiljø- og klimaundersøkelse (ARK)** tre ganger (2015, 2022 og 2024). ARK er en undersøkelse som er utarbeidet for universitets- og høyskolesektoren, og ARK har sekretariat ved og driftes av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Ledelsen ved UiO bestemte for drøyt 10 år siden at ARK skal være standardundersøkelsen ved universitetet, og fra og med 2024 koordinerer også UiO sentralt undersøkelsen slik at alle UiOs ansatte gjennomfører undersøkelsen samtidig. Ved de to siste gjennomføringene av ARK har fakultetet hatt en arbeidsgruppe bestående av lokal ARK-koordinator (avdelingsleder for personal), HMS-koordinator, lokalt hovedverneombud, kommunikasjonsleder og assisterende fakultetsdirektør for å planlegge og informere om undersøkelsen.

Fra ARK får fakultetet en samlet rapport for hele fakultet og en rapport for hver underliggende enhet. Rapporten for fakultetsnivået følger denne beskrivelsen (vedlegg 7). Med utgangspunkt i rapportene skal grunnenhetene utvikle oppfølgingstiltak, og i utførelsen av dette er det et tett samarbeid med grunnenhetenes ledelse og lokale verneombud. Fakultetsdirektør og instituttlederne er ansvarlige for oppfølgingen av rapportene, herunder tiltak for å forbedre eller opprettholde arbeidsmiljøet.

I tillegg gjennomførte fakultetet i 2023-2024 en egen **arbeidstidsundersøkelse** for førsteamanuenser og professorer for å kartlegge arbeidsbelastningen. Disse har svært selvstendige stillinger, og det er viktig for fakultetet både å få klarhet i arbeidsbyrden og å undersøke balansen mellom oppgavene de er forventet å utføre (forskning, formidling, undervisning og administrasjon). Undersøkelsen indikerte at respondentene bruker omtrent forventet tid på forskning og formidling, men at de opplever undervisningsbyrden, og særlig administrasjon knyttet til undervisning, som for stor (vedlegg 8).

Ut over dette har fakultetet et årlig møte med **Bedriftshelsetjenesten (BHT)** for både å se på foregående års bruk av HMS-tjenestene og planlegge neste år. Typiske tjenester som inngår i denne planen er arbeidsplassvurderinger, bistand til arbeidsmiljøutvikling og stressmestringskurs. Eksempelvis holdt BHT våren 2024 i samarbeid med fakultetets Stipendiatråd kurs i stressmestring for fakultetets stipendiater. Dette kurset var fulltegnet, og det er også ønsket nye kurs fra alle fakultetets

grunnenheter. Rapportene for 2023 og 2024, samt plan for bruk av BHT vedlegges her (vedlegg 9, 10 og 11).

I 2023 utarbeidet UiOs beredskaps- og sikkerhetsrådgivere en mer generisk **risiko- og sårbarhetsanalyse** (ROS) for universitetet. Denne ROS-analysen ble fulgt opp og tilpasset fakultetets virksomhet gjennom en HMS-grovkartlegging i ledermøter ved fakultetet høsten 2023. Skjematisk fremstilling av ROS-analysen og oppfølgingen vedlegges (vedlegg 12 og 13). LAMU fikk informasjon om arbeidet med og innholdet i analysen.

Av rutiner og retningslinjer følger fakultetet UiOs **SiFra-system** (<https://www.uio.no/om/hms/si-fra/index.html>). Fra denne nettsiden er det informasjon om hvordan studenter, ansatte og ph.d.-kandidater⁵ kan varsle om kritikkverdige forhold knyttet til lærings- eller arbeidsmiljøet. Siden viser også videre til rutiner for behandling av varslingssaker, samt rettigheter og plikter for både ledere, varslere og dem det varsles mot. Fra nettsiden kan man også varsle om HMS-avvik og mindre alvorlige saken knyttet mer til den daglige driften av byggene.

Fakultetet har omtrent hvert annet år **beredskapsøvelse** med beredskapsgruppen. Øvelsene arrangeres i samarbeid med UiOs seksjon for Helse, miljø, sikkerhet og beredskap (HMSB), og gir viktig informasjon om fakultetet har gode nok rutiner og god nok kunnskap til å håndtere alvorlige hendelser/avvik.

Fakultetsledelsen har ellers **faste møter** med de tillitsvalgte (informasjons- og drøftingsmøter) der også lokalt hovedverneombud deltar. Fakultetsdirektør og HMS-koordinator har jevnlige møter med studentutvalgene, der forhold knyttet til særlig bygg og fysisk læringsmiljø er tema. Representanter for midlertidig vitenskapelige (Stipendiatrådet) og for de ulike studentutvalgene inviteres en gang i semesteret til møte med hele fakultetsledelsen (dekanatet som består dekanen, to prodekaner, fakultetsdirektør og assisterende fakultetsdirektør).

På **seminarer** ved fakultetet er det ofte temaer relatert til arbeidsmiljø. For ledere kan dette eksempelvis være hvordan oppdage og motvirke trakassering (som også er eget mål og tiltak fakultets strategi- og årsplan), håndtering av vanskelige personalsaker og oppfølging av spesielle ansattegrupper. På seminarer for administrativt ansatte vil det gjerne være et mål å få forståelse for hverandres arbeidsoppgaver og pressperioder på tvers av de administrative fagfeltene.

7. Opplæringstiltak

UiO har et ganske omfattende opplæringstilbud innenfor HMS og beredskap (se oversikt vedlegg 14). Flere av kursene er differensiert ut fra ulike roller i organisasjonen. Det er for eksempel kurs for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg, verneombud, ledere, ansatte ved laboratorier, etasjekontakter for brannvern og beredskapskoordinatorer.

Ved fakultetet har verneombudene og etasjekontaktene for brannvern⁶ gjennomført sine kurs. Administrative ledere rapporterer også at de har gjennomført de aktuelle kursene, men dette er så lenge siden at deltakelsen ikke er blitt registrert i UiOs personalsystem. Siden disse nå er satt opp som

⁵ Eksterne ph.d.-kandidater er kandidater som er tatt opp på fakultetets doktorgradsprogram, men som har arbeidsgiver utenfor faktisk. De er fleste av disse er ansatt på akademiske institusjoner som ikke kan tildele doktorgrad, eksempelvis Politihøgskolen eller Forsvarets forskningsinstitutt. Fakultetet har til enhver tid rundt 30 eksterne kandidater på ph.d.-programmet.

⁶ Ved fakultetet har vi egne etasjekontakter med oppgaver knyttet til forebyggende brannvernarbeid og evakuering ved brannalarm. Se også beskrive av arbeidet med brannvern her, <https://www.jus.uio.no/om/hms/Brannvern/index.html>

elæringskurs, ble administrative ledere høsten 2024 oppfordret til å ta kursene på nytt som en oppfriskning. Noen av lederne har tatt kurset på nytt, og det er også planlagt å ta kurset samlet på en ledersamling 27. februar.

Av lokale kurs har fakultetet siden 2016/2017 arrangert førstehjelpskurs for ordinære ansatte og studentmedarbeidere. Våren 2025 er det også satt opp to norske og et engelsk førstehjelpskurs.

I prosjekteringen av Domus Juridica (bygget i 2016-2019) ble det planlagt egne rom for samtaler med krevende og potensielt farlige studenter. Disse rommene har to utganger slik at de ansatte som har samtaler ikke blir sperret inne. De ansatte som gjennomfører slike samtaler, får egen opplæringen i dette. Hvis fakultetet har mistanke om at studenten kan være farlig, varsles UiOs Vaktsentral i forkant av samtalen, og vi sørger for å ha vekter til stede.

8. Innmeldte avvik

I perioden 2020-2024 er det kun 8 innmeldte avvik i CIM, UiOs system for innmelding og dokumentasjon av HMS-avvik. Kopi av registreringene er vedlagt (vedlegg 15).

Mange ulike forhold knyttet til oppfølging av bygg og tilrettelegging for ansatte meldes inn og behandles utenfor CIM. Lokale ledere, som kjenner både arealene og de ansatte best, behandler denne typen saker fortløpende. Fakultetsledelsen involveres kun ved større og mer alvorlige saker. Det kan også nevnes at det meldes inn langt flere varslingssaker i SiFra-systemet, primært fra studenter, enn avvikssaker i CIM. Også disse sakene håndteres fortløpende og i henhold til regelverket på UiO.

9. Tilsynet 30. januar

Fra Universitetet i Oslo stiller følgende på tilsynet 30. januar:

- Dekan [Ragnhild Hennum](#), Det juridiske fakultet
- Fakultetsdirektør [Oddrun Rangsæter](#), Det juridiske fakultet
- Ass. fakultetsdirektør [Eirik Haakstad](#), Det juridiske fakultet
- Lokalt hovedverneombud [Camilla Arnøy](#), Det juridiske fakultet
- Seniorrådgiver [Inger Kristine Mollø-Christensen](#), Enhet for bedriftshelsetjeneste
- Rådgiver [Kari Hegerstrøm](#), tidligere HMSB-koordinator ved Det juridiske fakultet

10. Vedlegg

Følgende dokumenter er lagt ved denne rapporten:

1. Organisasjonskart for Det juridiske fakultet
2. Verneombudsordningen ved UiO, <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/verneombudsordningen/>
3. Verneombudets oppgaver ved UiO, <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/>
4. LAMUs mandat og sammensetning (§§ 27-28 i administrasjonsreglementet)
5. Regulering av arbeidstid for ansatte i vitenskapelig stilling ved UiO, <https://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/regulering-arbeidstid.html>
6. Sjekkliste for vernerunder 2024
7. ARK-rapport fra fakultetsnivået 2024
8. Arbeidstidsundersøkelsen for førsteamanuenser og professorer
9. Rapport for bruk av BHT i 2023

10. Rapport for bruk av BHT i 2024
11. Plan for bruk av BHT i 2025
12. ROS-analyse 2023
13. HMS-grovkartlegging 2023
14. Oversikt over HMSB-kurs
15. Kopi av innmeldte avvik 2020-2024

Rapport for gjennomføring av juridisk fakultets årsplan 2024-2026

Hovedområde 1: Fremme uavhengig og nyskapende forskning av høy kvalitet

Tiltak	Beskrivelse av status	Indikator
Gjennomgang av vitenskapelige stillinger og stillingsinnhold	Tiltaket er gjennomført. Resultatene av undersøkelsen ble presenter i ulike fora våren 2024.	Nøkkeltall forskning ¹
Programevaluering i forskerutdanningen	Tiltaket er igangsatt, og fullføres V2025. Det eksterne evalueringspanelet møttes i Oslo 7. februar. Rapporten ventes rundt påsken 2025.	
Vedta ny forskningsstrategi	Tiltaket er gjennomført.	
Strategisk forskningsledelse for å øke kvaliteten på eksternt finansierte søknader for å imøtekomme nye krav fra departement og forskningsråd	Kontinuerlig arbeid pågår.	
Videreutvikle søknad- og prosjektstøtte, i samarbeid med UiO for å opprettholde nivået på ekstern finansiering	Følges opp gjennom Forskningsadministrativt nettverks (FANE) kartlegging av kompetansebehov for forskningskonsulenter	

Hovedområde II: Utdanne studenter med samfunnsrelevant kunnskap og ferdigheter

Tiltak	Beskrivelse av status	Indikator ²
Innføring av erfaringsbaserte, digitale og studentnære undervisnings- og vurderingsformer i samarbeid med CELL	Arbeid pågår. Rapport med evaluering av bruken av læringsassistenter ble behandlet i programrådet for masterstudiet i rettsvitenskap 6.12. Ordningen med læringsassistenter overtas av fakultetet fra 2025. Våren 2025 vil det vurderes utvidet ordning for 3. og 4. studieår.	Nøkkeltall utdanning ³
Integrasjon og samarbeid om utvikling av fakultetets studieprogram i og innføring av ferdighetsstigen i samarbeid med CELL	Arbeid pågår. Institutt for kriminologi og rettssosiologi (IKRS) har revidert emnesidene på obligatoriske emner (læringsmål, ferdigheter og kompetanse) og har laget en mal for emnebeskrivelser for valgemner. Det jobbes med progresjon i teoriundervisningen ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi, arbeidet videreføres V25. Det er arbeidet med en ferdighetsstige for masterstudiet i human rights (HUMR), arbeidet videreføres i 2025.	

¹ [Vedlegg 1](#)

³ Vedlegg 2

Implementering av endringer på 4. studieår	Gjennomført i henhold til planen. De nye undervisnings- og vurderingsformene i sivilprosess er gjennomført våren 2024 i henhold til planen. Det er søkelys på erfaringsbasert og studentaktiv læring med både skriftlige og muntlige elementer i undervisning og vurdering.	
Implementere ny portefølje av valgemner på Masterstudiet i Rettsvitenskap	Gjennomført i henhold til planen. Den nye valgemneporteføljen er implementert som planlagt høsten 2023 og våren 2024.	
Videreutvikle og fornye porteføljen av øvrige studieprogrammer	Gjennomført i henhold til planen. Fornyelse av valgemneporteføljen er et viktig element for de internasjonale mastergradene da flere av valgemnene er sentrale i flere av gradene. På Masterprogrammet Public International Law er det innført nye vurderingsformer på kjerneemnene, hvor studentene skal skrive individuelle memorandums og gjennomføre muntlige forhandlingsøvelser.	
Følge opp internasjonaliseringstrategi	Gjennomført i henhold til planen. Det er tatt initiativ til å inngå flere utvekslingsavtaler med utvalgte partnere for både studieprogrammene på Institutt for Kriminologi og rettssosiologi og masterstudiet i rettsvitenskap (MIR). Emnet «JUS5851 – International Investment Law & Arbitration» organiseres som en moot court med mye gruppearbeid, som åpner for tettere samarbeid og integrasjon mellom de innreisende utvekslingsstudentene og studentene på masterstudiet i rettsvitenskap.	
Videreutvikle og implementere ferdighetsstigen i masterstudiet i rettsvitenskap	Pågående arbeid. Overordnede læringsmål for Master i Rettsvitenskap og alle obligatoriske emner er vedtatt og trådte i kraft fra og med høsten 2024. Nærmere vurdering av nye undervisnings- og vurderingsformer videreføres i 2025.	
Videreutvikle og forbedre studiemiljøet	Pågående arbeid. Arbeidsgruppen for læringsmiljø leverer sin rapport i januar 2025. Noen tiltak er igangsatt Høst 24 bla. oppfølging av rom til sosiale soner for ulike studieprogrammer. Arbeidet med læringsmiljø fortsetter i 2025.	
Videreutvikle hvordan fysisk og digitalt studiemiljø kan spille sammen til det beste for studentene	Pågående arbeid. Se punktet over	
Utvikle studenten som forsker gjennom studieløpet	Pågående arbeid. Rapport fra arbeidsgruppen som har sett på kvalitetssikring av veiledning og sensur av masteroppgave ble behandlet i programrådet for masterstudiet i rettsvitenskap 6.12. I rapporten foreslås det mange ulike tiltak som vil følges opp videre i 2025.	

Utvikling av vurderingsformer på valgemner	Pågående arbeid. Valgemneporteføljen er implementert i henhold til planen, men det er nedsatt en arbeidsgruppe for kunstig intelligens (KI) og vurdering høsten 2024 som bla. vil se på ulike vurderingsformer opp mot KI. Rapporten leveres våren 2025.	
--	--	--

Hovedområde III: Være synlig og i dialog med omverdenen

Tiltak	Beskrivelse av status	Indikator
Evaluerer og vurderer videreføring av igangsatte tilbud og nye tilbud	Pågående arbeid. Fakultetet har vurdert dagens tilbud innenfor Etter- og videreutdanning (EVU) og har besluttet å tilby Arbeidsrett og Retten og den digitale velferdsstaten som EVU-emner videre. Dette arbeidet er nå avsluttet. Det er nedsatt en arbeidsgruppe som skal utarbeide forslag emnegruppe som inkluderer JUROFF-emner som kan tilbys studieprogrammer på andre fakulteter og eksterne (40-gruppe). Arbeidsgruppen leverte sin rapport i januar 2025.	Antall EVU-tilbud
Utrede mulig opprettelse av alumni innen enkelte programmer og fagområder – særlig innenfor områder hvor man vurderer EVU-tilbud	Delvis gjennomført. Enkelte mindre studieprogrammer (Human rights og Forvaltningsinformatikk) har kontakt med alumni og inviterer til arrangementer mm. Alumniordning for Master i rettsvitenskap er ikke vurdert.	
Leverer faglig innhold til UiOs formidlingsarenaer i sentrum	Gjennomført. Det er avholdt to arrangementer på Scene Domus Bibliotheca i 2024 i serien "Dilemmaer i rettsstaten", i tillegg er det avholdt flere arrangementer i regi av fagmiljøene - blant annet det årlige Samerettssymposiet. I tillegg leverer fakultetet podkasts og forskningsaktuelt-saker til UiOs kanaler.	

Hovedområde IV: Være et attraktivt arbeids- og studiested som reflekterer mangfoldet i samfunnet

Tiltak	Beskrivelse av status	Indikator
Gjennomføre ny arbeidsmiljøundersøkelse ARK	Gjennomført, enhetene lager egne tiltak	Nøkkeltall ansatte
Bedre oppfølging av stipendiater og midlertidig vitenskapelige tilsatte	Pågående arbeid	
Innføre tilbud om fadder/mentor for alle nye tilsatte	Pågående arbeid	
Følge opp arbeidet mot trakassering med nye aktiviteter	Gjennomført på ledersamling 25. juni	
Implementering av ny handlingsplan for likestilling og mangfold	Utvalget for likestilling, inkludering og mangfold (LIMU) utarbeider ny plan	
Videreutvikle en helhetlig rekrutteringspraksis for vitenskapelige stillinger	Fakultetet venter på eventuelt nye retningslinjer fra UiO sentralt.	

Tiltak som fremmer godt arbeidsmiljø og fysisk tilstedeværelse	Gjennomført. Akademisk lunsj og miniseminar.	
Tydeliggjøre språkkrav for utenlandske nye faste tilsatte, og sørge for god språkopplæring	Gjennomført. Følge opp UiOs retningslinjer.	
Videreutvikle pedagogikk-kurset for alle vitenskapelige tilsatte	Pågående arbeid. CELL følger opp inntil videre.	
Evaluerer mentorordningen som er innført for stipendiater og post.doc	Dette punktet er ikke igangsatt, og bør heller ikke starte opp før evalueringen av ph.d.-programmet er gjennomført.	
Følge opp og implementere UiOs prosesser for administrativ forbedring og digitalisering	Pågående arbeid. Følge opp innføring av elements, nytt intranett og arbeidsgrupper for prosessforbedring.	
Utvikle oversikt over undervisningsressurser	Gjennomført. Det er utarbeidet en ny lærerbase for oversikt over undervisningsressurser ved fakultetet	

Vedlegg 1: Nøkkeltall forskning

Vedlegg 2: Nøkkeltall utdanning

Fakultet
12 Det juridiske fakultet

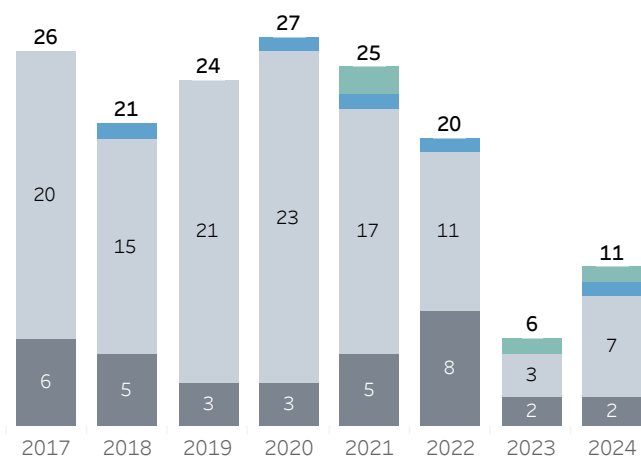
Institutt
All

Øvrig BOA - visning
Vis top 5

Milepælsversjon
Prognose innlevert etter ..

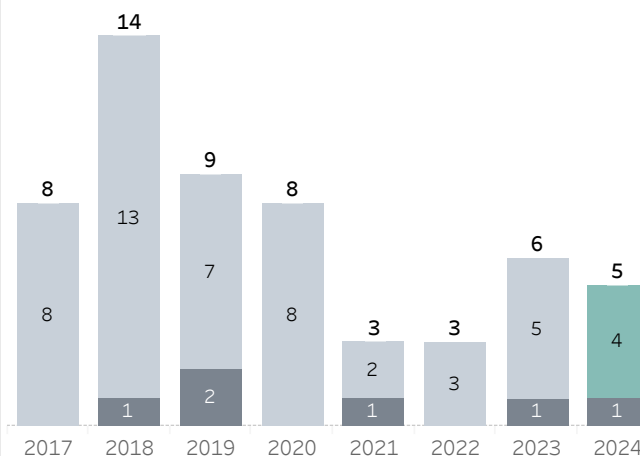
Antall NFR-søknader

Tilslag, avslag, trukket/avvist, avventer svar



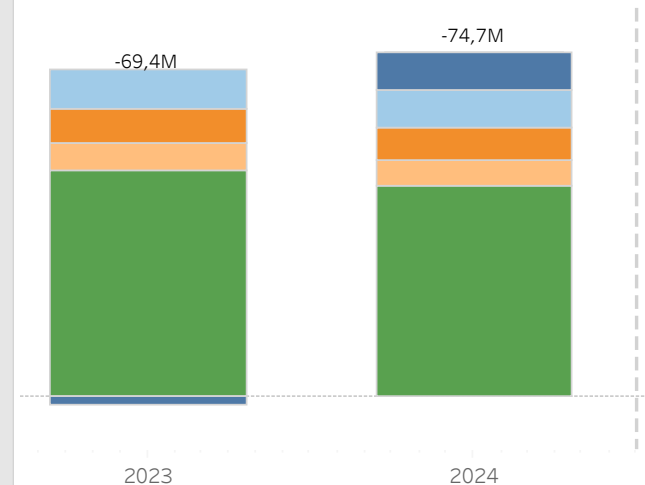
Antall EU-søknader

Tilslag, avslag, i forhandling, avventer svar



Øvrig BOA - fordelt på finansieringskilde

Regnskap 2023-2024 og prognose 2025-2029.



Søknader og tildelinger per EU-pilar

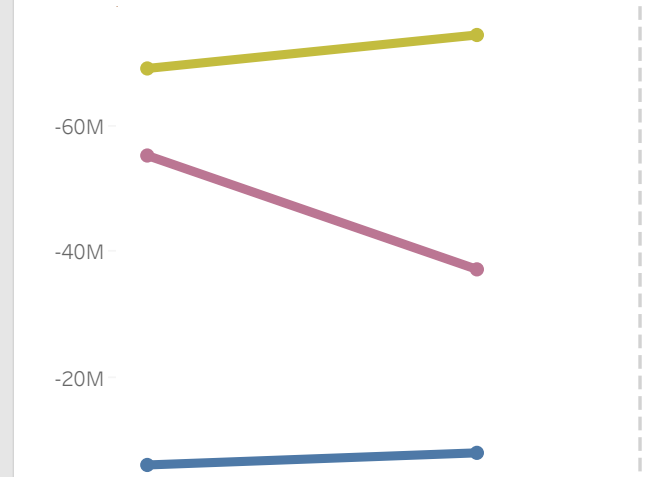
År: Multiple values

EU Pilar	Antall søknader	Antall tilslag	Tilslagsprosent	Tildelt per tilslag EU	Tildelt beløp pr søknad EU	Tildelt beløp UiO
Excellent Science	12	1	8,3%	1 439 265	119 939	1 439 265
Societal Challenges	1	0	0,0%	0	0	0
The Global Challenges and European Ind..	4	2	50,0%	291 944	145 972	583 888
Total	17	3	17,6%	674 384	119 009	2 023 153

BOA-midler

Eksl. 2025

Regnskap og prognose. EU, NFR, øvrig BOA



OM

2023

2024

Kilde: P EU NFR soknader DV DFØ / Oppdatert: 21.01.2025 11:58:31

Kilde: ØKONOMISTYRING / Oppdatert: 17.02.2025 07:40:27



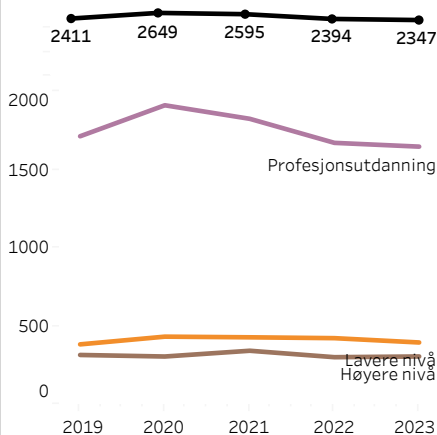
Fakultet
Det juridiske fakultet

Institutt
All

Totalt MA BA Lange grader Andre

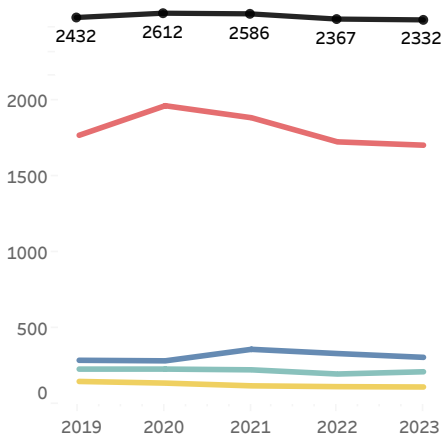
Studiepoeng

60-poengsenheter - emnet tilhører



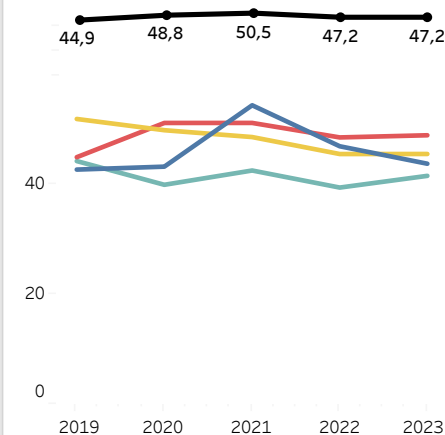
Studiepoeng

60-poengsenheter - student aktiv



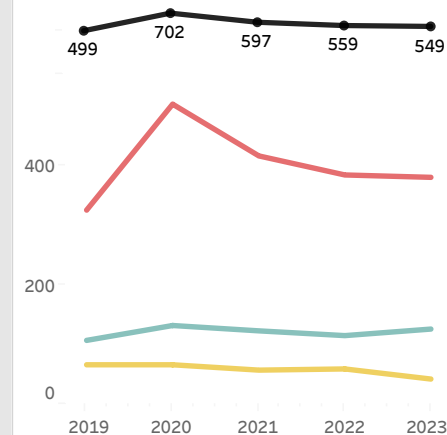
Studiepoeng

per heltidsekivalent - student aktiv



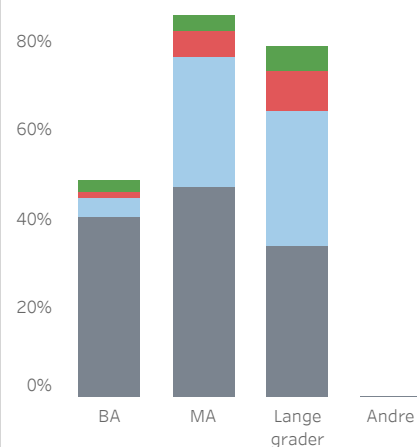
Kandidater

antall uteksaminerte



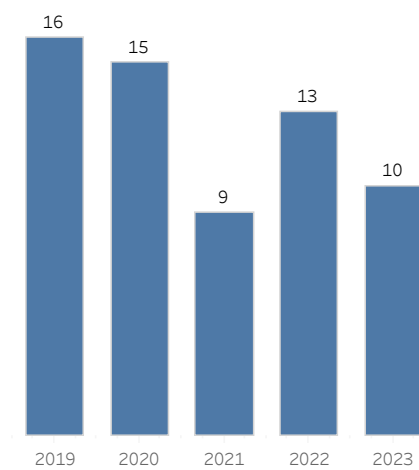
Gjennomføring

normert, pluss 1 år, pluss 2 år, pluss 3 år og mer. Velg startår: Multiple values



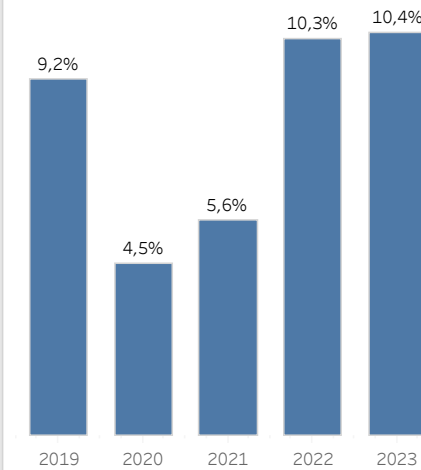
Doktorgrader

avlagte per år



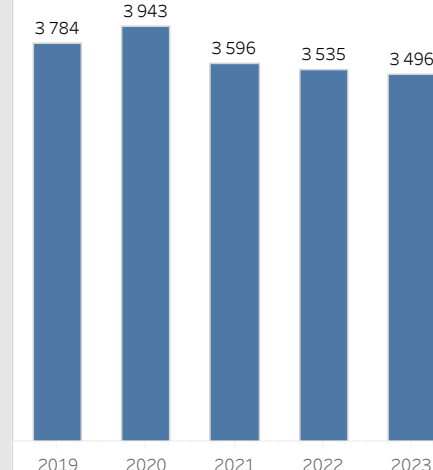
Utekslingsstudenter

per registrerte student



Registrerte studenter

egenfinansierte høst



Referat fra informasjons- og drøftingsmøte 1/2025

Fredag 14. februar 2025

Til stede: Ragnhild Hennum (dekan), Oddrun Rangsæter (fakultetsdirektør), Morten Slind Olsen (Forskerforbundet), Cheau Ling Poon (Akademikerne), Axel Hjelme (NTL), Birgit Abfalterer (NTL) Ken-Erling Jensen (Parat), Camilla Arnøy (lokalt hovedverneombud) og Eirik Haakstad (referent)

Saker til drøfting

Sak 1 Evaluering av det lokale partssamarbeidet
Oddrun innledet.

NTL kommenterte at de formelle rammene fungerer godt (innkallinger kommer i tide og fakultetet har oversiktlige nettsider), og det er god tone og respekt mellom partene. Samtidig har det ikke vært de vanskeligste og tyngste sakene de senere årene, men grunnlaget er godt for å kunne håndtere disse også.

Unio støttet NTLs tilbakemelding om god dialog og at fagforeningene tas på alvor. Samtidig gjentok Unio ønsket om et eget, årlig møte med instituttene.

Akademikerne støttet de to foregående, og mente at sakene legges fram i god tid og at det er gode diskusjoner i møtene. Videre etterspurte Akademikerne en tilbakemelding på hvordan fakultetet informerer om trepartssamarbeidet til ansatte. Fakultetet informerer nyansatte, og særlig de utenlandske, om at de bør organisere seg og har dessuten lagt inn en fast lenke fra fakultetsnytt til fakultetets nettside for samarbeidet. Fakultetet må imidlertid finne en balanse mellom informasjon og press om organisering.

Parat støttet de øvrige organisasjonene om samarbeidsklima og gode diskusjoner.

Hovedverneombudet kommenterte at også verneombudene opplever et godt medvirkningsklima og dialogmiljø.

Fakultetet synes samarbeidet fungerer bra, og setter stor pris på at foreningene har gode og konstruktive innspill. Oddrun minnet også om at de tillitsvalgte kan komme med tilbakemeldinger og innspill gjennom hele året, og ikke trenger å vente til den årlige evalueringen.

Saker til informasjon

Sak 1 Fakultetsstyremøtet 4. mars

Lars Botten presenterte årsregnskapet for 2024. Fakultetets overskudd bygges ned som planlagt, men det har vært noe høyere kostnader i 2024 enn budsjettet.

NTL stilte spørsmål om lønnsoppgjøret for 2024 er inkludert i de økte personalkostnadene. Fakultetet har tatt høyde for lønnsoppgjøret ved å sette av 3,5 prosent, litt høyere enn anbefalingen fra UiO.

Trond Skjeie informerte om at vi har begynt å diskutere justeringer i fordelingsmodellen med instituttene.

NTL stilte spørsmål om punkt 2 i simuleringen – endring av forskningsinsentiver – betyr at insentiv for forskningsprosjekter foreslås samlet uavhengig av finansieringskilde. Fakultetet mener at alle prosjekter, uavhengig av finansiering, krever administrativ oppfølging, og at forslaget gjenspeiler dette. NTL var positive til den foreslåtte justeringen, og fremhevet at NTL ønsker å behandle ulike finansilder mest mulig likt.

Sak 2 Undervisningsregnskapet og justeringer i godskrivingsreglene

Kristin Steen Slåttå informerte om hvordan fakultetet jobber med undervisningsregnskapet, endringene som er gjort i godskrivingsreglene det siste året og utviklingen av lærerbasen.

Unio stilte spørsmål om faktoren for undervisning og sensur for eksterne er statisk, eller om det gjort justeringer også for disse. For eksterne er det primært satsene som er endret, men det er også gjort mindre endringer i faktorene, eksempelvis på enkelte bedømmelser i samråd med de juridiske fakultetene i Bergen og Tromsø.

Sak 3 Arbeidstilsynets tilsyn 30. januar

Oddrun informerte om tilsynet 30. januar. Vi forventer å få tilbakemelding på at vi kan dokumentere kartlegginger og hendelser på en enda bedre og systematisk måte, men ellers opplevde fakultetet tilsynet som et godt møte.

NTL presiserte at det viktige er å jobbe systematisk med og ha en bevissthet rundt arbeidsmiljøet slik at arbeidet ikke blir ad hoc. Tilbakemeldinger fra NTLs medlemmer går på arbeidsbelastning over tid, og det er viktig å jobbe med dette. Fakultetet prøver å dempe belastningen for administrative ved å sette inn vikarer raskere ved fravær og dessuten ansette vikarene for lengre tid. For vitenskapelige følges arbeidsbelastningen opp gjennom undervisningsregnskapet, det er ikke noe mål i seg selv at ansatte skal bygge seg opp store overskudd i undervisningsbanken.

Sak 4 Pluss- og overtid ved fakultetet

Eirik presenterte status i fleksitid og overtid og endringer siden forrige presentasjon 1. november. Dette er også jevnlig tema på administrative ledermøter, samtidig som vi har kontakt med Seksjon for lønn for å se om det er mulig å få bedre varsler for ledere i selvbetjeningsportalen med hensyn til medarbeidere som får store minus eller for mye plusstid på fleksitidssaldoen.

Sak 5 Innspill til drøfting av midlertidighet

De tillitsvalgte hadde ingen særlige ønsker til forhold som skal belyses i grunnlagsdokumentene ut over punktene i bestillingen fra UiO. Arbeidsgiver nevnte at det store antallet midlertidige fagkonsulenter i lave stillingsprosenter på CELL påvirker midlertidighetstallene i administrative stillinger.

Sak 6 Endringer i administrativ bemanning

Eirik gikk gjennom endringer i administrativ bemanning etter 29. november.

Sak 7 Eventuelt

Ingen saker ble tatt opp under eventuelt.

Det juridiske fakultet, 17. februar 2025