# Internasjonalt mangfold på NTNU: En studie av erfaringene til forskere, ledelse og administrasjon

## Bakgrunn for rapporten

Økt internasjonalisering og bedre mangfoldspolitikk er et viktig mål for NTNU. Ifølge NTNUs handlingsplan for internasjonalisering 2018-2021, er ambisjonen at ‘NTNU skal styrke sin deltagelse og sitt bidrag i den internasjonale kunnskapsutviklingen i betydelig grad’, at det ‘skal utvikles en tydeligere internasjonal orientering i alle fagmiljø’ (NTNU 2018: 5). Det foreligger i dag lite systematisert kunnskap om situasjonen til internasjonalt ansatte ved NTNU. Av den grunn har NTNUs handlingsplan for likestilling og mangfold i samme periode (2018-2021) utarbeidet et tiltak om å ‘gjennomføre en studie om inkludering og mangfold ved universitetet, med det formålet å øke kunnskap og kompetanse om temaet. Studien skal bidra til god situasjonsforståelse og kartlegge utfordringer’. [[1]](#footnote-1)

I mars 2019 utlyste NTNUs utvalg for likestilling og mangfold midler for en slik undersøkelse. Prosjektgruppen som fikk tilslaget og som har utarbeidet den foreliggende rapporten består av førsteamanuensis Siri Øyslebø Sørensen (prosjektleder), vitenskapelig assistent Julie Flikke, professor Berit Gullikstad, professor Guro Korsnes Kristensen og professor Vivian Anette Lagesen, alle ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier.

Målet med rapporten er å gi en oversikt over hva vi allerede vet om internasjonalt mangfold ved norske universiteter, og NTNU spesielt, med hovedvekt på hva som fungerer godt og hva som kan gjøres bedre. Hoveddelen av rapporten er basert på en empirisk undersøkelse blant ansatte ved NTNU ved to institutter og ett senter for fremragende forskning. Disse enhetene ble valgt ut fordi de representerer forskjellige fagfelt med hver sine internasjonale profiler. Vitenskapelig ansatte med internasjonal bakgrunn ved disse tre enhetene er den største gruppen av intervjuede i studien. I tillegg har vi intervjuet administrativt- og vitenskapelig ansatte som har ansvar for mottak av internasjonale forskere ved disse enhetene. En tredje kilde til data er intervjuer med ansatte i det sentrale mottaksapparatet NTNU International Researcher Support (NIRS), som både tar imot forskere som kommer til NTNU og bistår NTNU-ansatte som skal på utenlandsopphold.

Anbefalingene som presenteres nedenfor er basert på analysen av datamaterialet i rapporten. Rapporten er skrevet med flere målgrupper i tankene og må sees som forslag til prioriteringer utvalget kan gjøre ved å gi innspill til organisasjonsutvikling ved NTNU. Som det fremgår av forslagene ønsker vi at rapporten skal brukes som et virkemiddel i seg selv. Anbefalingene er dermed rettet mot flere relevante grupper ved NTNU, men først og fremst institutt-/senternivået.

## Anbefalinger for oppfølging av rapportens funn

### 1 Styrking og synliggjøring av NIRS

NIRS har i dag en viktig rolle både når det gjelder mottak og oppfølging av internasjonalt ansatte. Per i dag er imidlertid dette ansvaret primært ment som en støtte til instituttene, som har det formelle ansvaret for å følge opp sine ansatte. I en del tilfeller yter NIRS også mer omfattende oppfølging av enkeltforskere, både før de er kommet til NTNU og etter at de er ankommet. Det er imidlertid ingen systematikk i hvem som får og benytter seg av denne muligheten, og mens det noen ganger handler om spesielt krevende immigrasjonssaker handler det andre ganger om at et institutt eller forskningsgruppeleder som rekrutterer internasjonalt har særlig god kjennskap til NIRS og deres kompetanse. En annen viktig side ved NIRS sin virksomhet er kurs og ulike aktivitetstilbud for internasjonalt ansatte. NIRS har som følge av NTNUs internasjonaliseringsambisjoner fått en stadig økende arbeidsbyrde, slik at de i dag må prioritere hvordan de skal håndtere alle forespørslene fra enkeltpersoner og institutter. Vår undersøkelse viser at NIRS har en kompetanse på internasjonalisering som det ikke er realistisk at instituttene skal opparbeide seg, og at en ytterligere styrking av NIRS vil kunne øke kvaliteten på NTNUs internasjonaliseringsarbeid betydelig. Vi anbefaler derfor:

**a) Mer ressurser til NIRS**

Med økte ressurser vil NIRS kunne påta seg et førstelinjeansvar for både mottak og praktisk oppfølging av alle internasjonale forskere, hvilket vil bidra til å både avhjelpe instituttene og å strømlinjeforme tilbudet. Det vil også være mulig å øke kapasiteten til de populære kurs- og aktivitetstilbudene, slik at alle som ønsker kan ta dem, samt tilby nye kurs ved behov.

**b) Tydeligere arbeidsfordeling mellom NIRS og institutt og fakultet**

Alle institutt og fakultet må gjøre seg kjent med hva NIRS kan tilby. Dette kan f.eks. være en oppgave for instituttenes arbeidsgrupper (se mer om dette nedenfor). Det er også viktig å ha en tydelig arbeidsdeling mellom hva NIRS skal gjøre og hva instituttene og fakultetene selv skal gjøre.

**c) Synliggjøring av NIRS sin virksomhet overfor internasjonalt ansatte**

For å sikre at alle internasjonalt ansatte kjenner til NIRS og vet hva de kan tilby, er det viktig å synliggjøre NIRS sitt arbeid enda mer. Dette bør både gjøres som rutine ved rekrutterings- og ansettelsesprosesser, oppstartsmøter og medarbeidersamtaler, og gjennom regelmessige informasjonsskriv på Innsiden for å nå de som allerede er ansatt.

### 2 Tiltak for bedre integrasjon i lokalmiljøet på instituttnivå

Også med en betydelig oppskalert sentraladministrasjon med spesialkompetanse på mottak og oppfølging av internasjonalt ansatte, er det i instituttene at de internasjonale forskerne har sin arbeidshverdag. Vår studie viser at det er store forskjeller både i hvordan instituttene jobber med ivaretakelse av internasjonalt mangfold, i hvilke behov de ansatte har for ulike former for oppfølging, og i hvordan ansatte på ulike institutt opplever sin situasjon. Vi foreslår derfor å:

**a) Buddy ordning**

Det er krevende å tilpasse seg en kontekst hvor man ikke kjenner alle kulturelle koder, i tillegg til at man mangler kunnskap om hvordan praktiske ting i hverdagen kan løses. Vår studie viser at det er store forskjeller i hvordan ulike institutt jobber med å sikre at internasjonalt ansatte får en god arbeidshverdag, og i noen miljø var det tydelig at en del av de internasjonalt ansatte hadde utfordringer med å finne seg til rette. En ordning som pekte seg ut som særlig positiv var buddy-ordninger (fadderordninger), hvor alle nytilsatte fikk utnevnt en mer erfaren medarbeider som hadde et særlig ansvar for å ta seg av denne både faglig og sosialt. Vi anbefaler derfor at denne ordningen innføres som rutine ved alle nyansettelser.

**b) Anvende rapporten ”Internasjonalt mangfold ved NTNU” og annen forskning som verktøy for bevisstgjøring**

Rapporten er skrevet med universitetsansatte i alle kategorier som tenkt målgruppe. Erfaring fra tidligere arbeid med kjønnsbalanse ved utvalgte institutter på NTNU har vist at kunnskapsoppsummeringer og empirisk kunnskap om situasjonen ved egen arbeidsplass har en viktig funksjon. I universitetsmiljøer har forskningsbasert kunnskap en annen gjennomslagskraft enn andre former for holdningsskapende arbeid. Et viktig tiltak for å benytte arbeidet som allerede er gjort med denne rapporten vil derfor være å sørge for formidlingsarbeid ut mot fagmiljøene.

**b) Etablere erfaringsdeliningsfora**

Etablere et erfaringsdelingsfora både på institutt- og fakultetsnivå, hvor for eksempel instituttledere, kontorsjefer og faggruppeledere møtes for å etablere gode praksiser innen internasjonaliseringsfeltet. Ansvaret for å opprette og organisere dette forumet kan tillegges NIRS. Dette tiltaket kan også knyttes opp til et systematisk arbeid på instituttene, som beskrevet i det videre:

**c) Midlertidige arbeidsgrupper ved alle institutt**

Som også denne studien bekrefter, er effektene av den økte internasjonaliseringen svært forskjellig for ulike institutt. Det ser også ut til at det er stor variasjon i hvor god oversikt instituttene har når det gjelder de internasjonalt ansatte og hvor bevisste de er når det gjelder hva internasjonalt mangfold innebærer både faglig og sosialt. Vi foreslår derfor at alle institutt setter av ressurser til å opprette en midlertidig arbeidsgruppe (‘task force’) som har som ansvar å kartlegge situasjonen for internasjonale forskere ved det aktuelle instituttet. Denne informasjonen kan så være grunnlag for å utvikle tiltak/praksiser for å sikre bedre integrering og kommunikasjon mellom internasjonale forskere og resten av instituttet. Kartlegging kan eksempelvis gjøres ved å arrangere samtaler med internasjonale forskere. Her kan det også være mulig å innhente intern ekspertise på slike typer av informasjonsinnhenting.

Viktige temaer som bør kartlegges er:

* Generelle erfaringer med å være internasjonalt ansatt ved dette instituttet
* Språkpolitikk og språkpraksiser på instituttet
* Sosial integrasjon
* Praktiske behov
* Erfaringer med NIRS (arbeidsgruppene bør kjenne til NIRS sin virksomhet og hva de kan tilby)

**d) Handlingsplan for likestilling og mangfold og oppfølging**

Alle institutt bør pålegges å ha en handlingsplan for likestilling og mangfold som baserer seg blant annet på informasjon fra arbeidsgruppene. Handlingsplanen bør følges opp som fast rapporteringspunkt på instituttledermøter og fakultetsmøter.

**e) Kontaktperson på fakultetsnivå**

For å sikre god kommunikasjon og samarbeid om internasjonalt mangfold mellom institutt og fakultet, bør det være noen på fakultetsnivå som har dette som sitt ansvarsområde.

### 3 Tiltak for bedre språkpolitikk

Rapporten viser at det er et behov for å avklare og kommunisere en tydelig språkpolitikk ved NTNU. Det er et behov for å sikre at alle ansatte får lik tilgang til informasjon. Med en stor andel internasjonalt ansatte bør NTNU vurdere å ha et krav om tospråklig praksis på all administrativ og faglig informasjon. I dag finner fagmiljøer praktiske løsninger på kommunikasjon, men vi ser at det krever et visst nivå av norsk-kunnskap hos internasjonale forskere for at det ikke skal oppleves ekskluderende.

**a) Utvikle en veileder for språkpolitikk**

Det er mange hensyn å ta når det gjelder bruk av henholdsvis norsk og engelsk i et internasjonalt arbeidsmiljø. Det kan derfor være et godt virkemiddel å utvikle tydelige retningslinjer for språk-praksis i arbeidshverdagen ved instituttene. Det er imidlertid vanskelig å se for seg at en praksis skal fungere i alle fagmiljø, og for alle formål. Vi mener derfor at utvalget bør iverksette et arbeid for å utvikle en veileder for hvordan retningslinjer kan utformes.

**b) Mer fleksibel norskopplæring**

Rapporten viser tydelig hvordan norsk-kompetanse forstås som en viktig del av det å kunne involvere seg i lokale miljøer. Det oppleves som viktig for sosial trivsel både i og utenfor universitetet. For ph.d.- stipendiater og postdoktorer ble det opplevd som svært krevende å følge norsk-kurs i tillegg til innsatsen som krevdes i forskningsarbeidet. At flere likevel valgte å benytte seg av tilbudet, viser hvor viktig det å lære norsk blir oppfattet som integrering. De faste vitenskapelig ansatte opplevde norskkurset som særlig krevende i tillegg til de mange andre oppgavene sine, men uttrykte forståelse for forventningene om at de lærer norsk. I valget mellom norskkurs og et møte eller veiledning, taper likevel kurset. Flere synes også det var upraktisk å forflytte seg mellom campuser midt på dagen. Et mer fleksibelt opplegg for norskkurs ville vært et viktig tiltak for bedre integrasjon.

### 4 Mer kunnskap om internasjonalt mangfold i akademia

Rapporten avdekker flere områder hvor det fortsatt er behov for mer kunnskap. Vi foreslår derfor noen måter dette kan gjøres på.

**a) Årlig utlysning av masterstipend**

I arbeidet med rapporten var det ikke rom for å gjøre empiriske undersøkelser blant studenter. Det er et stort behov for mer kunnskap om hvordan det kan legges bedre til rette for at internasjonale studenter deltar aktivt i det organiserte studentmiljøet i Trondheim. Det er også behov for kunnskap om hvordan studentsosiale aktiviteter kan bli mindre ekskluderende/ mer inkluderende. Vi foreslår derfor at Utvalg for likestilling og mangfold etablererer en masterstipendordning der det lyses ut ett (eller flere) mastergradsstipend hvert år. Stipendordningen bør lanseres som en fast ordning, i alle fall for en periode, for å sikre at aktuelle fagmiljøer kan legge til rette for at studenter får denne muligheten.

 Aktuelle studieprogram kan være masterprogram i sosiologi, statsvitenskap, sosialantropologi, samt likestilling- og mangfoldstudier (LIMA), men det kan også tenkes at stipendet er aktuelt for andre fagretninger. Sen høst/november er antakelig et godt tidspunkt å ha søknadsfrist for stipend. Samtlige av studieprogrammene som er fremhevet som særlig aktuelle har innlevering av masteroppgave i vårsemesteret. Stipendet bør gjøres kjent i god tid før søknadsfrist.

**b) Mer utdypende forskning**

Rapporten konkluderer med behov for mer kunnskap på noen områder. Dette er forskning som vanskelig kan dekkes innenfor rammen av en masteroppgave. Vi mener derfor at utvalg for likestilling og mangfold bør vurdere muligheter for å lyse ut et PhD stipend eller forskerprosjekter som retter seg mot ett eller flere av de kunnskapsbehovene som identifiseres i rapporten.

1. [https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+likestilling+og+mangfold+2018-2021#section-Politikk+for+likestilling+og+mangfold+2018-2021-Bedre+integrering+av+internasjonalt+ansatte](https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk%2Bfor%2Blikestilling%2Bog%2Bmangfold%2B2018-2021#section-Politikk+for+likestilling+og+mangfold+2018-2021-Bedre+integrering+av+internasjonalt+ansatte) [↑](#footnote-ref-1)