



Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)

2021

UNIVERSITETS- OG HØGSKOLERÅDET

OPPDRAGSGIVER: Universitets- og høgskolerådet

RAPPORT NR: R1021556

RAPPORTENS TITTEL: Evaluering av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)

ANSVARLIG KONSULENT: Marit Brochmann

KVALITETSSIKRET AV: Kjell E. Værnor

FOTOGRAFI I RAPPORT: AdobeStock

DATO: 15.09.2021

Forord

Agenda Kaupang har gjennomført denne evalueringen av Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen). Evalueringsoppdragets hovedtema har vært en gjennomgang og vurdering av Kifs arbeid og måloppnåelse sett opp mot mandat og mål i strategien. I tillegg har det også vært et formål å identifisere mulige forbedringspunkter for fremtidige komiteer.

Det er Cecilie Aagestad, Martin A. Nome, Kjell E. Værnor og Marit Brochmann som har gjennomført evalueringen, med sistnevnte som ansvarlig konsulent. Oppdraget er gjennomført fra april til september 2021. I evalueringen har vi intervjuet medlemmer i Kif-komiteen, komiteens sekretariat og eksterne aktører. Vi vil takke alle som har stilt opp til intervjuer. Vi vil også særlig takke sekretariatet til Kif, som har vært våre kontakter i evalueringen. Vurderinger, konklusjoner og anbefalinger i evalueringen står helt og fullt for Agenda Kaupangs egen regning.

Innhold

1	Innledning.....	5
1.1	<i>Bakgrunn og mandat.....</i>	<i>5</i>
1.2	<i>Avgrensning</i>	<i>5</i>
1.3	<i>Metode</i>	<i>5</i>
2	Rammeverk og problemstillinger.....	7
3	Kort om Kif – bakgrunn og organisering	9
4	Organisering av Kif.....	10
4.1	<i>Kort om organisering og sammensetning av komiteen.....</i>	<i>10</i>
4.2	<i>Komiteens mandat og medlemmer – representasjon og rolleavklaringer</i>	<i>10</i>
4.3	<i>Oppsummerende vurdering</i>	<i>14</i>
5	Kifs aktiviteter og måloppnåelse	17
5.1	<i>Oppsummerende vurdering av Kifs aktiviteter og måloppnåelse</i>	<i>25</i>
6	Relevans	28
7	Anbefalinger	29

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og mandat

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif) er oppnevnt av Kunnskapsdepartementet og har eksistert siden 2004. Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstg ring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Dens viktigste oppgave skal være arbeid med kjønn og etnisitet. Arbeidet omfatter også mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning. Aktører og institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og på forskningsinstituttene, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og r d fra komiteen. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse.

Komiteen har selv, med utgangspunkt i mandatet, identifisert fire områder de særlig skal jobbe innenfor:

- Fremme kjønnsbalanse i toppstillinger
-  kt etnisk mangfold i forskning
- Fremme kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning
- Arbeide mot seksuell trakassering¹

Nåværende komité er inne i sitt siste år av mandatperioden, og har ønsket å ha en gjennomgang av sitt arbeid og evaluere graden av måloppnåelse sett opp mot mandat og mål i strategien. I tillegg til en gjennomgang og vurdering av Kifs arbeid, har det også være et formål med evalueringsprosessen å identifisere mulige forbedringspunkter for fremtidige komiteer.

1.2 Avgrensning

Agenda Kaupang har gjennomført en evaluering av Kif med utgangspunkt i tre overordnede problemstillinger som vi kommer tilbake til i kapittel 2 i denne rapporten.

Innledningsvis er det viktig å understreke at denne evalueringen har hatt et begrenset omfang, og ikke har gått dypt ned i de tre problemstillingene. Mandatet og arbeidsområdet til Kif er stort, og mange aktører er berørt og kan berøres av komiteens arbeid. Vi har i samråd med komiteen og sekretariatet tilpasset omfanget på datainnsamlingen innenfor prosjektets rammer. Det innebærer at det vil være sentrale aktører og potensielt viktige stemmer som ikke er hørt inn i evalueringen.

Evalueringen har heller ikke omfattet ressursbruk og økonomi i komiteen, eller en omfattende gjennomgang av Kifinfo.no.

1.3 Metode

Dette prosjektet har blitt gjennomført ved bruk av kvalitative metoder, mer spesifikt noe dokumentgjennomgang og intervjuer. Dokumentene vi har gjennomgått inkluderer Kifs strategi, kommunikasjonsplaner, aktivitetsplaner, årsrapporter, utvalgte publikasjoner, møtereferater, eksempler på oppfølgingsbrev etter institusjonsbesøk, eksempler på saksunderlag, eksempler på kommunikasjon knyttet til rådgivning og annen dialog mellom Kif og andre aktører og samarbeidspartnere, og også en overordnet gjennomgang av Kifs nettsider, Kifinfo. Vi har også

¹ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](https://kifinfo.no)

gjennomført fem intervjuer i forbindelse med evalueringen, individuelle intervjuer med representant fra KD og komiteens leder, og gruppeintervjuer med sekretariatet til komiteen, medlemmene i komiteen og to likestillingsrådgivere ansatt ved universitet/høyskole. Vi har også gjennomført en dialogkonferanse med komiteen og sekretariatet og en erfaringskonferanse der representanter fra universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, samt noen øvrige samarbeidspartnere av Kif ble invitert. Erfaringskonferansen hadde 18 påmeldte deltakere i tillegg til observatører fra komiteen og sekretariatet. Hensikten med erfaringskonferansen var i hovedsak å få et bredere eksternt blikk på funnene i evalueringen, samt å få innspill til anbefalinger til neste komité.

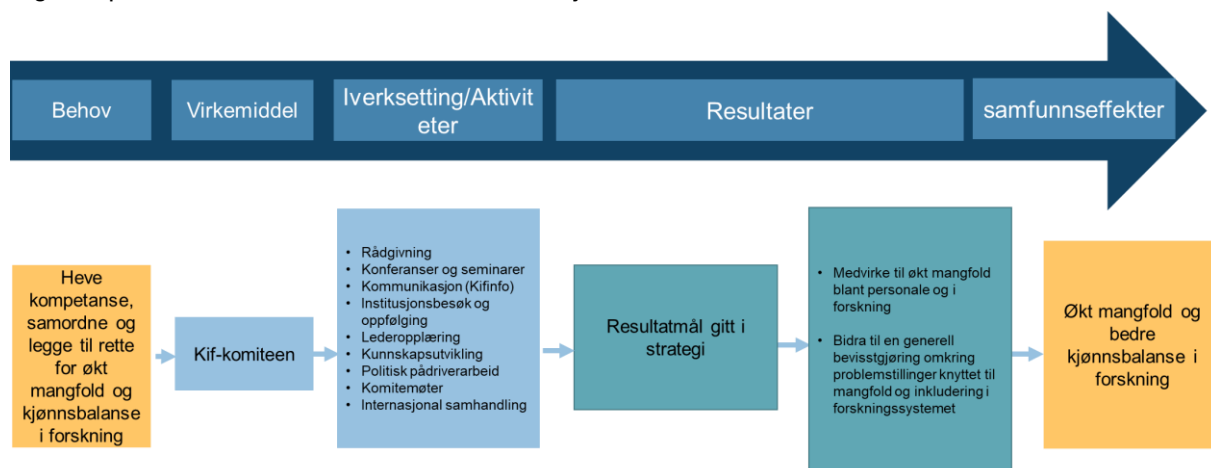
Funnene fra evalueringen har noe begrenset gyldighet med utgangspunkt i den relativt begrensede datainnsamlingen, og må dermed tolkes med varsomhet.

2 Rammeverk og problemstillinger

Hovedformålene med evalueringen tilsier at en målorientert evaluering er hensiktsmessig, det vil si en form for *resultat- eller effektevaluering*. Dette er en klassisk evalueringsform der formålet er å avdekke om et tiltak «virker», altså oppnår tiltenkte resultater og effekter, gjerne formulert gjennom tiltaket eller ordningens mål. Med andre ord vil man med et slikt design undersøke om den gitte innsatsen, i dette tilfellet etableringen av, og arbeidet til, Kif bidrar til å oppnå ønskede resultater og effekter. Samtidig må alle evalueringer av virkemidler og tiltak ta hensyn til kontekst. En *realistisk evalueringstilnærming*², en form for en effektevaluering, men med litt mindre stringente krav til å isolere effekter, vil kunne ivareta dette gjennom å besvare spørsmål om hva og hvordan noe fungerer og ikke fungerer under ulike forhold. En slik tilnærming er godt egnet til å besvare spørsmålene i denne evalueringen.

Kif kan betraktes som et organisatorisk virkemiddel som er etablert med formål om å «...støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet»³. Kif opererer i en kompleks kontekst, på tvers av fagmiljøer og institusjoner. Og det er en lang rekke faktorer som påvirker både kjønnsbalansen og mangfoldet innenfor forskning. For å tydeliggjøre hvordan vi vil undersøke bidraget til Kif, velger vi å legge en resultatkjede til grunn for evalueringen. Resultatkjeden viser hvordan Kif som virkemiddel er etablert for å imøtekomme et samfunnsbehov, og videre hvordan komiteen gjennom etablering, organisering og aktiviteter er tenkt å bidra til noen ønskede resultater, og noen overordnede samfunnseffekter på lengre sikt.

Figuren på neste side illustrerer denne resultatkjeden.



Resultatkjeden i figuren over illustrerer hvordan Kif-komiteen er etablert som et virkemiddel for å bidra til å svare ut et behov i samfunnet, nemlig å bedre mangfold og kjønnsbalanse i forskningen. Evalueringen vektlegger og vurderer både kjennetegn ved selve komiteen, som organisering, ansvar- og arbeidsdeling og rollebeskrivelser, og om disse fremstår som hensiktsmessige. Videre er det slik at Kif-komiteen gjennom sitt mandat og sin strategi er gitt både formål, prioriterte arbeidsområder og hovedaktiviteter de skal jobbe med, og gjennom. Hovedaktivitetene er listet i boksen under iverksetting/aktiviteter i figuren. Gjennom organisering og aktiviteter er intensjonen at

² Sverdrup, Sidsel (2014): Evaluering. Tilnærminger, modeller og eksempler. Oslo: Gyldendal Akademisk

³ Kifinfo.no. Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif). [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

Kif skal oppnå resultater. Noen av resultatene fremgår av strategien som forventede resultatmål for aktivitetene. Det overordnede samfunnsmålet for Kif er å bidra til mangfold og kjønnsbalanse i forskning.

Med utgangspunkt i resultatkjeden og forståelsen av at faktorer knyttet til både organisering og aktiviteter er av betydning for hvordan komiteen fungerer og hvorvidt den når sine fastsatte mål, er det formulert tre overordnede problemstillinger for evalueringen:

1. I hvilken grad er Kif organisert og jobber på en måte som fremstår hensiktsmessig? (hensiktsmessighet i organisering/gjennomføring)
2. I hvilken grad når Kif målene som er satt i strategi og som ligger til grunn for komiteens arbeid? (måloppnåelse)
3. Fremstår Kif som et relevant og nyttig virkemiddel for å bidra til økt mangfold og bedre kjønnsbalanse i forskning? (relevans)

Enhver evaluering forutsetter bruk av evalueringskriterier som beskrivelser av praksis og funn kan vurderes opp mot. Kriteriene spiller dermed en normativ rolle i en evaluering, og for at de skal være relevante, må de knyttes til både rammene for og formålet med evalueringen. Denne evalueringen har vurdert Kif opp mot tre kriterier:

- ▶ *Hensiktsmessighet*, det vil si om organiseringen, sammensetningen og aktivitetene til Kif synes å være formålstjenlige med utgangspunkt i mandatet som er gitt (besvares i hovedsak gjennom problemstilling 1).
- ▶ *Måloppnåelse*, det vil si om Kif har levert på mandat og strategi med hovedoppgaver og aktivitetsmål i tråd med intensjonene (problemstilling 2).
- ▶ *Relevans*, som handler om hvorvidt Kif fremstår som et relevant virkemiddel sett opp mot komiteens formål (problemstilling 3).

I struktureringen av denne rapporten vil vi først gjennomgå funn og vurderinger knyttet til organiseringen av komiteen og om denne fremstår som hensiktsmessig (kapittel 4). Videre går vi gjennom aktiviteter og måloppnåelse i kapittel 5. Måloppnåelsen slik den er formulert i Kifs strategi er tett knyttet til aktivitetene gjennom resultatmål per aktivitet. I kapittels 6 vurderer vi, med utgangspunkt i funnene i øvrige deler av rapporten, komiteens relevans, mens vi i kapittel 7 oppsummerer noen overordnede anbefalinger til videre komitéarbeid.

3 Kort om Kif – bakgrunn og organisering

Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, Kif, ble etablert i 2004 av det som da var Utdannings- og forskningsdepartementet, med navnet Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning (Kif). Hensikten med opprettelsen var å fremme likestilling mellom kvinner og menn i universitets- og høgskolesektoren. Fra 2007 fikk neste komité (2007–2010) et utvidet mandat som også omfattet forskningsinstituttene. Fra 2010, da en tredje komité ble oppnevnt, endret komiteen navn til Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif). For denne komiteen ble også oppnevningssperioden forlenget fra tre til fire år. Da den fjerde komiteen ble oppnevnt i 2014 fikk den navnet som fortsatt gjelder i dag, Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. Mangfold ble dermed inkludert i komiteens mandat fra denne oppnevningen. Nåværende komité har sittet fra 2018 og perioden ender ved utgangen av 2021.⁴

Av mandatet til Kif fremgår det at komiteens formål er:

«Komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal bidra til en generell bevisstg ring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Dens viktigste oppgave skal være arbeid med kjønn og etnisitet. Arbeidet omfatter mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning.

Aktører og institusjoner i universitets- og høgskolesektoren og på forskningsinstituttene, departementer og Norges forskningsråd skal kunne søke bistand og r d fra komiteen. Komiteen skal også selv kunne initiere tiltak og vurdere effektene av disse. Komiteens primære oppgaver skal være forankret i Kunnskapsdepartementets ansvarsområder. Internasjonale perspektiver skal reflekteres i arbeidet.»⁵

Mandatet avgrenser slik sett begrepet mangfold når det gjelder komiteens arbeid til å handle om kjønn og etnisitet. Dette presiseres innledningsvis på komiteens nettsider (Kifinfo.no):

«Kif-komiteen jobber med å støtte og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold i forskningssektoren i Norge. Mangfold er i den nåværende perioden definert som etnisk mangfold. Formålet med komiteens arbeid er todelt:

1. Bidra til kjønnsbalanse og mangfold blant ansatte i forskningssektoren.
2. Arbeid med mangfoldsperspektiver, deriblant kjønnsperspektiver, i forskning».⁶

Videre beskriver mandatet at komiteen oppnevnes av Kunnskapsdepartementet, som bestemmer sammensetning og størrelse på komiteen. Medlemmene skal bestå av representanter fra både universiteter og høyskoler, instituttsektoren, forskningsrådet og studenter.

⁴ Kifinfo.no. Mandat for Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif). [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

⁵ Kifinfo.no. Mandat for Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif). [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

⁶ [Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) 2018–2021 | Kifinfo](#)

4 Organisering av Kif

I dette kapittelet går vi gjennom og vurderer dagens organisering av Kif-komiteen sett opp mot evalueringskriteriet hensiktsmessighet. Mer spesifikt har vi undersøkt både hvordan sammensetningen av komiteen oppleves, rolleavklaringer for medlemmer og sekretariat samt ledelse og styring av komiteen, og til slutt noe overordnet om eksternt samarbeid.

4.1 Kort om organisering og sammensetning av komiteen

Kif består av en leder, 11 faste medlemmer og fem varamedlemmer i denne perioden. Medlemmene er fra både universiteter, høyskoler og instituttsektoren, samt en representant fra Forskningsrådet i samsvar med mandatet. I tillegg har Kilden kjønnsforskning en observatør i komiteen.⁷

Sekretariatet består av to faste medarbeidere. Disse er ansatt og har arbeidssted ved Universitets- og høyskolerådet (UHR). Sekretariatet forbereder møtene i komiteen sammen med komiteens leder, utarbeider saksgrunnlag til møtene, følger opp vedtak og drift av komiteen mellom møter, og legger til rette for og gjennomfører mange av komiteens hovedoppgaver.

I tillegg til komiteen og sekretariatet har Kif også egne nettsider, Kifinfo.no, som driftes fra Kunnskapscenteret Kilden kjønnsforskning.⁸

I mandatet til Kif fremgår det at:

«Departementet oppnevner komiteens medlemmer på fritt grunnlag. Departementet utpeker komiteens leder. Departementet innhenter forslag til medlemmer fra relevante aktører som Universitets- og høyskolerådet, Forskningsinstituttene fellesarena, Norsk studentorganisasjon og Norges forskningsråd. Medlemmer og varamedlemmer kan gjenoppnevnes, men ingen kan normalt sitte lenger enn to perioder sammenhengende. Representanter fra studentene oppnevnes for ett år ad gangen».⁹

4.2 Komiteens mandat og medlemmer – representasjon og rolleavklaringer

Kunnskapsdepartementet (KD) fastsetter Kifs mandat. Mandatet er overordnet og gir føringer for sammensetning av komiteen og angir det overordnede formålet (se over), men utover det har komiteen selv stor frihet til å prioritere hovedoppgaver og styre og gjennomføre egne aktiviteter. Kif utarbeider en årsrapport som oppsummerer aktiviteter og måloppnåelse, og har i tillegg et fast, årlig møte med KD, som regel enten med statsråd eller statssekretær.

Når det gjelder sammensetningen av komiteen, blir det i mandatet til Kif vist til at:

«Komiteens medlemmer bør ha forankring på et tilstrekkelig høyt nivå i institusjonene, ha kunnskap om komiteens saksområder og ha et sterkt engasjement i mangfoldsarbeidet ved institusjonene».¹⁰

I intervjuer blir det fremhevet at denne kombinasjonen av medlemmer på et rimelig høyt nivå i sine respektive institusjoner og medlemmer med kompetanse på de relevante forskningsområdene er viktig. Det blir henvist til at tidligere komiteer i mindre grad har hatt forskere fra relevante felt med,

⁷ For fullstendig liste over medlemmer inneværende periode, se [Medlemmer 2018–2021 | Kifinfo](#)

⁸ Denne evalueringen inkluderer ikke en vurdering av innhold og drifting av Kifinfo

⁹ [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

¹⁰ [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

og det oppleves som en styrke at nåværende komité inkluderer medlemmer med forskerkompetanse på de aktuelle fagområdene. Dette oppleves å bidra til bedre informerte diskusjoner og til en spredning av kunnskap til andre medlemmer i komiteen. At medlemmene er ansatt på et relativt høyt nivå ved sine institutter blir fremhevet som viktig fordi de dermed gjennom blant annet andre verv og nettverk bidrar til å spre og sette på agendaen saker og innspill fra Kif.

Det blir også fremhevet som positivt blant dem vi har snakket med at det er flere representanter fra instituttsektoren nå enn det har vært i tidligere komiteer. Mandatet angir at det skal være minst to representanter fra instituttsektoren. I nåværende komité er det fire medlemmer fra instituttsektoren, sammenliknet med fem fra universitet eller høyskole. Samtidig blir det også påpekt at det fortsatt er behov for sterkere representasjon fra instituttsektoren. Vi kommer tilbake til dette senere i rapporten, blant annet under ledelse av komiteen under.

Selv om Kifs arbeidsområde er avgrenset mot studenter og studier, blir det også fremhevet som positivt at det er studentrepresentanter i komiteen. Det blir påpekt av enkeltpersoner vi har snakket med at komiteen kunne hatt et utvidet mandat som også inkluderte studenter og studietiden, men flertallet vi har snakket med om dette uttrykker en bekymring for oppgaveomfanget det vil gi.

Når det gjelder selve oppnevnelsen av medlemmer til komiteen, gjøres denne av KD etter at de har innhentet forslag fra ulike relevante aktører, dette fremgår av mandatet. For medlemmene av komiteen foreligger det ikke en rollebeskrivelse eller beskrivelse av hvilke forventninger som ligger til rollen som komiteemedlem. Hvordan et medlem velger å fylle rollen, er i all hovedsak opp til den enkelte. Flere vi har snakket med mener det ville vært en fordel med en tydeligere forventningsavklaring og rollebeskrivelse fra departementet ved oppnevning. Det oppleves ikke som fullt ut tydelig hvordan komitémedlemmene skal fylle rollene, og hvilke forventninger som ligger til for eksempel aktiviteter og tidsbruk på komitérelatert arbeid utover møtedeltakelse og møteforberedelser.

Ledelse av komiteen

Kif har én leder, og på lik linje med det å være ordinært medlem av komiteen er også ledelsen av komiteen et verv. Komitéleder forestår ledelse av komiteens møter, og jobber tett med sekretariatet mellom møter med forberedelse og oppfølging av saker. Leder har som nevnt ikke noe skriftlig mandat utover mandatet for komiteen eller noen annen beskrivelse av egen rolle og ansvar.

I intervjuer blir det beskrevet at ledelsen av komiteen i all hovedsak fungerer godt. Men samtidig blir det etterlyst fra flere at det hadde vært en fordel med en klargjøring av ansvar og forventninger. Det ville bidratt til å gi mer forutsigbarhet til vervet.

Det blir videre også vist til at det er en tett dialog mellom sekretariatet og leder og at dette samarbeidet fungerer godt. Samtidig er ikke forholdet mellom leder og sekretariat formelt regulert på noe vis. I praksis blir det tatt kontakt og gjennomført møter ved behov. Sekretariatet har sin personalleder ved Universitets- og høyskolerådet, og leder av komiteen har ikke personallederansvar for de to i sekretariatet. I praksis, i og med at de ansatte i sekretariatet jobber full tid med Kif, er det en oppfatning av at leder for komiteen får en form for faglederrolle for de to i sekretariatet. Det blir påpekt at det kunne vært en fordel med noe mer dialog på ledernivå knyttet til oppfølging av sekretariatet mellom komitéleder og personalleder ved UHR.

Ledelsesressursen i Kif er ikke stor, med kun én leder i vervet. Flere stiller spørsmål ved om funksjonen er tilstrekkelig, sett i forhold til mandatet til komiteen. Det blir trukket frem av flere i intervju at det kunne vært hensiktsmessig å vurdere om Kif var ledet av et lederteam med en leder og en nestleder. I forlengelsen av det blir det også understreket at et lederteam i så fall burde vært satt sammen av en representant fra UH-sektoren og en fra I-sektoren. Argumentet for dette er å tydeliggjøre at komiteen skal dekke begge disse sektorene, og tydeligere lederforankring i

komiteen også for instituttene, fremheves som noe som kan bidra til å skape mer tyngde inn mot instituttene.

Styring av komiteen

Kif ligger under Kunnskapsdepartementet og styres fra dem. Styringen skjer i all hovedsak gjennom det gitte mandatet, budsjettet, og rapporteringen fra Kif gjennom årsrapporten, og påfølgende møte mellom Kif og departementet. De årlige møtene er som regel med enten statsråd eller statssekretær fra departementet, og fra Kif deltar sekretariatet, leder og et utvalg av komitémedlemmene.

Utover det årlige møtet er det dialog og kontakt ved behov mellom Kif, i hovedsak sekretariatet, og komiteens faste kontaktperson i KD. Dette kan handle om pågående aktuelle saker, praktiske ting, arrangementer eller annet. Det blir for eksempel beskrevet at det i 2020, som ble et annerledes år, var noe løpende dialog knyttet til ubrukte budsjettmidler. Kontaktpersonen fra KD deltar også i en del av komiteens møter som observatør, men dette er ikke en fast praksis. Dialogen mellom departementet og Kif, og da særlig sekretariatet, beskrives som god fra begge sider.

Det har samtidig blitt uttrykt fra Kif overfor KD, blant annet gjennom årsrapporten at de kan ønske seg tydeligere føringer fra departementet. Særlig har dette blitt trukket frem innenfor etnisk mangfold.¹¹ Det blir også påpekt i noen av intervjuene at departementet ikke oppleves som spesielt tett på når det gjelder å gi føringer og styring. Noen gir uttrykk for at de kunne ønske tydeligere oppfølging og et departement som var tettere på komiteen, men dette fremstår ikke som en fullt ut gjennomgående oppfatning. Det trekkes også frem at det ligger en viss risiko for Kif i å bli for tett knyttet til departementet, spesielt hvis de skal fremstå som en relativt uavhengig komité og et organ med en selvstendig pådriverrolle ut i forskningssektoren.

Sekretariatet

Sekretariatet til Kif består av to fulltidsstillinger, og ligger under Universitets- og høyskolerådet (UHR). Sekretariatets hovedoppgaver inkluderer som vi har nevnt over å forberede saker til komitémøtene sammen med leder, legge til rette for gjennomføring av komitémøter og andre aktiviteter fra komiteen og følge opp vedtak gjort av komiteen. Sekretariatet er også kontaktpunktet mellom komiteen og andre aktører, og sikrer den daglige driften av komiteen. I praksis gjør sekretariatet veldig mange av Kifs hovedaktiviteter. Vi kommer mer tilbake til tilbake til disse aktivitetene i neste kapittel i rapporten. Slik sett er sekretariatets oppgaver mer omfattende enn det en kan legge i tradisjonelle sekretariatsoppgaver. For eksempel er det slik at mye av rådgivningen, pådriverarbeidet, den internasjonale samhandlingen og oppfølgingen etter institusjonsbesøk gjennomføres av sekretariatet, i tillegg til annen dialog med eksterne. Våre undersøkelser gir et inntrykk av at for de fleste eksterne er det sekretariatet som er de mest synlige representantene for Kif. Sekretariatet oppleves som tilgjengelige, dyktige, samarbeidsvillige og med et høyt arbeids- og aktivitetsnivå. Også internt mellom komiteen og sekretariatet fremheves samarbeidet og dialogen i hovedsak som god.

Sekretariatet skal som nevnt forberede saker og følge opp komiteens vedtak. Sakene til møtene forberedes sammen med komiteens leder. Sakene som fremmes for komiteen er en kombinasjon av driftsrelaterte saker og mer overordnede diskusjoner og prioriteringssaker. Det blir forklart i intervjuer at saksfremlegg i noen tilfeller kan oppleves som veldig åpne og litt utydelige med tanke på hva som er de viktige strategiske elementene komiteen må ta stilling til. Dette medfører at det kan være krevende å få de gode strategiske diskusjonene og gi retning til arbeidet fremover. Når det gjelder oppfølgingen av komitévedtak, blir det beskrevet at det til tider kan være krevende. Det blir ikke alltid fattet tydelige vedtak i komitémøtene, og hvordan oppfølging skal skje fra

¹¹ Kif, 2020. Årsrapport. [arsrapport_2020_kif-komiteen.pdf \(kifinfo.no\)](https://kifinfo.no/arsrapport_2020_kif-komiteen.pdf)

sekretariatet fremstår følgelig som uavklart. Dette fører både til at sekretariatet i praksis har et ganske stort handlingsrom i den videre oppfølgingen, og det medfører også at sekretariatet opplever et behov for bistand og innspill i etterkant av møter, særlig fra komitéleder, til hvordan vedtak skal tolkes, operasjonaliseres og følges opp.

Det finnes ikke skriftlige og oppdaterte stillingsbeskrivelser for sekretariatet. Det blir forklart i intervju at stillingene i sekretariatet har blitt gradvis utvidet uten at de nye oppgavene er blitt beskrevet. Tydeligere beskrivelser av hva som er sekretariatets viktigste oppgaver, og hva de skal prioritere, etterlyses. Begge de to i sekretariatet er som nevnt ansatt ved UHR, men jobber kun med Kif-saker. De opplever å være litt på siden av andre aktiviteter ved UHR, og de har ikke en leder som er faglig tett på dem og deres hverdag. Det blir i praksis komitéleder som blir den nærmeste faglige lederen. Det blir følgelig etterlyst en mer formell dialog på et overordnet nivå mellom UHR og Kif, som blant annet vil kunne bidra til en bedre ivaretagelse av sekretariatet.

Samarbeid med andre relevante aktører

Kif samarbeider med en rekke ulike aktører, mye gjennom sekretariatets arbeid, men også gjennom institusjonsbesøk og ved at medlemmer i komiteen er synlige og deltar på ulike arenaer. I strategien til Kif fremgår det at:

«Kif skal samarbeide med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i Norge og internasjonalt. I tillegg skal Kif samhandle med departementer, forskningsfinansierende organisasjoner, EU-organer, Kilden kjønnsforskning.no, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Tilsvarende enheter som Kif i andre land vil også være samhandlingsorganer for Kif.»¹²

I praksis består mye av Kifs samarbeid med andre aktører, spesielt med universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, av arbeidet som gjøres gjennom komiteens hovedaktiviteter. Dette beskriver vi mer inngående i neste kapittel. Men som det fremgår av strategien skal Kif også samarbeide med departementer og andre forskningsfinansierende institusjoner mv. Kif er gjennomgående opptatt av eksterne relasjoner, dette gjelder medlemmene i komiteen og ikke minst sekretariatet. Samtidig er det også en anerkjennelse av at alt reelt samarbeid er ressurskrevende og må vurderes både strategisk og opp mot andre aktiviteter. I praksis blir disse vurderingene gjort løpende.

Som vi har nevnt over, ligger Kif under KD, og KD fremstår som det departementet Kif samarbeider mest med. Kif utarbeider høringsuttalelser, kan delta i ulike fora der departementer er til stede, og også bidra med råd, veiledning og innspill dersom departementer tar kontakt. Dette samarbeidet er lite formalisert, og det blir gjennom våre undersøkelser oppfordret til at Kif utvider samarbeidet og dialogen med også andre departementer enn KD. Ikke minst blir det vist til at flere departementer har egne utlysninger av forskningsmidler, og at det slik sett kan være relevant for Kif å jobbe for mer inkludering av både kriterier knyttet til kjønnsbalanse og mangfold, og i noen tilfeller også forskningsperspektiver.

Norges forskningsråd (NFR) og Kilden kjønnsforskning er også naturlige samarbeidspartnere for Kif. Det skjer en del samarbeid, ikke minst gjennom at Kilden drifter Kifinfo, Kifs nettsider, men også via at begge er representert i komiteen, enten som ordinært medlem (NFR) eller observatør (Kilden). Med begge disse aktørene fremheves samarbeidet som godt på overordnet nivå. Samtidig blir det påpekt at det er et forbedringspotensial når det gjelder å utvide samarbeidet med begge aktørene. Det blir henvisning til at det ikke er tydelig avklart på verken overordnet nivå eller når det gjelder et eventuelt mer dag til dag-samarbeid, hvordan roller og ansvar skal fordeles eller hvilke områder det er betydelig potensial for å hente ut gevinster ved å samarbeide. Som vi kommer tilbake til i avsnittet om internasjonal samhandling under, sitter Forskningsrådet og Kif

¹² Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](https://kifinfo.no)

sammen i Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI), og det samarbeidet fungerer godt. Det er flere vi har snakket med som opplever at mandatene til Kilden og Kif kan ha en viss grad av overlapp, og det blir uttrykt et ønske om å tydeliggjøre grenseoppgangene bedre, både for å unngå eventuelt dobbeltarbeid, opplevelser av at en jobber på de andres områder, og ikke minst slik at en tydeligere kan finne områder å jobbe sammen mot felles mål. Det vises til at det innenfor enkelte områder, og da er det særlig *Balanseprogrammet*¹³ i Forskningsrådet som trekkes frem, gjelder det samme for relasjonen mellom Forskningsrådet og Kif.

Av andre aktører som særlig trekkes frem gjennom våre undersøkelser der Kif kan utvide og forbedre samarbeidet sammenliknet med dagens situasjon, er det særlig bransje- og fagorganisasjoner og -foreninger som trekkes frem, og under dette spesielt Forskningsinstituttene fellesarena (FFA), nevnte Universitets- og høyskolerådet (UHR), og til dels også Forskerforbundet. Samarbeidet med UHR kan med fordel forbedres, pekes det på, ikke bare for å få tydeligere ledelse og bedre oppfølging av sekretariatet, men også for å kunne jobbe enda mer sammen ut mot sektoren. Det er noe samarbeid i dag, men det blir fremhevet at det er utviklingsmuligheter. I enda større grad etterlyses det mer samarbeid med FFA. Her er det lite samarbeid i dag. FFA gir innspill til Kunnskapsdepartementet i forbindelse med oppnevning av nye medlemmer til komiteen, men det er ikke noe formalisert samarbeid mellom FFA og Kif. Gitt at deler av instituttsektoren fremheves som litt lite tilgjengelig for Kif, og at Kif opplever at de har behov for å komme mer inn i instituttsektoren, påpekes det fra flere hold at det å utvide samarbeidet med FFA kan være en av flere måter å styrke denne relasjonen på.

4.3 Oppsummerende vurdering

I dette kapittelet har vi sett på Kifs organisering og sammensetning, mandat, representasjon og rolleavklaringer, og også vært innom samarbeidet med andre aktører.

Overordnet mener vi at Kifs organisering og mandat fremstår som oversiktlig. Det er lett tilgjengelig for eksterne, og sammensetningen har endret seg noe over tid blant annet for å imøtekomme identifiserte behov og forbedringsområder.

Vi mener det fremstår som hensiktsmessig at komiteen har et bredt og overordnet mandat. Dersom Kif skal fungere som en selvstendig komité, som skal kunne være en, hvertfall i noen grad, uavhengig pådriver og agendasetter innenfor arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold i forskning, forutsetter dette en stor grad av frihet i utøvelsen av rollen. Kif bør ha stor grad av frihet til å utforme egen rolle innenfor mandatet slik det har i dag. Samtidig stiller dette større krav til hvordan Kif jobber for å sikre at konkrete målsettinger identifiseres og følges opp slik at resultater og måloppnåelse for komiteen kan dokumenteres, i en viss utstrekning. Vi kommer tilbake til Kifs aktiviteter og måloppnåelse i kapittel 5.

Vår gjennomgang viser at dagens representasjon i komiteen er i samsvar med mandatet. Vi vurderer at det er viktig å sikre en god representasjon fra både universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) og fra instituttsektoren. Vi mener også det er en styrke at en etterstreber en god balanse mellom personer på et visst nivå ved sine institusjoner, og personer som har forskerkompetanse på feltene i Kifs mandatområde. Vi tror dette bidrar til både å styrke komiteens innpass ute og status, og samtidig gir legitimitet og troverdighet på fagområdene. Evalueringen viser at komiteen fremstår som bedre kjent og med bedre innpass i UH-sektoren enn blant instituttene, og en fortsatt sterk representasjon fra instituttsektoren vil antagelig være viktig for å jobbe for bedre innpass også blant instituttene.

¹³ [Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse \(forskningsradet.no\)](https://www.forskningsradet.no/kjonn-balansen)

Vi mener også at det er en styrke for komiteen med studentrepresentasjon. Slik representasjon legger til rette for at viktige perspektiver innenfor komiteens oppgaver kan ivaretas, ikke minst med tanke på rekruttering. Videre mener vi det kan være hensiktsmessig å vurdere om studentrepresentantene velges for mer enn ett år av gangen. Det er omfattende å sette seg inn i arbeidet som gjøres i komiteen, og en utvidelse til for eksempel to år, kan bidra til bedre kontinuitet.

Vi har beskrevet i dette kapittelet at medlemmene i Kif-komiteen i liten grad har rollebeskrivelser eller noen form for forventningsavklaringer knyttet til vervet sitt. Vi mener det vil være hensiktsmessig å etablere noen slike føringer. Det vil bidra til transparens og trygghet både for medlemmene i komiteen og for sekretariatet som skal jobbe opp mot medlemmene. Ikke minst inkluderer dette en tydelig beskrivelse av hva som ligger i leders rolle, både sett overfor komiteen og mot sekretariatet.

Videre mener vi at når det gjelder ledelsen av komiteen, er det gode argumenter for å vurdere å utvide fra én leder til et lederteam på to personer. Og at en i forbindelse med dette også vurderer om det bør være fast praksis at en av lederne kommer fra UH-sektoren og en fra instituttsektoren. Dette kan gi en tydeligere deling av lederansvaret mellom de to sektorene og være et signal om prioriteringen av begge. Det er også slik, som vi har påpekt flere ganger at mandatet til Kif er så omfattende at en delt ledelse kan forsvares. Men vi mener samtidig at for at en skal kunne få mest mulig ut av ledervervene, forutsetter det etablering av en form for lederavtaler eller ledermandat, som tydeliggjør hva rollen innebærer, hvilket ansvar en har og hvilke forventninger som følger av å være leder for Kif.

Kif ligger under Kunnskapsdepartementet og styres derfra. Undersøkelsen vår har vist at styringen fra departementet er begrenset, og at Kif har etterspurt noen flere føringer. Men oppsummert får vi inntrykk av at dialogen med KD er god, til tross for at den ikke er så omfattende. Vi forstår at Kif ønsker seg noen klarere føringer fra departementet. Det er krevende å gjøre prioriteringer innenfor et så bredt mandat, og sikre at disse er transparente og godt faglig funderte på den ene siden, og samtidig gir nok fleksibilitet til at Kif kan være relevant og reagere på aktuelle hendelser i samfunnet og i samfunnsdebatten. Samtidig vil vi fremheve at gjennom å gi et overordnet, bredt mandat til komiteen, og ikke følge opp med krav til prioritering eller strategisk retning og utvikling, sender KD et signal om at komiteen skal være relativt uavhengig. Vi mener at for komiteens legitimitet ut i bredden av sektoren, kan dette være en fordel. Uavhengig av hvilken grad av styring en velger å legge seg på, mener vi at dette nå fremstår som noe uavklart mellom departementet og Kif, og er et område hvor det kan være behov for noen avklaringer.

Gjennomgangen vår viser at sekretariatet er en sentral og bærende pilar for Kif. Vår vurdering er at sekretariatets aktiviteter og arbeid er avgjørende for at de som kjenner Kif, opplever at komiteen er viktig og gjør en god jobb. Det vi vil fremheve når det gjelder sekretariatet og sekretariatets rolle er i hovedsak det tydelige behovet for stillingsbeskrivelser. Sekretariatet jobber selvstendig og det er i stor grad sekretariatet som i praksis initierer og følger opp komiteens aktiviteter, og dermed gir retning til komiteens arbeid. Dette er en prinsipiell utfordring all den tid sekretariatet strengt tatt skal være en utfører som iverksetter komiteens vedtak. Vi mener tydeligere, overordnede målsettinger for komiteen i perioden, som operasjonaliseres ut i årlige planer og som igjen gir retning til arbeidet for sekretariatet som skal sikre daglig drift, kan bidra både til at sekretariatet får et bedre grunnlag for å prioritere og vekte sin innsats og dermed legge til rette med tydeligere beslutningsgrunnlag for komiteen, som igjen kan gi tydeligere vedtak til oppfølging og videre arbeid.

Vi mener også at gjennomgangen viser at ledelsen av sekretariatet ikke fremstår som tydelig og at en tettere dialog på ledernivå mellom Kif og UHR kan bidra til å legge til rette både for en slik ledelse og for forbedret samarbeid mellom komiteen og UHR.

Når det gjelder samarbeid med eksterne aktører generelt, viser evalueringen at Kif er grunnleggende utadrettet og samarbeidssøkende i sin virksomhet, og samarbeider relativt bredt. Vi fremhever likevel spesielt FFA, Kilden kjønnsforskning og Forskningsrådet som aktører det kan være spesielt aktuelt for Kif å formalisere og utvide samarbeidet med ytterligere. Dette handler i første rekke om å få innpass i deler av sektoren der det kan være krevende å komme inn, og tydeliggjøre grenseoppganger for å kunne jobbe sterkere sammen på viktige områder.

5 Kifs aktiviteter og måloppnåelse

I dette kapittelet går vi gjennom og beskriver av hvordan Kif jobber innenfor sine hovedaktivitetsområder med tanke på om arbeidet og aktivitetene fremstår som hensiktsmessig og om de bidrar til oppnåelse av identifiserte resultatmål. Vi ser på de identifiserte hovedaktivitetsområdene for Kif – før vi også knytter noen betraktninger til balansen mellom de to hovedområdene, kjønnsbalanse og mangfold, og balansen mellom aktiviteter knyttet til henholdsvis rekrutteringsaspektet og perspektiver i forskningen.

Kif har med utgangspunkt i mandatet identifisert fire hovedarbeidsområder i strategien de skal jobbe med gjennom perioden:

- ▶ Fremme kjønnsbalanse i toppstillinger
- ▶ Økt etnisk mangfold i forskning
- ▶ Fremme kjønns- og mangfoldsperspektiver i forskning
- ▶ Arbeide mot seksuell trakassering

Videre er det i strategien også identifisert noen overordnede mål for sektoren som Kif skal bidra til måloppnåelse på:

- ▶ Alle universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter har handlingsplaner for kjønnsbalanse og mangfold.
- ▶ Flere UH- og I-institusjoner rapporterer om økt andel kvinner i toppstillinger og økt etnisk mangfold blant ansatte.
- ▶ Flere lederprogram i UH- og I-sektoren inneholder sesjoner som omhandler kjønn, mangfold og seksuell trakassering.
- ▶ Større andel forskningsartikler som inneholder kjønns- og mangfoldsperspektiver.
- ▶ Økt kunnskap og bevissthet om hvordan hindre seksuell trakassering ved UH- og I-institusjoner i Norge.

Med utgangspunkt i hovedarbeidsområdene har Kif videre etablert et sett med resultatmål. Resultatmålene er knyttet til aktiviteter innenfor hvert av hovedområdene, og det rapporteres fast på disse målene i komiteens årsmeldinger. Rapporteringene viser at Kif har aktiviteter innenfor alle hovedområdene de jobber på, men det blir forklart i intervjuer at det er noe variasjon når det gjelder omfanget av arbeidet innenfor de ulike områdene.

Det blir ikke rapportert overordnet på arbeidsområdene eller hvordan det konkret har vært jobbet, eller hvilke resultater som er oppnådd sett opp mot de overordnede målene for sektoren.

I strategien for komiteen står det at det skal utarbeides en handlingsplan som skal synliggjøre hvordan det skal jobbes med de fire hovedområdene i perioden. Vi får opplyst at en slik handlingsplan ikke har blitt utarbeidet, men at det utarbeides en årlig aktivitetsplan for komiteen der aktivitetene som er planlagt for kommende år beskrives.

Det blir forklart i intervjuer med både sekretariat og ledelse at aktivitetene planlegges på en slik måte at det jobbes med alle aktivitetsområdene. Men det er i mindre grad systematiske gjennomganger og vurderinger av om alle aktivitetsområder dekkes tilstrekkelig, og med eventuelt korrigerende tiltak. Det blir også påpekt fra flere at nettopp fordi komiteen skal være et relevant organ som skal kunne respondere og agere på aktuell tematikk, må det være et visst rom for fleksibilitet innenfor aktivitetene, slik at en kan respondere på dagsaktuelle tema mv.

Med utgangspunkt i mandatet og de overordnede hovedarbeidsområdene, blir komiteens hovedaktiviteter med tilhørende resultatmål gitt i strategien:

- ▶ Rådgivning
- ▶ Konferanser og seminarer
- ▶ Kommunikasjon (Kifinfo)
- ▶ Institusjonsbesøk og oppfølging
- ▶ Lederopplæring
- ▶ Kunnskapsutvikling
- ▶ Politisk pådriverarbeid
- ▶ Komitémøter
- ▶ Internasjonal samhandling

Videre i dette kapittelet beskriver vi hvordan Kif jobber innenfor de ulike aktivitetsområdene.¹⁴

Rådgivning

I strategien står det at «Kif-komiteen og dens sekretariat skal være en fagressurs for arbeidet med kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning i Norge, men også i europeisk sammenheng. Kif skal kunne brukes av utdannings- og forskningsinstitusjoner som et rådgivende organ i deres løpende arbeid». Målet for området er at Kif-komiteen og sekretariatet skal gjøre tilbudet om rådgivning bedre kjent og bidra med sin kompetanse innenfor mandatsfeltet.¹⁵

I årsrapporten for 2020 beskrives en rekke aktiviteter innenfor rådgivningsarbeidet, i hovedsak aktiviteter ivarettatt av sekretariatet. Sekretariatet blir kontaktet av ulike institusjoner, og også av enkeltforskere. Det blir fremhevet i årsrapporten at områder sekretariatet typisk gir råd på inkluderer utvikling av handlingsplaner for mangfold, forslag til program for seminarer, forslag til innledere, innspill til ulike tiltak mv. Kif blir også kontaktet av ulike offentlige instanser for å gi innspill på pågående politiske prosesser innenfor kompetanseområdet, og det skrives høringsuttalelser fra Kif der det er relevant. Kif deltar videre i ulike relevante fora og annet der de blir spurt om å bidra, og sekretariatet gir også råd til forskere som tar kontakt med forespørsler om for eksempel kontaktpersoner på fagområdene eller aktuell litteratur. Kifs egen vurdering av arbeidet innenfor dette området i de siste års årsrapporter er at komiteen opplever et økt trykk av henvendelser, men at det fortsatt er et forbedringspotensial når det gjelder kontakten med instituttsektoren.

Sekretariatet opplever overordnet at de i større grad enn tidligere inkluderes i relevante prosesser innenfor sitt mandatområde. Generelt erfarer også sekretariatet at de har en tettere kontakt med, og benyttes mer til, rådgivning fra universiteter og høyskoler enn fra instituttene.

Eksterne vi har intervjuet og som har deltatt på erfaringskonferanse gir uttrykk for at de opplever sekretariatet til Kif som kompetente og tilgjengelige rådgivere.

Arrangementer – Konferanser og seminarer

I Kifs strategi, under aktivitetsområdet som handler om konferanser og seminarer, blir det beskrevet at Kif-komiteen skal arrangere seminarer med relevante tema innenfor kjønnsbalanse og etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning. Strategien skriver ikke noe om hvilke tema som skal berøres eller i hvilket omfang, men at det vil være variasjon i tematikken fra år til år. Målsettingen er at Kif skal ha to årlige arrangementer i form av konferanser og/eller seminarer.¹⁶

¹⁴ Rapporten går ikke inn i alle aktivitetsområder i detalj, men gir overordnede beskrivelser og eksempler på hva som inngår i aktivitetsområdene. Omfanget på evalueringen tilsier et mer overordnet blikk.

¹⁵ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

¹⁶ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

I tidligere års årsrapporter (2018 og 2019) rapporterer Kif at de har gjennomført aktiviteter som planlagt og forutsatt, og at en i hovedsak har opplevd god oppslutning på konferansene som ble gjennomført.

2020 ble naturlig nok et annerledes år. I årsrapporten for 2020 blir det beskrevet at pandemien medførte at planlagte fysiske arrangement i 2020 måtte utgå, men at Kif med samarbeidspartnere lyktes i å gjennomføre webinarer istedenfor flere av de planlagte fysiske arrangementene. I egenvurderingen skriver Kif at til tross for at 2020 medførte at det måtte gjøres store endringer, opplevde de at webinarene de gjennomførte hadde god oppslutning og at de fikk til en bredere geografisk deltakelse enn de vanligvis har gjort ved fysiske samlinger. Det blir samtidig også fremhevet en opplevelse av at en mister verdifulle muligheter til nettverksbygging, dialog og erfaringsutveksling når arrangementene gjennomføres digitalt. Oppsummert skriver Kif i årsrapporten at de ser for seg at en kombinasjon av webinarer og fysiske arrangementer vil være det mest hensiktsmessige for komiteen.

I intervjuer fremkommer det at 2020 selvsagt ble et annerledes år på grunn av korona, og det var ikke mulig å gjennomføre fysiske konferanser slik en opprinnelig hadde lagt opp til. Samtidig blir det understreket at aktivitetene knyttet til konferanser og seminarer er omfattende og tidkrevende, særlig for sekretariatet. Det blir stilt spørsmål ved om utbyttet av slike konferanser står i et rimelig forhold til innsatsen som legges ned i forkant, eller om det kan gjøres noen tilpasninger i aktivitetsformene som gjør at en kan nå flere med de gode og relevante budskapene. Det påpekes at innholdsmessig oppleves konferansene som relevante, men flere mener det er et potensial for å få flere deltakere dersom en gjør endringer i form. Helt konkret blir det hevdet at en overgang fra få, større arrangement med fysisk deltakelse til flere, kortere digitale webinarer kan bidra til at en når et større og bredere publikum. Enkelte har en opplevelse av at de som tradisjonelt har deltatt på Kifs konferanser er de som allerede jobber godt med kjønnsbalanse og mangfoldsproblematikk, og at kortere, mer tilgjengelige webinarer kan bidra til at en når ut til flere, også ved institusjoner der en kanskje ikke har kommet like langt i arbeidet med kjønnsbalanse og etnisk mangfold.

Samtidig blir det understreket at også arbeid med digitale arrangement er krevende, og at det krever en digital kompetanse som Kif ved sekretariatet ikke nødvendigvis besitter fullt ut i dag. Det blir derfor påpekt at en eventuell tydeligere dreining mot mer og flere digitale aktiviteter vil forutsette at det gjøres noen grep for å øke den digitale kompetansen, og kapasiteten, enten gjennom samarbeid, innleie eller annet.

Kommunikasjon (Kifinfo)

Daglig kommunikasjon i forbindelse med Kif ivaretas av sekretariatet. I tillegg er Kifinfo.no, Kifs hjemmeside som driftes fra Kilden kjønnsforskning, en helt sentral del av Kifs kommunikasjon. Kifinfo fungerer som en kombinasjon av informasjonsnettside om komiteen, og som en side som formidler aktuelle nyheter, informasjon og forskning innenfor Kifs nedslagsfelt.

I strategien til Kif vektlegges Kifinfo og arbeidet via denne i avsnittet om kommunikasjon. Strategien beskriver at Kifinfo både skal formidle aktuell forskning og informasjon, lage nyhetssaker om kjønn og mangfold i academia, og også gi informasjon om Kifs arrangementer, publikasjoner og politiske innspill. Målet for området er at Kif skal bli mer synlig i samfunnsdebatten på sine områder, og at Kifinfo skal ha en økning i antall brukere og benyttes som en fagressurs av flere i sektoren.¹⁷

Fra og med 2019 har Kif hatt årlige kommunikasjonsplaner som synliggjør satsingsområder på kommunikasjonssiden for det kommende året. Fra 2020 ble kommunikasjonsplanen forbedret og utvidet og inneholder for 2020 (og 2021) oversikter over satsingsområdene, status på satsingsområdet, målgruppene for kommunikasjonen fra Kif på området, budskap,

¹⁷ Denne evalueringen har ikke vurdert Kifinfo, verken med tanke på innhold, besøkstall mv.

kommunikasjonskanaler, materiell og forslag til aktiviteter komitémedlemmene kan gjøre på området. I tillegg rapporteres det på status på arbeidet på området. I årsrapporten for 2020 blir det vist til arbeidet med kommunikasjonsplanen. Det blir videre oppsummert ulike aktiviteter gjennomført på området, som kronikkskriving og deltakelse på ulike konferanser i både Norge og utlandet. Kifinfo utarbeidet også flere saker på hovedområdene i kommunikasjonsplanen. Det vises også blant annet til at Kif i tillegg til Kifinfo, benytter plattformer som Twitter, Facebook og LinkedIn for å spre informasjon.

Tidligere årsrapporter viser på samme måte at kommunikasjonsarbeidet fremheves som viktig for Kif, og at Kifinfo er en sentral del av arbeidet. I egenvurderingene av kommunikasjonsarbeidet vises det blant annet til at arbeidet med å utarbeide en egen kommunikasjonsplan oppleves som hensiktsmessig, både for å gjøre kommunikasjonsarbeidet mer målrettet og for å knytte Kifinfo og arbeidet i komiteen tettere sammen. Det fremheves også at det er viktig at Kif lykkes i å vektlegge kommunikasjonsarbeidet, og fortsette arbeidet for å bli mer og bedre kjent. Fra 2020 har også komiteen startet en internrapportering på status på arbeid og aktiviteter på hovedområdene i kommunikasjonsplan, og for 2020 viser den at målene som var satt ble nådd.

I intervjuer blir det vektlagt, slik det står i strategi og årsrapporter, at kommunikasjonsarbeidet er en meget viktig aktivitet for Kif. Det formidles et inntrykk av at det jobbes mye med dette fra sekretariatets side, og at komitémedlemmene er bevisste sine roller som formidlere av innhold og budskap fra Kifs arbeid når de er i ulike fora og deltar på ulike aktiviteter, møter, mv. Samtidig blir det også fremhevet at dette er et arbeid komiteen må fortsette å holde et trykk på, og at det er krevende å lykkes med å få til god nok og tilstrekkelig informasjon og kommunikasjon eksternt. Det blir for eksempel vist til at arbeid med kronikker fra komitémedlemmer er et område en kunne ønske seg mer aktivitet på, samtidig som det å skrive gode og relevante kronikker også er tidkrevende og må vektes mot annen form for aktivitet som gjøres som komitémedlem. Som nevnt tidligere i rapporten, fremgår det ikke tydelig hva det forventes at den enkelte komitémedlem skal gjøre av kommunikasjonsarbeid for komiteen, og flere gir uttrykk for at dette kan være med å bidra til at det i praksis fremstår som ulikt på tvers av medlemmene i komiteen hvordan de velger å jobbe med kommunikasjon og informasjon om komiteen og komiteens budskap.

Når det gjelder Kifinfo, er nettsidene oversiktlige og lett navigerbare. Samtidig er det også enighet om at Kifinfo har et forbedringspotensial når det gjelder å nå ut til flere og synliggjøre at den eksisterer som en ressurside på området. Men flere påpeker at Kifinfo slik siden fremstår i dag, fungerer bedre som en informasjonsside og en «bank» for forskning, rapporter mv., enn som en nyhetsside. Flere mener også at det er en riktig innretning på den siden.

Institusjonsbesøk og oppfølging

I Kifs strategi står det blant annet at «Oppfølging av UH- og I-sektoren vil skje ved at Kif-komiteen møter ledelsen ved ulike institusjoner for å diskutere arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold.»¹⁸ Målet komiteen har satt for seg selv på området er at de skal besøke 10–12 institusjoner gjennom perioden. I tillegg skal komiteen ha årlige møter med Norges forskningsråd og Kunnskapsdepartementet.

Både årsrapporter og intervjuer bekrefter at Kif har årlige møter med Kunnskapsdepartementet og Norges forskningsråd slik det er forutsatt i strategien. Det blir også beskrevet i årsrapporten fra 2020 at det årlige møtet mellom forskningsrådet og Kif gjennomføres som et fagseminar der felles temaer blir presentert og diskutert. Kif vurderer selv at dette er en hensiktsmessig måte å møtes på. Samtidig påpekes det fra flere, som nevnt tidligere i rapporten, at både omfang og samarbeid med andre aktører som Forskningsrådet, kan videreutvikles.

¹⁸ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](https://kifinfo.no)

Når det gjelder institusjonsbesøkene blir det gjennomgående vist til i evalueringen at dette er aktiviteter som prioriteres høyt fra komiteen. Institusjonsbesøkene blir gjerne gjennomført i forbindelse med komitémøter, og komiteen opplever at de blir tatt godt imot, og at institusjonene de besøker er positive til komiteens arbeid og godt forberedt på besøket. Som regel har også sekretariatet noe oppfølging med institusjonene som har fått besøk i etterkant, enten med råd og innspill til videre arbeid og aktiviteter eller til for eksempel utarbeidelse av handlingsplaner for mangfold eller annet. Generelt opplever sekretariatet at det å besøke institusjoner bidrar til å synliggjøre og ufarliggjøre Kif, slik at terskelen for å ta kontakt ved behov ved senere anledninger, blir lavere. Årsrapportene viser også at institusjonsbesøkene prioriteres og gjennomføres slik det er forutsatt. Her er selvsagt 2020 med pandemien et unntak, men gjennom 2020 ble en del av institusjonsbesøkene gjennomført via Zoom i istedenfor fysisk, og komiteen vurderer selv at det i hovedsak fungerte tilfredsstillende. Gjennom både intervjuer med eksterne og erfaringskonferansen kommer det innspill på at institusjonsbesøkene oppleves som nyttige for de som har hatt Kif på besøk.

Det blir stilt noen spørsmål til om formen på institusjonsbesøkene slik de har vært gjennomført, med hele komiteen på et stedlig besøk med møter og oppfølging i etterkant, er den mest hensiktsmessige måten å organisere dette på. Relativt sett, rekker komiteen å besøke få institusjoner, og det kommer forslag om at en kunne enten delt komiteen slik at ikke alle besøkte alle institusjonene, og også reduserte omfanget på besøkene noe, og kanskje også hadde flere digitale møter som måter å gjennomføre dette på som kunne bidra til at en når flere. Samtidig blir det vist til at nettopp omfanget og grundigheten ved institusjonsbesøkene bidrar til at de oppleves som viktige og tas på stort alvor av institusjonene. Det er en bekymring knyttet til om mindre omfattende besøk ville ført til en lavere prioritering av dem ved institusjonene.

Lederopplæring

Strategien skriver at: «Lederopplæring vil være viktig for Kif-komiteen i perioden. Foruten egne initierte aktiviteter på dette feltet, ønsker Kif-komiteen å påvirke allerede etablerte lederutviklingsprogrammer i sektoren til å inkludere temaer som kjønn, mangfold og seksuell trakassering. I tillegg vil Kif jobbe for å levere innhold til disse programmene».¹⁹ Målet for komiteen på dette området har vært å være i dialog med relevante lederutviklingsprogrammer og utvikle materiale til disse, samt til intern lederopplæring ved institusjonene.

Gjennomgangen viser at Kif har aktiviteter på dette området, men at det har vært mindre aktivitet, og området fremstår som noe lavere prioritert, enn de øvrige aktivitetsområdene som er identifisert i strategien. Kif har blant annet hatt møteaktiviteter på området, søkt om midler til et EU-prosjekt om likestillingsledelse sammen med OsloMet og bidratt på konferanser med mangfoldsledelse som tema. I 2019 arrangerte komiteen også en workshop hvor de inviterte et utvalg bestillere av lederutviklingstiltak, konsulenter og fagpersoner med kompetanse på mangfoldsledelse og likestillingsledelse med den hensikt å sette kjønn og mangfold på agendaen i lederutviklingsprogrammer i sektoren. Det blir beskrevet i intervjuer at dette er et krevende felt å jobbe mot. Lederutviklingsprogrammer er gjerne ganske fastlagte, og det er vanskelig å få innpass. Samtidig merker en også at for eksempel tema som mangfoldsledelse er på agendaen hos flere aktører i sektoren. Spørsmålet noen reiser, er om dette er et område Kif skal prioritere, eller om det vil bli for ressurskrevende å prioritere dette høyt.

Kunnskapsutvikling

I strategien til Kif står det at «Kif skal initiere og formidle forskning og kunnskapsutvikling på feltet kjønnsbalanse og mangfold i forskning». Det står videre at det særlig skal fokuseres på forskning på områder med betydelige mangler, seksuell trakassering og karriereløp i akademia for

¹⁹ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](https://kifinfo.no)

etterkommere av innvandrere trekkes spesielt frem.²⁰ Målet for perioden er at Kif skal være en pådriver på området for at det settes i gang mer forskning og utvikles flere virkemidler.

Gjennomgangen viser at kunnskapsutvikling er et område Kif prioriterer aktiviteter innenfor. Det gjennomføres en rekke ulike aktiviteter og fremmes ulike initiativ på området. Kif kombinerer bestilling og utarbeidelse av rapporter på eget initiativ og forsøker også gjennom sine kanaler å rette fokus mot områder de mener det er behov for mer og bedre forskning. Nettsiden, Kifinfo.no, publiserer eget materiale fra Kif og materiale komiteen har bidratt på, eller til at utarbeides.

To eksempler som særlig fremheves som viktige aktiviteter på dette området er kartleggingsundersøkelsen Kif initierte og rapporten de bestilte, som handlet om hvordan institusjoner i sektoren organiserer og vurderer arbeid med likestilling og mangfold. Rapporten ble publisert i 2021.²¹ Et annet eksempel som trekkes frem er Kifs bidrag til utvikling av statistikk på mangfold i akademien.²²

Kif publiserer også og lenker til ulike relevant statistikk, relevant forskning, lovverk og gode eksempler mv. på sine hjemmesider, Kifinfo.

Til tross for at dette er et område det jobbes mye med, ikke minst fra sekretariatet, er det også et krevende arbeid. Det oppleves som utfordrende å komme i posisjon til å påvirke innhold og perspektiver i forskning. Samtidig er det mange av de aktivitetene som utføres som indirekte kan bidra til formidling av forskning via Kif, ikke minst gjennom rådgivning, institusjonsbesøk og andre arrangement.

Politisk pådriverarbeid

I strategien til Kif blir det beskrevet hva det politiske pådriverarbeidet skal bestå av for komiteen: «Komiteen skal hele tiden følge med på hvordan lover og forskrifter utformes og vurdere hvordan disse vil påvirke arbeidet for kjønnsbalanse og mangfold. Politisk pådriverarbeid innebærer dialog og møter med politikere, komiteer og departementer. I tillegg vil utforming av høringsinnspill og skriftlige henvendelser være del av dette arbeidet».²³ Kifs mål på området er å sette kjønn og etnisk mangfold på dagsorden og påvirke relevante beslutninger.

Nettsidene viser at Kif totalt har gitt 18 innspill til departementer i perioden. Innspillene er gitt til Barne- og likestillingsdepartementet (Nå: Barne- og familiedepartementet), Kulturdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Innspillene varierer fra eksplisitte høringsuttalelser til andre former for innspill på konkrete aktiviteter eller annen politikkutforming. Innspillene har vært gitt både i form av skriftlige dokumenter, brev og møter. Blant andre innspill som det fremgår på nettsiden at Kif har kommet med, inngår innspill til Norges forskningsråds strategi.²⁴ I årsrapportene for de seneste årene vurderer også Kif selv at de opplever at det politiske pådriverarbeidet gir resultater, og at de opplever å påvirke relevante beslutningsprosesser der de er involvert.

Men vår gjennomgang viser også at det fremstår som Kif er sterkere på det mer strukturelle og skriftlige pådriverarbeidet, og i mindre grad prioriterer mer dialogbasert pådriverarbeid utover noe møtevirkomhet. Videre gis det også et inntrykk av at det ikke er fullt ut tydelig for alle i komiteen hvordan og i hvilket omfang det er forventet at komiteen skal jobbe med politisk pådriverarbeid, og om det mer dialogbaserte pådriverarbeidet er noe som skal og bør prioriteres i større grad. Dette

²⁰ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

²¹ Kif, 2021. Fra visjon til praksis. En surveyundersøkelse om likestillings- og mangfoldsarbeidet med norske forskningsinstitutter, høyskoler og universiteter. [rapport fra visjon til praksis print april21.pdf \(kifinfo.no\)](#)

²² NIFU, 2020. Mangfoldsstatistikk. Stor vekst i antall forskere fra innvandrere bakgrunn i norsk akademien. NIFU innsikt nr. 17

²³ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

²⁴ Kifinfo.no [Dokumenter | Kifinfo](#)

området trekkes frem som et eksempel på et område hvor det hadde vært behov for tydeligere føringer til medlemmene av komiteen.

Komitémøter

Komitémøter er den sentrale aktiviteten som samler medlemmene i komiteen. Før koronapandemien, fysisk, og gjennom pandemien, digitalt. I strategien står det om møtene at: «Komiteen skal i perioden avholde flere komitémøter årlig. Møtene skal legges til ulike akademisk institusjoner i hele landet og inkludere et møte med ledelsen ved institusjonene. På komitémøtene skal komiteen diskutere egen drift og aktiviteter, saker som må løftes overfor sektoren og politisk ledelse for å få kjønnsbalanse og mangfold på agendaen. I tillegg skal komiteen initiere nytt arbeid og følge opp saker som allerede er i gang. Komitémøtene skal også være kompetansehevende for komiteen.»²⁵ Resultatmålet på området er at komiteen skal gjennomføre minimum fire møter i året, og at møtene skal bidra til komiteens måloppnåelse.

Gjennomgangen vår viser at komiteen gjennomfører møter som forutsatt. I både 2018, 2019 og 2020 har komiteen gjennomført fem møter, og disse er lagt til ulike steder i landet og til ulike institusjoner. Sekretariatet og ledelsen forbereder, som nevnt tidligere, saker til komiteen, som dekker områdene i strategien. Slik vi allerede har nevnt i rapporten, er det i større grad aktivitetsplan for kommende år og aktuelle hendelser som styrer sakene på dagsorden, enn helhet for perioden med utgangspunkt i en overordnet handlingsplan. Komiteen vektlegger at møtene skal ha kombinasjon av driftssaker og aktiviteter, samt at det er faglig input i møtene.

Det som blir beskrevet at fungerer godt i møtene er i hovedsak at det er gode diskusjoner og høy aktivitet. Samtidig blir det også påpekt at det kan være et forbedringspotensial når det gjelder å utforme tydelige vedtak og klare signaler for oppfølging av saker etter og mellom møter.

Internasjonal samhandling

I tillegg til å være en pådriver for arbeid med kjønnsbalanse og mangfold nasjonalt, skal Kif også ha med seg internasjonale perspektiver i arbeidet sitt og jobbe utadrettet utover Norges grenser. I strategien står det at: «Kif-komiteen skal delta i nordiske og europeiske nettverk innen kjønnsbalanse og mangfoldstematikk som vil styrke vårt nasjonale arbeid. Kif skal jobbe for å få implementert tiltak i det norske veikartet i European Research Area (ERA). I tillegg vil Kif være godt informert om arbeid på europeisk nivå, og i en gunstig posisjon for å være med å påvirke norske posisjoner, ved at Heidi Holt Zachariassen i Kif-sekretariatet, sammen med Jesper Simonsen i Forskningsrådet, har fått delegert myndighet fra Kunnskapsdepartementet til å representere Norge i Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (SWG GRI).»²⁶ Målet er at Kif skal være en viktig nordisk og europeisk aktør innenfor mandatsområdet.

Strategien er helt eksplisitt på deltakelsen i SWG GRI, og her deltar Zachariassen fra sekretariatet som forutsatt. I tillegg har sekretariatet kontakt med internasjonale institusjoner og enkeltforskere, og jobber aktivt med og gjennom sine internasjonale nettverk. Det blir påpekt i intervjuer at arbeidet Kif har gjort på dette området er viktig, og at de har vært en tydelig aktør inn i særlig EU-samarbeidet. Sekretariatet har jobbet mye med de internasjonale perspektivene, og får gode tilbakemeldinger på dette arbeidet. De holder også foredrag utenfor landets grenser om hvordan Kif jobber og rollen en slik komité har i Norge. Samtidig blir det fra enkelte også stilt spørsmål ved hvorvidt den internasjonale delen av arbeidet fra sekretariatet tar for mye ressurser. Som nasjonal komité blir det vist til at de nasjonale perspektivene og aktivitetene bør ta større plass sammenliknet med det internasjonale. I forlengelsen av dette blir det samtidig pekt på at nettopp de internasjonale nettverkene og relasjonene bidrar til bedre kunnskap om arbeidsformer og

²⁵ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

²⁶ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

perspektiver som er relevante for norske institusjoner, og slik sett bidrar det internasjonale arbeidet også til utvikling av det nasjonale.

Balanse mellom aktiviteter innenfor kjønnsbalanse og etnisk mangfold

Kif skal gjennom sine aktiviteter sikre at det jobbes både for å bedre kjønnsbalansen og etnisk mangfold i forskning. Dette er to omfattende områder, og det er enkelte som fremhever at det ikke nødvendigvis er naturlig at disse er samlet i samme komité. Komiteen har i strategien tydeliggjort at innenfor arbeidet med økt etnisk mangfold skal de ha særlig oppmerksomhet rettet mot forskere fra land utenfor Europa og Nord-Amerika og også etterkommere av innvandrere fra disse områdene.²⁷

Hvordan arbeidet til komiteen skal prioriteres mellom kjønnsbalanse og etnisk mangfold fremgår ikke i noen skriftlige dokumenter, og det er ikke lagt noen føringer for prioritering mellom områdene så langt vi kan se gjennom denne evalueringen. Det blir forklart at det i praksis er opp til sekretariatet, komiteens medlemmer og ledelse å gjøre vurderinger av dette, kombinert med at eventuelle eksterne henvendelser og ytre aktiviteter kan påvirke.

I våre intervjuer blir det også trukket frem av flere at Kif er kommet lenger og jobber mer innenfor området kjønnsbalanse enn innenfor etnisk mangfold. Det blir påpekt at dette både handler om at kjønnsbalanse har vært en del av Kif-komiteens mandat lenger enn etnisk mangfold, og at fokuset på kjønnsbalanse i forskning, og i arbeidslivet generelt, har vært vektlagt lenger enn det å sikre etnisk mangfold i forskningen. Samtidig blir det fremhevet, også i flere intervjuer og erfaringskonferansen, at det arbeidet som har vært gjort innenfor etnisk mangfold av komiteen, spesielt når det gjelder bidrag til utvikling av statistikk, har vært viktig og godt, og at det vil være sentralt for senere komitéer og fortsette å sikre at dette vektlegges fremover.

Aktiviteter knyttet til rekruttering og strukturer versus perspektiver i forskning

Kif har et todelt formål gjennom at de både skal jobbe med aktiviteter som kan medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen ved universiteter, høyskoler og institutter, og samtidig bidra til at det jobbes med mangfoldsperspektiver i forskningen.²⁸

Kif jobber med begge disse delene av formålet, og en gjennomgang av relevante dokumenter på nettsidene, Kifinfo, viser at begge perspektiver blir ivaretatt. Samtidig blir det fremhevet i de aller fleste intervjuer at Kif vektlegger, og har høyest aktivitet på, den første delen av formålet. Dette blir det forklart at henger sammen med flere ting, men ikke minst at mye av aktiviteten til komiteen, og til sekretariatet særlig, handler om å respondere på henvendelser og eksterne forhold, og det har handlet mest om det første. Det blir også vist til at det å påvirke innhold og perspektiver i selve forskningen er krevende, og også et arbeid det kan være vanskelig å måle direkte hvor godt man lykkes med. Det blir fremhevet at en sentral kanal for påvirkning av perspektiver i forskningen Kif kan prioritere, er å påvirke innhold og krav i utlysninger av midler til forskning. Det vises til at både forskningsrådet og andre instanser som ulike departement, kan jobbes mot med tanke på å påvirke innhold og krav i utlysningstekster for forskningsprosjekter.

Et annet område hvor Kif kan bidra til at det gjøres mer og bedre forskning, og som de allerede har gjort, handler om å bidra til at det utvikles gode datagrunnlag til bruk i ulike studier. Arbeidet som har blitt gjort med å samle statistikk på området etnisk mangfold er et eksempel som trekkes frem som et grunnlagsarbeid som kan bidra til mer forskning på området. Kif har også bestilt forskningsrapporter og slik sett bidratt til at temaene forskes på.

²⁷ Kif, 2018. Strategi for Kif-komiteen 2018–2021. [Notat \(kifinfo.no\)](#)

²⁸ [Mandat for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning \(Kif\) | Kifinfo](#)

5.1 Oppsummerende vurdering av Kifs aktiviteter og måloppnåelse

Overordnet viser vår gjennomgang at Kif leverer bredt, men likevel med ulik vekt innenfor de ulike aktivitetsområdene. Aktivitetsnivået, spesielt fra sekretariatet, er høyt. Overordnet mener vi at aktivitetene som gjennomføres fra Kif fremstår som hensiktsmessige, og i samsvar med det som fremgår av strategien. Samtidig mener vi det ikke er fullt ut tydelig hvilke prioriteringer som ligger til grunn for arbeidet innenfor de ulike aktivitetene. Vi mener det er åpenbart at det må gjøres prioriteringer innenfor Kifs mandat, og vi mener også, som vi har skrevet tidligere, at gitt Kifs overordnede rolle fremstår det som fornuftig med et bredt mandat med stor frihet til å utforme egen rolle og aktiviteter. Det fremstår videre heller ikke helt tydelig *hvem* det i realiteten er som gjør prioriteringene av oppgaver. Vi mener en helhetlig planstruktur for perioden til komiteen med overordnede mål for perioden, som også er mer eksplisitte på prioritering av noen oppgaver og hvordan det skal jobbes mot disse, ville vært hensiktsmessig. Vi er enige i argumentene om at komiteen for at den skal være aktuell og relevant, må ha en viss grad av fleksibilitet når det gjelder arbeidsform og aktiviteter, og kunne respondere på hendelser og strømninger i samfunnet. All planlegging vil måtte ha rom for fleksibilitet til slikt reaktivt arbeid. Vi mener også det ikke er realistisk at komiteen slik den er organisert skal lykkes med å ha like omfattende aktivitet innenfor alle aktivitetsområdene. Samtidig mener vi at en mer overordnet handlingsplan for hele komiteeperioden kunne vært hensiktsmessig for å gi en mer helhetlig retning til komiteens arbeid og aktiviteter, og i tillegg bidratt til å tydeliggjøre hvorvidt komiteen jobber innenfor de områdene som er fastsatt og med de riktige tingene.

En overordnet handlingsplan kan også legge til rette for at det uttrykkes tydelige overordnede mål eller føringer for hele perioden slik at prioriteringer i enkeltår kan gjøres på en måte som fremstår mer helhetlig og systematisk enn det som er tilfellet i dag. En slik overordnet plan vil dermed kunne danne et godt grunnlag og en overbygning over årlige aktivitetsplaner slik komiteen har i dag. For komiteen vil dette også kunne bidra til å tydeliggjøre hvor en har god måloppnåelse og høy aktivitet over noe tid, og hvor det kan være behov for å legge ned en større innsats.

Under knytter vi noen mer konkrete vurderinger til de ulike aktivitetsområdene Kif jobber innenfor, før vi oppsummerer med noen flere vurderinger av måloppnåelsen til komiteen.

Når det gjelder **rådgivning**, som er et sentralt aktivitetsområde for Kif og som det fremstår som at prioriteres høyt fra komiteen, og særlig sekretariatet, mener vi økt pågang og henvendelser kan være en indikasjon på at Kif blir stadig mer kjent og benyttet blant relevante samarbeidspartnere og aktører. De vi har vært i kontakt med er også tydelige i sine tilbakemeldinger på at rådgivningen oppleves som god og nyttig. Dette mener vi selvsagt er det aller viktigste, og slik Kif er innrettet vil nettopp tilgjengeligheten og kompetansen til å kunne gi gode råd være avgjørende for komiteens påvirkningsmuligheter eksternt. Samtidig ser vi at hvem som tar kontakt og hvem Kif samarbeider mest med mv., ikke kartlegges systematisk, slik at det er noe usikkerhet knyttet til omfanget av rådgivningen, hvor stor økningen har vært og hvem som tar mest kontakt. Vi mener det fremstår som det fortsatt er forbedringspotensial når det gjelder å nå ut med rådgivning til flere, men erkjenner også at dette både er et krevende arbeid ressursmessig og henger sammen med en rekke andre faktorer. For å målrette innsatser både på dette området og innenfor andre aktivitetsområder, kan en brukerundersøkelse eller en interessentanalyse være et mulig alternativ å vurdere.

Kif prioriterer også gjennomføring av og deltakelse på **konferanser og seminarer** høyt. Det samme gjelder **institusjonsbesøk** og oppfølgingen etter disse. Også disse aktivitetene oppleves som gode og hensiktsmessige av de som har deltatt i, eller hatt, institusjonsbesøk. Vi mener det er viktig for Kif fremover å lære av de erfaringene som er gjort under pandemien for å effektivisere og legge til rette for at aktiviteter som kan gjøres mer effektive, delvis flyttes over på digitale flater – og

slik sett kan nå ut til et bredere publikum. Samtidig fremheves også grundigheten i både instituttbesøk og oppfølging og muligheten for å samles fysisk på noen arrangementer, som viktig for eksterne vi har snakket med. Slik sett mener vi det viktige fremover blir å sikre den gode balansen mellom ulike typer og nivåer på arrangementer og besøk, og kanskje også legge til rette for mer fleksibilitet innenfor rammene slik de er i dag. Et viktig element knyttet til en eventuell vridning mot mer digital aktivitet, er at dette vil få en ressurs- og kompetansemessig konsekvens. Gode digitale arrangement er også krevende å gjennomføre, og krever digital kompetanse og gode verktøy. Dette er en kompetanse som sekretariatet i så fall bør styrkes med.

Når det gjelder Kifs **kommunikasjons- og informasjonsarbeid** henger dette naturligvis også sammen med arbeidet innenfor både rådgivning og arrangementer og institusjonsbesøk, og vi mener det er helt grunnleggende for Kif å lykkes med dette arbeidet. Kommunikasjon og informasjon som når ut, er det verktøyet Kif har for å nå bredt i sektoren. Vi vurderer slik sett at det er både fornuftig og hensiktsmessig at det er etablert en kommunikasjonsplan for komiteen. Vi vil imidlertid påpeke at også en slik plan vil kunne fremstå som mer helhetlig og bedre forankret dersom den springer ut av en mer overordnet handlingsplan. Mye av kommunikasjonsarbeidet til Kif, slik det er beskrevet i Kifs strategi, knyttes til Kifinfo. Et mindre innspill er at kommunikasjons- og informasjonsarbeid for komiteen favner langt bredere enn kun Kifinfo. Det kan derfor være hensiktsmessig å vektlegge dette, som for eksempel hvordan komitémedlemmene skal jobbe med dette området, i en strategi.

Kifinfo mener vi fremstår som en oversiktlig, lett navigerbar og informativ nettside. Nettsiden fremstår mer som en ressursbank enn en nyhetsnettside, og vår vurdering er at det er det mest hensiktsmessige. Å være en oppdatert nyhetsside er ressurskrevende, og det kan hende de ressursene er bedre brukt på å bygge seg opp som en faglig tung ressurside hvor de som trenger vil finne oppdatert forskning, data og statistikk, eksempler på gode handlingsplaner, linker til relevante offentlige dokumenter mv.

Komitémøter er Kifs møteform. Vi mener møtene fremstår med en hensiktsmessig kombinasjon av driftsrelaterte saker og mer overordnede saker. Videre mener vi at i og med at møtene er komiteens hovedarbeidsform, er det viktig at saksgrunnlagene på best mulig måte legger til rette for gode drøftinger og at vedtakene som fattes i neste instans legger godt til rette med tydelig retning for videre oppfølging fra sekretariatet, jf. tidligere vurdering.

Lederopplæring, et annet aktivitetsområde for Kif, mener vi fremstår som noe lavere prioritert i praksis. Dette henger tilsynelatende sammen med at dette er et krevende område å få innpass på. Vi mener også at Kif indirekte driver med lederopplæring gjennom flere av de andre aktivitetsområdene, og vi merker oss at eksterne vi har snakket med er opptatt av nettopp dette området. Vår vurdering er dermed at det er hensiktsmessig for Kif å ha dette med som et prioritert aktivitetsområde, men også ha en nøktern og realistisk tilnærming til hvordan en best kan gjennomføre aktiviteter som bidrar til dette. For eksempel er påvirkning i arbeidet med handlingsplaner for likestilling slik at mangfoldsledelse inkluderes som et tiltak, en måte en kan påvirke dette området.

Generelt er påvirkning gjennom ulike kanaler og bidrag til **kunnskapsutvikling** viktige verktøy for Kif. Vi mener kunnskapsutvikling fremstår som et område Kif både bør prioritere og som de prioriterer i praksis. Det er ressurskrevende å bestille og få gjennomført forskning, og det er krevende å få innpass til å påvirke hvilke perspektiver og tema det forskes på (se under), men vi mener Kif gjør rett i å prioritere dette. Ikke minst gir bidrag til utvikling av god statistikk gode grunnlag for videre forskning på feltet.

Politisk pådriverarbeid, som er identifisert som en hovedaktivitet for komiteen, løses slik vi vurderer det i hovedsak gjennom skriftlige høringsinnspill og andre skriftlige uttalelser, og i noen

grad gjennom møter med departementer, Forskningsrådet og andre. Det mer dialogbaserte pådriverarbeidet er ikke like tydelig og fremstår ikke som prioritert. Hvorvidt det er en forventning om at komiteens medlemmer skal drive denne formen for pådriverarbeid, er ikke tydelig. Igjen viser vi til mangel på beskrivelser av hva som ligger til rollen. Vi mener hvilke forventninger som ligger til komitémedlemmene, inkludert leder og sekretariatet, på dette området bør bli tydeligere for neste komité.

Kifs **internasjonale arbeid** høster anerkjennelse fra flere hold gjennom vår undersøkelse. Deltakelse i internasjonale nettverk, komiteer og andre fora bidrar både til læring for komiteen som de kan videreformidle til norske institusjoner, og til at komiteen kan bidra til forbedring av slikt arbeid utenfor Norges grenser. Vi mener det internasjonale arbeidet er viktig, det er ingen andre slik vi kan se som ivaretar denne rollen på dette feltet i Norge. Grensene mellom det nasjonale og det internasjonale arbeidet er også glidende, og tematikken – ikke minst når det gjelder etnisk mangfold – er per definisjon internasjonal. Særlig dersom neste komité velger å legge mer vekt på internasjonalisering som en del av det etniske mangfoldet, og forskermobilitet, vil vi anta at de internasjonale perspektivene og nettverkene vil være enda mer relevante for komiteen. Vi ser at det internasjonale arbeidet også er ressurskrevende, og mener det blir en viktig oppgave for neste komité å få til den riktige balansen mellom internasjonalt og mer nasjonalt rettet arbeid.

Kif-komiteen jobber både med kjønnsbalanse og etnisk mangfold. Etnisk mangfold ble inkludert i komiteens mandat senere enn kjønnsbalanse, og komiteen har følgelig jobbet mer med kjønnsbalanse. Det mener vi er naturlig. Samtidig viser også gjennomgangen vår at det arbeidet som har blitt gjort innenfor etnisk mangfold får gode tilbakemeldinger, særlig gjelder dette arbeidet med statistikkutvikling som Kif har bidratt til. Det vi mener kan være et innspill til neste komité handler om hvorvidt en skal vektlegge internasjonalisering og forskermobilitet i større grad, i tillegg til etterkommere av innvandrere som har vært hovedfokus til nå. Det har kommet noen innspill gjennom evalueringen på at internasjonalisering og perspektiver knyttet til dette bør tydeligere inn i mandatet. Vi har ikke kompetanse til å vurdere om det bør inkluderes, men vi mener det er viktig at det avklares for eller av neste komité.

Kif skal også jobbe både rettet mot rekrutteringsaspektene ved kjønnsbalanse og mangfold og perspektiver i forskningen. Komiteen har jobbet mest med det første. Vår vurdering er at påvirkningsarbeid for å påvirke perspektiver i forskning er krevende, men viktig. Og komiteen jobber indirekte med dette også gjennom sitt påvirkningsarbeid for å sette søkelyset på disse områdene. Arbeid med å legge til rette for at det utvikles data og statistikk, legger også til rette for at det skal kunne forskes mer på områdene, og det har denne evalueringen vist at fremheves som viktige bidrag fra Kif. Gjennom evalueringen, og spesielt i erfaringskonferansen, ble også påvirkningsarbeid rettet mot de som utlyser forskningsmidler for at kjønns- og mangfoldsperspektiver skal inkluderes i utlysninger, fremhevet. Særlig instituttsektoren forsker med utgangspunkt i utlyste midler. Vi mener Kifs bevissthet på og ønske om å gripe mulighetene til denne typen påvirkningsarbeid er viktig, og kan inkluderes sammen med andre former for påvirkningsarbeid komiteen allerede gjør.

Oppsummert vurderer vi at aktivitetsnivået i Kif er høyt, og at Kif arbeider innenfor de hovedområdene som følger av komiteens mandat. Målene som er satt for komiteen er i all hovedsak aktivitetsmål, og Kif rapporterer på disse i årsrapporter og dokumenterer således måloppnåelse i noen grad. Samtidig har ikke Kif etablert noen mer overordnede mål som det jobbes mer helhetlig mot gjennom perioden, og vi mener det kunne vært enklere og tydeligere for komiteen å dokumentere måloppnåelse gjennom en slik helhetlig plan. Selv om dagens rapportering på resultatmålene synliggjør aktivitet, gir rapporteringen en mindre samlet og overordnet vurdering av måloppnåelsen til komiteen i et mer helhetlig perspektiv.

6 Relevans

En problemstilling i denne evalueringen handler om Kifs relevans, det vil si om Kif oppleves som en aktør som bidrar til at kjønnsbalanse og mangfold i forskningen settes på agendaen, og at det jobbes med forbedring på disse områdene ved norske forskningsinstitusjoner på grunn av arbeidet og pådriveraktiviteten fra Kif. Dette kapittelet oppsummerer og drøfter kort hvordan relevansen til Kif vurderes, og hvordan komiteen fremover kan bli enda mer relevant for flere.

I våre intervjuer og gjennom dialogkonferanse og erfaringskonferanse har vi i hovedsak vært i kontakt med personer som enten er en del av Kif eller kjenner Kif godt. Innledningsvis i dette kapittelet er det derfor viktig å understreke at en mer omfattende gjennomgang eller «brukerundersøkelse» av hvordan Kif oppleves og vurderes ikke er gjort, og vil kunne gi et bedre og mer helhetlig bilde av opplevd relevans av komiteens arbeid. Med det sagt, er det fortsatt slik at det er en gjennomgående oppfatning blant personer vi har vært i kontakt med i forbindelse med denne evalueringen, at Kif er en relevant aktør som setter søkelyset på områder som det er behov for at vektlegges og forbedres innenfor forskningen.

Aktivitetene Kif gjennomfører beskrives som hensiktsmessige og nyttige. Vi har gjennom denne undersøkelsen ikke fått innspill eller tydelige signaler på andre aktivitetsområder som burde vært ivarettatt av komiteen. Vi mener også aktivitetene fremstår som robuste med tanke på å kunne tilpasses endringer i omgivelsene og utvikling. Sekretariatet spesielt, oppleves som vi har nevnt tidligere som kompetente, tilgjengelige og hjelpsomme. Det fremstår som tydelig at det er behov for en komité som Kif, og at det er behov for at noen jobber med målsetningene Kif har i mandatet sitt.

Det som fremstår som sentralt knyttet til spørsmålet om relevans for Kif er dermed ikke først og fremst om Kif er en relevant aktør, men *hvordan* Kif kan jobbe og innrette seg for at de blir enda mer kjent og oppfattet som en sentral aktør, premissleverandør og kunnskapsbank for flere enn det som er tilfellet i dag. De som kjenner til Kif benytter dem og opplever dem som relevant, men Kif bør jobbe for at dette skal omfatte en enda større andel av universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Anbefalingene som følger i neste kapittel i rapporten, som bygger på vurderingene vi har gjort innenfor de ulike områdene av denne evalueringen, vil til sammen kunne bidra til at Kif oppleves som en viktig og relevant aktør blant flere. Vi har ikke gått inn og vurdert ressursene til Kif-komiteen direkte i denne evalueringen. Men med et mandat som Kif sitt, som er så rettet mot gjennomføring av ulike aktiviteter, er det en åpenbar sammenheng mellom ressurser, i hovedsak i form av kompetente personer i sekretariatet, og aktivitetsnivå. Dette er en politisk beslutning. Kif har vist at de leverer høy kvalitet innenfor dagens ressurser, og vi mener det er grunnlag for å tro at Kif vil kunne levere enda mer systematisk på sine aktivitetsområder med en tydeligere overordnet planlegging, slik vi har beskrevet over.

7 Anbefalinger

Hovedfunnene og vurderingene i denne evalueringen viser at veldig mye med Kif fungerer godt. Overordnet anbefaler vi at neste komité bygger på det gode arbeidet og de aktivitetsområdene nåværende komité har jobbet innenfor. Våre anbefalinger i dette kapittelet legger derfor til grunn at hensikten er å ytterligere forbedre en allerede god virksomhet. Med utgangspunkt i funnene og vurderingene vi har gjort gjennom denne evalueringen, anbefaler vi dermed:

- ▶ At det i forbindelse med oppnevning av ny komité utarbeides og formidles tydelige rolle- og forventningsavklaringer til komiteens medlemmer og leder
- ▶ At en vurderer om det er hensiktsmessig med et lederteam fremfor én leder for Kif-komiteen
- ▶ At sekretariatet får tydelige stillingsbeskrivelser
- ▶ At komiteen i samarbeid med nære partnere avklarer roller, ansvar, grenseoppganger og samarbeidsflater. Særlig gjelder dette Kunnskapsdepartementet, Universitets- og høyskolerådet, Forskningsrådet og Kilden kjønnsforskning
- ▶ At komiteen utarbeider en overordnet handlingsplan for hele perioden som ligger til grunn for årlige aktivitetsplaner og som kan legge til rette for mer overordnet måloppnåelse og helhetlig og tydelig prioritering og gjennomføring av komiteens aktiviteter gjennom perioden
 - At årlige aktivitetsplaner og kommunikasjonsplaner utarbeides med utgangspunkt i den overordnede handlingsplanen og gir tydeligere årlige prioriteringer av innsats
- ▶ At man vurderer å gjennomføre konkrete tiltak for å komme tettere i kontakt med instituttsektoren, for eksempel gjennom Forskningsinstituttens fellesarena og andre relevante aktører
- ▶ At komiteen vurderer innretning på, og arbeidsform i, møter og ved arrangementer med tanke på større grad av fleksibilitet, muligheter til å nå flere, men samtidig sikre at den faglige grundigheten ivaretas
- ▶ At mangfoldsbegrepet konkretiseres og arbeidet med etnisk mangfold heves ytterligere. Det kan også være hensiktsmessig med en vurdering av mobilitet og internasjonalisering i større grad skal inkluderes i komiteens arbeid. Avgrensninger vil være nødvendig også for neste komité, og disse bør være eksplisitte.