



Rektor Astrid Kvalbein
Norges Musikkhøgskole

Deres referanse:

Vår referanse:
22/169-4

Vår dato:
06.03.2023

Kif-komiteens besøk på Norges musikkhøgskole 27.1.2023

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) takker for et hyggelig og informativt m te med dere. Komiteen verdsatte den åpne og lærerike dialogen med ledere og ansatte. Vi fikk nye faglige innsikter til vårt arbeid, og vi håper Norges musikkhøgskole (NMH) opplevde møtet som positivt. Kif fikk inntrykk av at NMH både har kunnskap og engasjement for kjønnsbalanse og inkludering i musikkfeltet.

Kif merket seg flere forhold som gjør at NMH skiller seg fra andre vitenskapelige institusjoner. Alle linjer krever opptaksprøve og høyt nivå i sjangeren. Slik kunnskap fordrer mange års øvelse fra tidlig alder, og en felles forutsetning er kulturelle ressurser.

Sosial bakgrunn og etnisk mangfold

Det ble diskutert om NMH mister verdifulle perspektiver fordi høgskolen rekrutterer fra en begrenset gruppe av befolkningen. Studenter og ansatte har som oftest middelklassebakgrunn og høy kulturell kapital. NMH har opprettet et felles initiativ (Ung musikk) med kulturskoler i Viken for å rekruttere barn og unge med ulik sosial bakgrunn.

Det er underrepresentasjon av studenter med etnisk minoritetsbakgrunn fra norske innvandrermilj er, men utvekslingsstudenter bidrar til utvidet kulturelt mangfold. Det frie kandidatstudiet (FRIKA) har større potensial for å rekruttere studenter med en særskilt opptaksvurdering utenom klassiske fag. Uavhengig av opptakskategori, har alle studiene en kjerne av tradisjonelle standarder. Kif og NMH snakket om mulige rekrutteringsveier, og om veien kunne vært lettere i fag uten behov for like høye tekniske (i mangel av et bedre ord) krav.

Komiteen stilte spørsmål om nasjonale urfolks musikkuttrykk inngår i NMHs studietilbud, eller om det er slik at studenter uteblir fordi tilbud mangler. NMH har i dag ikke fagkompetanse til å tilby spesialisering på dette feltet. Det ble stilt spørsmål om hvem som er tradisjonsb rerne, og hvem som evt. kan utfordre bildet.

Karrierel p - opprykk og fast ansettelse

Professorer og førsteamanuenser utgjør en betydelig andel av forsknings- og undervisningsstillinger ved NMH. Kjønnsbalanse på professornivå tilsvarer landsgjennomsnittet. Det synes som om det er behov for bedre rekruttering av kvinner på f rsteamanuensisniv .

Kjønnsbalanse blant førsteamanuenser ble diskutert. NMH tok opp kriterier og søknadsprosesser, og bruk av ulike virkemidler ved opptak, rekruttering og for karriereløp. NMH ønsker å ta bedre tak i arbeidet med kjønnsbalanse og identifisere sine «fracfallspunkter» i karriereløp.

Kif foreslo å sette av ressurser til tiltak og bygge på utprøvde tiltak og erfaringer. NMH anbefales å søke midler fra BALANSE-programmet.

NMH ønsker stipendiater med annen institusjonell bakgrunn og faglig erfaring for å utvide og utvikle fagmiljøet. Viktigheten av utlysningsteksten for alle stillingskategorier ble også diskutert.

Seksuell trakassering og inkludering

Kif og NMH diskuterte arbeidet mot seksuell trakassering, og NMHs erfaringer med varsler etter MeToo. Grenseoppganger i interaksjonen mellom ansatte og studenter ble nevnt som problematisk. Lærer og student møtes ofte på profesjonelle arenaer utenfor studiesituasjon gjennom jobb og reiser, der grenser og roller kan bli utydelige. Musikkfeltet preges av små miljøer med nære forbindelser, og varslere kan være bekymret for konsekvensene for fremtidig karriere og nettverk. NMH har jobbet mye med tryggingarbeid, og i samarbeid med studentorgan satt fokus på trakassering, og har gode erfaringer med å bruke «Si fra-systemet». Samtidig oppleves det vansker i varslingsaker knyttet til studenters forventninger om prosessens forløp. NMH ønsker å være i forkant og gjøre mer forebygging gjennom holdningsarbeid og bevisstgjøring rundt roller og asymmetriske maktforhold blant studenter, ansatte og fagpersoner tilknyttet institusjonen.

Også interseksjonalitet, inkludering og representasjon på flere områder ble tatt opp. Det kom innspill om en fagdag for bevisstgjøring, kunnskapsheving og dialog mellom studenter og ansatte, ved å sette kjønnsbalanse, mangfold, diskriminering og trakassering på agendaen. I den forbindelse ble det ytret ønske om å dra nytte av Kifs kompetanse.

Handlingsplan

NMHs handlingsplan er ikke ett dokument, men nettsider med risikovurdering, analyse, tiltak og løpende vurdering av tiltak. NMH fremhevet at likestilling og mangfold blir prioritert i årsplanen for 2023. Kif anbefaler at arbeidet med likestilling brytes ned i tydelige mål for resultater i en gitt tidsramme, med avsatte ressurser. Form og innhold i handlingsplan har betydning for EUs og Forskningsrådets krav til likestillingsplaner. NMH har sterke og gode ressurspersoner med forskningskompetanse på kjønnsbalanse og mangfold, og tett kontakt og tilgang til nettverk og faglige ressurser.

Komiteen oppfordrer til å bruke tilgjengelige ressurser på Kifinfo.no i NMHs videre arbeid med kjønnsbalanse og mangfold. Hvis det er ønskelig, bistår komiteen gjerne. Vi håper å opprettholde god dialog fremover. Kif takker for at vi fikk komme på besøk, og ønsker lykke til med arbeidet!

Vennlig hilsen

Ragnhild Helene Hennem
leder, Kif-komiteen

Ella Ghosh
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR

Vedle

gg:

Kopi til:

Viserektor Sidsel Karlsen