



Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:
21/130-1

Vår dato:
09.06.2021

Innspill til Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning er svært glade for at Kunnskapsdepartementet har utarbeidet *Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling*. Strategien er utviklet gjennom en prosess hvor et stort antall parter i sektoren har blitt tatt med for å kunne gi faglige innspill på ulike temaer som strategien berører. Kunnskapsgrunnlaget som har blitt utviklet av NIFU under prosessen har også vært viktig. Strategien som er sendt på høring gjenspeiler denne inkluderende prosessen. Det har blitt et godt dokument med tydelig retning for fremtidens karrierearbeid i sektoren.

Komiteen gir sin tilslutning til utfordringene som er identifisert og vil særlig fremheve punkt 4.2 *Ubalanse i rekrutteringsgrunnlaget*. Dette gir strategien et tydelig aktørperspektiv som igjen gjør at innsatsområdene og tiltakene som identifiseres i del 5 er tilpasset utfordringsbildet som er illustrert under dette punktet.

Innsatsområdene og tiltakene i del 5 er gode. Komiteen vil særlig gi sin tilslutning til tiltaket om å innhente mer kunnskap om rekrutteringsutfordringer blant etterkommere etter innvandrere og deres erfaring med akademiske karrierer. I tillegg er komiteen positive punktene som vedrører Forskningsrådets virkemidler under punkt 5.1. Disse kan på en viktig m te m te utfordringene med å rekruttere kvinner og etniske minoriteter oppover i forskningsl pet ved å oppmuntre forskertalenter med sine virkemidler tidlig i karrieren og i kritiske overganger.

Punkt 5.3 som vil styrke karriereveiledningen er viktig. En styrket kompetanse på hva som hemmer og fremmer en akademisk karriere for ulike grupper er noe komiteen mener vil være særlig viktig og her kan komiteen bidra med mye kunnskap. Et viktig aspekt her vil være å konkretisere hvilke muligheter en karriere i academia gir og skape inkluderende utdannings- og forskningsmiljøer. God veiledning kan påvirke aspirasjoner til den enkelte. Fagmiljøer med lav rekruttering fra det ene kjønnet eller fra etniske minoriteter må også handle proaktivt for å trekke til seg nye grupper.

Komiteen er særlig glad for at den nevnes som et av Kunnskapsdepartementet sine virkemidler for personal- og karrieropolitikken og at Kunnskapsdepartementet ønsker å videreføre komiteen. Komiteen ser frem til videre samarbeid med Kunnskapsdepartementet for å støtte de innsatsområder som er identifisert i strategien. Videre ønsker komiteen å bidra til at tiltakene som nevnes blir en realitet i sitt arbeid med å støtte og gi anbefalinger om karrierefremmende tiltak i tett dialog med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Også Kifs involvering i arbeidsgruppen for kjønnsbalanse i forskning og innovasjon i ERA er en viktig faktor som vil informere og styrke det nasjonale arbeidet.

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) ser frem til at strategien implementeres i sektorens videre arbeid med karriere og ønsker å være bidragsyter til at dette arbeidet styrkes i fremtiden.

Vennlig hilsen

Curt Rice
leder, Kif-komiteen

Heidi Holt Zachariassen
seniorrådgiver

Dette dokumentet er godkjent elektronisk ved UHR