

**Sak 19-26 Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold – Årsrapport
for 2025**

Det følger av NIHs handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold for perioden 2021-2025 at det skal utarbeides en årlig rapport som beskriver hvordan det jobbes aktivt med handlingsplanen.

Vedlagt er årsrapport for 2025. Den ble fremlagt for Utvalg for likestilling inkludering og mangfold i møte 10. februar, og er utarbeidet av HR-avdelingen i samarbeid med utvalget og NIHs institutter og administrative enheter.

Forslag til vedtak:

Styret tar årsrapport fra utvalg for likestilling og mangfold 2025 til orientering.

Vedlegg:

1. Utvalg for likestilling og mangfold – Årsrapport for 2025.

Likestilling, inkludering og mangfold ved NIH

Årsrapport for ULIM 2025

Introduksjon

NIHs handlingsplan er et viktig verktøy i arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold ved at det settes konkrete mål og tiltak i handlingsplanen som det skal rapporteres på årlig. Årsrapporten skal si noe om hvordan det jobbes aktivt med de ulike tiltakene i handlingsplanen, og den dekker de områdene virksomheten skal rapportere på i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten ([Aktivitets- og redegjøringsplikt \(ARP\) for offentlige myndigheter](#) | [Bufdir](#)).

Rapporten er tredelt. Først vil det kort rapporteres om Utvalg for likestilling inkludering og mangfolds (ULIM) møtevirksomhet i 2025. Deretter vil det rapporteres på oppfølging av tiltakene i handlingsplanen, til slutt gjennomgås tall som gjelder kjønnsfordeling for ansatte og studenter.

Tallene i rapporten omfatter alle ansatte ved NIH per 1. oktober 2025 i henhold til tall fra database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Den omfatter vikarer for ansatte i permisjon med lønn, og andre midlertidige ansatte. Personer som er ansatt på timebasis i form av timelærere og personer som er i permisjon uten lønn, omfattes ikke av rapporten. Rapporten inkluderer alle former for finansiering.

Introduksjon	1
Rapport for aktivitet i ULIM i 2025	2
a. Endring i sammensetningen av utvalget	2
b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2025	2
c. Prioriteringer for 2026	3
Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2025	3
Handlingsplanens mål	3
1 Styring og ledelse	3
Tiltaksplanen: Ansvarliggjøre enhetene i arbeidet med å utvikle egne handlingsplaner hvor det skal innarbeides tiltak rettet mot likestilling, mangfold og inkludering med utgangspunkt i de utfordringer som finnes på den enkelte enhet.....	3
Tiltak i 2025: Tematikken inkluderes i pågående strategisk arbeid, og har vært del av SWOT analyse og et identifisert utviklingsområde på enkelte institutter	3
2 Rekruttering av ansatte	3
3 Studentrekruttering.....	4
4 Undervisning og forskning.....	4
5 Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering	5
6 Kompetanse og karriereutvikling	6
7 Informasjon og holdningsskapende arbeid	6
Nøkkeltall likestilling	6
Andelen kvinner i professor, dosent og førsteamanuensisstillinger	6
Kvinneandel per enhet	6
Andel faste/midlertidige ansatte	6
Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)	6
Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte.....	6
Studenter.....	6
Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling	7

Rapport for aktivitet i ULIM i 2025

I løpet av 2025 har ULIM arbeidet aktivt med en rekke prioriterte områder. Dette inkluderer gjennomføringen av satsinger som Pride og mangfoldsdag. Disse utgjør viktige plattformer hvor vi har kunnet sette søkelys på vårt kontinuerlige arbeid for økt inkludering, mangfold og likestilling ved NIH.

Det er imidlertid viktig å understreke at disse markeringene ikke bare representerer enkelthendelser, men også er en del av en kontinuerlig prosess for å fremme en mer inkluderende og likestilt virksomhet.

I 2025 som helhet var det god aktivitet knyttet til handlingsplanen og ULIMs fokusområder, og vi ser frem til å videreføre gode tiltak og forsterke innsatsen også i 2026.

I det kommende året ønsker ULIM å starte arbeidet med en ny handlingsplan for perioden 2026-2030, når en ny strategi for NIH er vedtatt.

En av de viktigste utfordringene ULIM ser framover er behovet for vedvarende arbeid for å skape gode holdninger, kunnskap og bevissthet som fremmer mangfold i alle deler av institusjonen. Dette handler ikke nødvendigvis om å endre negative holdninger, men snarere om bevissthet rundt mangfold, likestilling og inkludering i det daglige arbeidet ved NIH. Vi ser på dette arbeidet som en prosess med kontinuerlig forbedringspotensial, hvor kunnskapshevende tiltak blir nøkkelen. Ved å arbeide med bevissthet, kunnskap og kompetanse knyttet til mangfold og inkludering kan vi fremme mer inkluderende praksis ved NIH og blant våre ansatte og studenter, og derigjennom skape positive holdningsendringer.

a. Endring i sammensetningen av utvalget

Etter at leder for ULIM gikk av høsten 2025 har utvalget og rektoratet arbeidet aktivt med å finne en ny leder. Utvalget drøftet også behovet for rekruttering av nye representanter, og forespurte biblioteket om å inngå som fast medlem i lys av deres rolle i flere av NIHs mangfoldsrelaterte aktiviteter. Dette er iverksatt fra 2026.

b. Møtevirksomheten i utvalget - hva ble behandlet/diskutert i ULIM i 2025

Utvalget har hatt fem møter i 2025, der sakene har omfattet en rekke temaer relevante for arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold ved NIH. Et sentralt fokus gjennom året har vært planlegging, gjennomføring og evaluering av Mangfoldsdagen 2. september, som ble gjennomført med et faglig program bestående av blant annet med hovedtaler Knut Sørskår som fortalte om sin hverdag med svært nedsatt syn, som student ved NIH og nå i jobb som kroppsøvlingslærer, med påfølgende diskusjon og interaktive aktiviteter. Arrangementet var særlig rettet mot førsteårsstudenter og var timeplanfestet for dem, med mål om å styrke bevissthet og engasjement om mangfoldsspørsmål. Det ble også diskutert hvordan ansatte kan involveres i større grad ved fremtidige arrangementer, samt om ansvar for planlegging bør gå på omgang mellom instituttene for å sikre bred forankring i organisasjonen.

Pride ble markert også i 2025, blant annet gjennom synlig flagging og aktiviteter i regi av kommunikasjonsavdelingen. ULIM fulgte opp diskusjoner om ytterligere tiltak, herunder muligheten for deltakelse i Pride-paraden og samarbeid med studentmiljøene og biblioteket. Bibliotekets rolle i slike markeringer ble løftet som relevant grunnlag for å inkludere dem mer formelt i ULIMs arbeid.

Utvalget har videre vært holdt informert om arbeidet med å styrke kunnskapsgrunnlaget om minoritetsstudenters opplevelser ved NIH. Forskningsprosjektet Understanding the lived experience of minority students at NIH fikk godkjenning fra SIKT og etisk komité. Det ble foreslått å videreutvikle studiestartundersøkelsen med spørsmål om bakgrunn for å etablere et mer systematisk datagrunnlag. Prosjektet ble midlertidig satt på vent mot slutten av året, men arbeidet er planlagt videreført i 2026, inkludert muligheten for bredere forskningsdeltakelse på tvers av instituttene.

ULIM har også fulgt opp spørsmål om fysisk og pedagogisk tilrettelegging for studenter. Det ble diskutert behov for bedre tilgjengelighet til undervisningsrom, oppfølging av saker knyttet til universell utforming, samt konkrete forslag som anskaffelse av håndsykkel til treningssenteret og justeringer i auditorium Utsikt for rullestolbrukere. Disse sakene ble løftet videre til relevante enheter for vurdering.

Utvalget har også hatt diskusjoner knyttet til implementeringen av NIH sin handlingsplan for likestilling og behovet for å sikre nødvendige midler til å gjennomføre planens tiltak. Det er laget et enkelt årshjul for ULIMs

arbeid, for å sikre struktur og kontinuitet i markeringer som Kvinnedagen, Pride og Mangfoldsdagen, samt bidra til økt synlighet og forutsigbarhet. Årshjulet er tatt i bruk og skal justeres i tråd med ny strategi for NIH.

ULIM har i løpet av 2025 behandlet en rekke øvrige aktuelle saker med relevans for utvalgets mandat. Samlet sett viser møtene et år preget av videreutvikling av arrangementer, fokus på studentmangfold og tilrettelegging, samt styrking av de organisatoriske rammene for ULIMs arbeid. Møtereferater følger vedlagt.

c. Prioriteringer for 2026

I lys av det pågående arbeidet med ny strategi for NIH vil man avvente oppstart av arbeidet med ny handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold til ny strategi er vedtatt. Inntil videre vil handlingsplanen for 2021-2025 fortsatt gjelde. En ny handlingsplan vil være deretter være hovedfokus, sammen med planlagte aktiviteter i henhold til årshjulet.

Arbeid med oppfølging av handlingsplanen i 2025

Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved NIH 2021 til 2025 er tilgjengelig på følgende adresse: <https://www.nih.no/om/leiing-og-styret/utvalg/likestilling-inkludering-og-mangfold.html>

Handlingsplanens mål

På overordnet nivå plikter NIH årlig å ivareta sin aktivitet- og redegjørelsesplikt. Arbeidet med å følge opp handlingsplanen anses som en pågående prosess som ønskes integrert i all virksomhet. I årets rapport fokuseres det på aktivitet og implementering av tiltak i 2025, for å synliggjøre hvordan det arbeides med planen. Allerede innførte tiltak som er rapportert om i årsrapport for årene 2021 til 2024 vil dermed ikke gjentas.

Handlingsplanens mål er nærmere konkretisert i en tiltaksplan som er delt opp i syv ulike emner. Aktiviteter i 2025 blir nærmere beskrevet under hvert enkelt emne.

1 Styring og ledelse

Tiltaksplanen: Forsterke utvalg for likestilling, mangfold og inkludering sin rolle ved NIH, og sikre at utvalget har en bred representasjon som gjenspeiler arbeidsområdene.

Tiltak i 2025: ULIM ble styrket med et medlem fra biblioteket.

Tiltaksplanen: Ansvarliggjøre enhetene i arbeidet med å utvikle egne handlingsplaner hvor det skal innarbeides tiltak rettet mot likestilling, mangfold og inkludering med utgangspunkt i de utfordringer som finnes på den enkelte enhet.

Tiltak i 2025: Tematikken inkluderes i pågående strategisk arbeid, og har vært del av SWOT analyse og et identifisert utviklingsområde på enkelte institutter

Tiltaksplanen: Lage føringer for hva som inngår i «hverdagsledelse» og øke bevissthet blant ledere om at man som leder er hovedansvarlig for å bygge en opplevd god, sunn og inkluderende kultur blant sine ansatte.

Tiltak i 2025: Tema har vært del av ARK-seminarene, gjennom fortolkning av resultater og under arbeid med handlingsplaner for de enkelte enhetene.

2 Rekruttering av ansatte

Tiltaksplanen: Sørge for at det foreligger rutiner for tilstrekkelig ivaretagelse av nyansatte med internasjonal bakgrunn. De skal tilbys egen ansatttdag hvor informasjonen er på engelsk, og videre få tildelt en fadder ved ankomst. I sin første tid på NIH skal de få tilstrekkelig norskopplæring. Det hviler et særskilt ansvar på leder for å sørge for at nyansatte med internasjonal bakgrunn blir inkludert i enheten på best mulig måte.

Tiltak i 2025: Nettsiden på for internasjonal ansatte på engelsk på [nih.no](https://www.nih.no/english/research/international-staff/) er oppdatert <https://www.nih.no/english/research/international-staff/>. Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier har utarbeidet interne retningslinjer for gjesteforskere og påbegynt arbeid med å utvikle system for faglig on boarding

3 Studentrekruttering

Tiltaksplanen: «Tilstrebe et godt lærings- og studiemiljø med respekt overfor hverandre, samarbeid på tvers av bakgrunn og kultur og legge til rette for en åpen kultur hvor miljøet skal oppleves som inkluderende og aksepterende.»

Tiltak i 2025: Studiebarometeret 2024 viste høy tilfredshet med læringsmiljø, både faglig og sosialt. Emneevalueringer vår 2025 bekrefter dette. Eventuelle tiltak følges opp programvis. I 2025 var Studieavdelingen med på første tillitsvalgs møte for å informere om viktigheten av tilbakemeldinger for å utvikle god studiekvalitet. Studieavdelingen jobber svært aktivt med studentinvolvering og læringsmiljø. Mangfoldsdagen er obligatorisk i studentenes timeplan og det legges mye vekt på å etablere gode og inkluderende læringskulturer.

Tiltaksplanen: «Sørge for rekruttering av studenter i et langsiktig perspektiv», med undertiltak.

Tiltak i 2025:

- Vi prioriterer å produsere oppdatert og relevant innhold som synliggjør karriereveier etter endt studie på NIH. Her bruker vi nih.no, facebook, LinkedIn, Instagram og TikTok. NIH har deltatt på Digital Utdanningsmesse og arrangert Åpen dag på NIH og inviterer vgs til å komme hit.
- Tiktok er fortsatt den foretrukne kanalen for den yngste målgruppen (ungdomsskole). Vi markedsfører også direkte til foreldregrupper i META, som er en av de viktigste påvirkere for våre studenter.
- ILF har bevisst rekruttert praksisskoler og partnerskapssamarbeid med skoler som representerer et mangfold av sosioøkonomisk klasse og etnisitet

Tiltaksplanen: «NIH ønsker en mangfoldig studentmasse – og synliggjøre dette».

Tiltak i 2025:

- Blant annet gjennom bevisst bildebruk (mangfold) i alle kanaler og ved å synliggjøre bredden i studietilbudet.
- Økt bruken av nynorsk.
- Det er skrevet og publisert saker og videoer med alumniportretter (kandidater med bachelor, master og phd) på nih.no, alumniveggen er oppdatert, omtaler oppslag og reposter innlegg på sosiale medier fra NIH-alumner.

Tiltaksplanen: Vurdere å innføre inntakskriterier som åpner NIH for studenter med annen utdanningsbakgrunn enn den idrettsvitenskapelige.

Tiltak i 2025: FAF-studenter kan fra høst 2025 komme fra andre utdanninger enn idrettsfaglige utdanninger.

4 Undervisning og forskning

Tiltaksplanen: Styrke og synliggjøre tema om mangfold slik at det gjenspeiles i forskning, veiledning og undervisning.

Tiltak i 2025: Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier har ferdigstilt og publisert rapport fra prosjektet Modest Muslim Women in Motion. Forskning: prosjektene EduHealth2 om sosial rettferdighet og Narrativ tilnærming til inkludering i kroppsøving er gode eksempler. LUPE 1 har besøk av mangfoldsrådgiver fra Jordal skole.

Institutt for idrett og samfunnsvitenskap har rapportert en rekke aktiviteter som fant sted i 2025:

- Frokostseminar 14. november: Hva er et bærekraftig yrkesliv i idretten – fra kvinners ståsted.
- Marte Bentsen sin podkast om samme tema: Hvorfor er det fortsatt så få kvinnelige topptrenere? [Hvorfor er det fortsatt så få kvinnelige topptrenere? – Julia Mehre Ystgaard om veien fra NIH til OL | NIH-podden](#)
- «Coaching boys into men» i tre ishockeyklubber er også et likestillings-/mangfoldstema, og en NIH blogg ble publisert i denne forbindelse: [Selmordsforebygging og maskuline forbilder – kan idretten bidra? - Norges idrettshøgskole](#)

- [Frokostseminar og rapportlansering: Trygge arenaer? Skeives erfaringer i idretten - Norges idrettshøgskole](#) **Rapport:** Heian, M.T., Berge, O.K., Haugsevje, Å.D., Strandbu, Å og Sogn, H. (2024). Trygge arenaer? Skeives erfaringer i idretten. Rapport 902. Telemarksforskning. Forskningscenter for barne- og ungdomsidrett/Institutt for idrett og samfunnsvitenskap/Norges idrettshøgskole. – Ble lansert i 2025

Tiltaksplanen: Det skal legges til rette for mer åpenhet rundt usynlig funksjonshemming. Universell utforming av digitale læremidler skal være standarden ved NIH, og det vil i praksis si at PowerPoint, Word, PDF, videoer og tekstsider i Canvas skal hensynta dette. I tillegg skal det tilpasse undervisning til studenters individuelle behov via f. eks UPT.

Tiltak i 2025: Tilgjengelighet på læringsressurser i Canvas er målt og forsøkt fulgt opp i perioden. Vi har gått bort fra halvårlig rapportering til instituttledere da rapporten fra Ally er noe misvisende, og effekten også har vært liten. Vi har forsøkt å kompensere ved å forenkle opplæringsressursene som er tilgjengeliggjort på NIHLS' sider på Innersvingen, og disse er det lenket til i semesterstartmailer som sendes til emneansvarlige. Det er også gitt tilbud om opplæring en-til-en.

Tekstingstjensten som hjelper til med undertekst på alle egenproduserte undervisningsfilmer er videreført. Det er også utarbeidet en tilgjengelighetserklæring for Canvas som oppdateres minimum årlig. I denne ligger en tilbakemeldingsfunksjon som hjelper oss å ta tak dersom studenter melder om feil og mangler.

Den individuelle tilretteleggingen foregår i dialog med den enkelte student. Når det gjelder aktivitetsemner er programleder/emneansvarlig/ aktivitetslærer med i møter med studenten. UPT bistår i disse møtene. UPT har en liten pengepott til disposisjon for tilretteleggingstiltak, og har betalt for veiledningstimer med mentor for noen studenter. Andre får støtte til mentor (veileder) fra NAV.

Tiltaksplanen: Etablere faste workshoper hvor NIH samler et mangfold av studenter som kan bistå inn i studentrekrutteringen.

Tiltak i 2025: Det er opprettet et ambassadørteam som jobber tett med kommunikasjonsavdelingen og NIH Videre med utvikling av rekrutteringsplaner og innholdsproduksjon til sosiale medier.

Tiltaksplanen: Markere ulike merkedager og delta på markeringer som: Kvinnedagen 8. mars, Samenes nasjonaldag 6. februar, Kvenefolkets dag 16. mars, 17. mai, delta på Pride, FN dagen mot diskriminering (1. mars), verdensdagen for psykisk helse (10. oktober) og FNs internasjonale dag for personer med nedsatt funksjonsevne (3. desember).

Tiltak i 2025:

- I 2025 har NIH markert flere av de nevnte dagene i med arrangementer, i våre kanaler på nett og i sosiale medier, og med flagging.
- Blant flere andre markeringer delte nytt rektorat noen tanker i forbindelse med Pride på facebook: <https://www.facebook.com/idrettshogskolen/videos/%EF%B8%8F-det-nye-rektoratet-deler-sine-tanker-om-pride-og-l%C3%B8fter-frem-viktigheten-av-ma/761166529819549/>
- Blogginlegg om transelevers erfaringer med kroppssøving ble publisert i Pride-måned: <https://www.nih.no/om/aktuelt/bloggen/2025/transelevers-erfaringer-med-kroppsoving.html>
- Etableringen av Senter for kvinnehelse i idrett og fysisk aktivitet ble høytidelige markert 25. september med et heldagsseminar og besøk av dronning Sonja. <https://www.nih.no/om/aktuelt/hva-skjer/2025/kvinner-i-bevegelse-og-idrett-.html>

5 Kjønn- og seksualitetsmangfold og seksuell trakassering

Tiltaksplanen: Være med på å skape et miljø for studenter og ansatte som oppleves som trygt og inkluderende uansett kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tiltak i 2025: Aktiv jobbing med ARK-undersøkelsen og tiltak i etterkant har igangsatt flere nye tiltak for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Dette har foregått lokalt på hvert enkelt institutt og enhet.

Tiltaksplanen: Etablere et lavterskeltilbud hvor ansatte som opplever mobbing/trakassering kan henvende seg med en nøytral part for en samtale før de avgjør om de ønsker å ta saken videre.

Tiltak i 2025: Informasjon på intranettets HR-sider er oppdatert, og lenket til Sikre siden.

6 Kompetanse og karriereutvikling

Tiltaksplanen: Etablere et lederutviklingsprogram skal inneholde tema om likestilling, mangfolds- og inkluderingsperspektiver.

Tiltak i 2025: Vi har hatt en serie ledersamlinger som har belyst ulike sider ved å drive god ledelse. Det har ikke vært samlinger med mangfold som selvstendig tema.

7 Informasjon og holdningsskapende arbeid

Det er ikke rapportert konkrete nye tiltak under dette punktet som er iverksatt i 2025. Samtlige tiltak er rapportert på i tidligere års rapporter.

Nøkkeltall likestilling

Se vedlegg for tilhørende tabeller og figurer.

Andelen kvinner i professor, dosent og førsteamanuensisstillinger

Andelen kvinner i dosent- og professorstillinger er et av de nasjonale styringsparameterne. Fra 2021 til 2024 har NIH hatt en nedgang i andelen slike stillinger, og ligger under gjennomsnittet for statlige institusjoner. Fra 2024 til 2025 er det en tydelig økning fra 28,02 til 33,33 og NIH ønsker å forbedre dette ytterligere.

Som oversikten over førsteamanuensisstillinger viser, er kjønnsfordelingen her balansert på NIH som helhet. Denne gruppen ønsker man å støtte til å kunne søke om personlig opprykk til professor. I tillegg har man fokus på kjønn også i rekrutteringsprosesser. En rekke tiltak i handlingsplanen er knyttet til dette å øke andelen kvinner i professor- og dosentstillinger. I 2025 fikk en kvinnelig ansatt personlig opprykk til dosent, som er NIHs første dosent, men denne stillingen er ikke med i tallene for 2025 da endringen ble avklart etter talletidspunktet.

Se tabell a, b og c i vedlegg for tall.

Kvinneandel per enhet

Kvinneandelen for ansatte på NIH er på et balansert nivå, med 52,3 % kvinner i 2025, og med variasjon på den enkelte enhet fra 38 til 61 %. Se tabell d.

Andel faste/midlertidige ansatte

I undervisnings- og forskerstillinger var 9,3 % av årsverkene midlertidig ansatte menn, og 17,2 % midlertidig ansatte kvinner, samlet 12,6 % ved NIH.

Det er noe forskjeller mellom enhetene i bruk av midlertidig ansatte. Institutt for idrettsmedisinske fag og Institutt for idrett og samfunnsvitenskap har sentre tilknyttet seg, som i hovedsak er eksternt finansierte og dermed har noe mer midlertidighet.

Samlet sett er midlertidighet forholdsvis jevnt fordelt på kjønn i 2025. Se tabell e, f, g, h og i for flere opplysninger.

Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)

Også når det gjelder rekrutteringsstillinger er det forskjeller mellom instituttene. På aggregert nivå er det noe overvekt av kvinner, med 55,7 % av disse årsverkene. Se tabell j.

Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader og ansatte

Når det gjelder aggregerte tall for NIH er de innenfor det som vanligvis regnes som kjønnsbalanse (innenfor 40/60 fordeling mellom kjønnene). Som tall tidligere i rapporten også viser, er bildet noe mer sammensatt når man bryter dem ned på instituttnivå. Se tabell k.

Studenter

Søkertall og tilbud om opptak. Kvinner, menn 2021-2025

Som tallene over søkere og tilbud om opptak viser, har kvinnelige søkere større sjanse for å få et tilbud. Dette henger antagelig tett sammen med karakternivå. Se tabell l.

Opptakstall fordelt på kjønn 2021-2025

Opptakstallene viser en balansert fordeling i løpet av de siste fem år. Se tabell m.

Kvinneandel NIHs studier per 22.08.2025

Oversikten over studentene per 22.08.2025 viser en variert kvinneandel for 2025 innenfor det enkelte fag, med et totalt tall på 52 % kvinner. Se tabell n.

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og stilling

Alle ansatte 2025

I 2025 hadde kvinner samlet sett 95,5 % av menns årslønn. Se tabell/figur o.

Fast ansatte desember 2025

I 2025 hadde fast ansatte kvinner samlet sett 93,8 % av fast ansatte menns årslønn. Se tabell/figur p.

Gjennomsnittlig lønn per stilling

I flere sentrale stillinger er lønnsnivået rimelig balansert, der kvinner har 96,3 og 98,1 % av menns lønn i henholdsvis professor- og førsteamanuensisstillinger. Når det gjelder professorstillinger er nåværende og nylig avgått rektor med i tallgrunnlaget, som gir en liten skjevhet i tallene, uten disse vil prosentandelen for 2025 være nær 98 %. Disse tallene varierer fra år til år og var for eksempel henholdsvis 100,6 og 101,2 i 2023. For stipendiat SKO 1017 er nivået på 102,3 %. Stillingene som ligger noe høyere i forskjell mellom kjønn, er stillinger med forholdsvis få ansatte. Individuelle forskjeller ligger bak ulikhetene her, som ansiennitet, kompetanse og erfaring. Se tabell q.

Likestillingsskjema med årsstatistikk

Tabell r viser fordelingen mellom kvinner og menn på enkelte parametere og deres variasjon gjennom året.

Uttak av foreldrepermisjon

I 2025 hadde kvinner som tok ut foreldrepermisjon ved NIH i gjennomsnitt 24,6 uker permisjon, mens menn hadde 15,2.

Vedlegg:

1. tabeller tilhørende avsnittet om nøkkeltall
2. tabeller tilhørende avsnitt om lønn
3. referat fra møter i ULIM i 2025

Nasjonale styringsparametere

Tabell a. [Nasjonale styringsparametre – andelen kvinner i dosent- og professorstillinger](#)

Indikator	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Gj.snitt statlige inst. 2024
Andel kvinner i dosent- og professorstillinger	38,76	36	38,2	36,51	37,18	32,87	29,95	31,19	28,02	33,33	38,36

Tabell b – [Andel kvinner i dosent- og professorstillinger fordelt på enhet](#)

Enhet	2021		2022		2023		2024		2025	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Institutt for fysisk prestasjonsevne	6,8	0	6,8	0	6,8	0	6,8	0	7,6	13,16
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	10,8	37,04	10,39	34,55	7,8	38,46	9,6	41,67	9,6	41,67
Institutt for idrettsmedisinske fag	8,5	52,94	10,5	52,38	10,5	52,38	11,5	47,83	11,5	47,83
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	3,2	37,5	6	16,67	6,2	19,35	6	0	6,2	19,35
NIH (uspesifisert underenhet)	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Sum	30,3	32,01	34,69	29,09	32,3	30,03	34,9	27,22	35,9	32,59

Tabell c. [Andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger](#)

Stillingsbenevnelse	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Førsteamanuensis	34,78	37,5	37	40,89	32,31	43,8	48,77	48,13	41,57	47,42

Tabell d. [Kvinneandel per enhet](#)

Enhetsnavn	2025	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	73,2	59,84
Institutt for fysisk prestasjonsevne	29,22	38,5
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	46,36	44,65
Institutt for idrettsmedisinske fag	42,1	61,28
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	33,5	47,76
NIH (uspesifisert underenhet)	4	50
Sum	228,38	52,35

Tabell e. [Kvinneandel per enhet fordelt på ansettelsesvilkår](#)

Enhetsnavn	2025					
	Fast tilsatt		Midlertidig tilsatt			
	Ikke tilsatt på åremål		Ikke tilsatt på åremål		Tilsatt på åremål	
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)
Administrasjonen	70,1	59,92	3,1	58,06		
Institutt for fysisk prestasjonsevne	16,77	29,82	4,2	71,43	8,25	39,39
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	22,1	45,25	5,06	49,41	19,2	42,71
Institutt for idrettsmedisinske fag	19,25	65,71	5,65	48,67	17,2	60,47
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	26,2	35,11	1,5	66,67	5,8	100
NIH (uspesifisert underenhet)	3	33,33			1	100
Sum	157,42	50,72	19,51	56,64	51,45	55,69

Andel faste/midlertidige ansatte

Tabell f. Andel faste/midlertidige ansatte i teknisk-administrative stillinger

Stillings-kategori	2024					2025				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Lederstillinger	15,2	73,68	26,32	8,93	0	15	66,67	33,33	10	0
Administrative stillinger	43,05	67,48	32,52	12,05	13,57	42,7	71,43	28,57	9,67	17,21
Andre tekniske og adm. stillinger	21,35	31,62	68,38	0	0	20,35	33,17	66,83	0	7,35
Sum	79,6	59,05	40,95	9,57	5,83	78,05	60,54	39,46	8,36	10,06

Tabell g. Andel faste/midlertidige ansatte i støttestillinger for undervisning, forskning og formidling

Stillings-kategori	2024					2025				
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Biblioteksstillinger	4	90	10	0	0	5,1	92,16	7,84	0	0
Ingeniører	8,7	51,72	48,28	33,33	0	7	51,43	48,57	44,44	5,88
Tekniske stillinger						0,3	100	0	100	0
Sum	12,7	63,78	36,22	18,52	0	12,4	69,35	30,65	22,09	5,26

Tabell h. Andel faste/midlertidige ansatte i undervisnings- forsknings og formidlingsstillinger

Stillings-gruppe	2024				2025			
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	% midl. (alle)
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	85,92	16,34	12,42	13,93	87,08	17,2	9,33	12,59

Tabell i. Fast og midlertidig ansatte per enhet, fordelt på kjønn, ekskludert åremålsstillinger (stipendiat, postdoktor)

Enhetsnavn	2024			2025		
	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)	Årsverk	% midl. kvinner (alle)	% midl. menn (alle)
Administrasjonen	74,7	6,96	1,58	73,2	4,11	4,42
Institutt for fysisk prestasjonsevne	22,3	6,25	1,4	20,97	37,5	9,25
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	26,87	16,67	20,63	27,16	20	17,46
Institutt for idrettsmedisinske fag	27,1	25,72	42,86	24,9	17,86	30,53
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	23,75	7,83	5,56	27,7	9,8	2,86
NIH (uspesifisert underenhet)	3,1	0	4,76	3	0	0
Sum	177,82	11,93	10	176,93	12,16	9,83

Tabell j. Ansatte i rekrutteringsstillinger per enhet, fordelt på kjønn (stipendiat, postdoktor)

Enhetsnavn	2024			2025		
	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)	Årsverk	Årsverk kvinner (%)	Årsverk menn (%)
Institutt for fysisk prestasjonsevne	8,7	56,32	43,68	6,05	53,72	46,28
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap	19	51,58	48,42	18,2	39,56	60,44
Institutt for idrettsmedisinske fag	14,8	66,22	33,78	15,2	61,84	38,16
Institutt for lærerutdanning og friluftslivsstudier	6,9	72,46	27,54	4,8	100	0
Sum	49,4	59,72	40,28	44,25	55,71	44,29

Kjønnsfordeling

Tabell k. [Kjønnsfordeling; studenter, doktorgrader, ansatte](#)

Indikator	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Andel kvinner av totalt antall studenter	49,91	48,66	50,07	51,14	53,44	52,22
Andel kvinner av kandidater på tre- og fireårige bachelor- og yrkesutdanninger	44,53	40,88	48,55	46,86	47,29	42,86
Andel kvinner av kandidater på ett- og toårige mastergrader	47,83	47,62	49,3	38,32	48,36	47,32
Andel kvinner av avlagte doktorgrader	63,64	45,45	50	87,5	30,77	50
Andel kvinner av totalt antall årsverk	45,57	46,64	48,49	51,11	51,73	52,35
Andel kvinner av årsverk i undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	39,8	41,48	43,71	47,77	46,63	46,18
Andel kvinner av årsverk i tekniske og administrative stillinger	52,75	52,89	55,27	56,05	59,7	61,75

I. [Søkertall og tilbud om opptak. Kvinner, menn 2021-2025](#)

NIH	2021		2022		2023		2024		2025	
	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak	Søkere	Tilbud om opptak
Kvinner	4 280	955	4690	1360	5044	1340	5660	1915	5298	1750
Menn	5 094	885	4885	1045	5512	1220	6031	1520	5686	1450

m. [Opptakstill fordelt på kjønn 2021-2025](#)

Institusjon	2021		2022		2023		2024		2025	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Norges idrettshøgskole	465	490	725	640	720	640	1 060	870	1 345	1 575

n. Kvinneandel NIHS studier per 22.08.25

Studium	Totalt antall studenter	Kvinneandel 2025	Kvinneandel 2024
HELTID			
1BA FRI	14	43 %	33 %
1BA SP	47	30 %	23 %
1BA TI	40	33 %	28 %

1BA THP	91	58 %	47 %
IS	0	-	49 %
ORG	136	54 %	51 %
FLL	19	58 %	47 %
TRL	27	22 %	34 %
2 ORG	34	53 %	56 %
2BA FRI	23	48 %	31 %
2BA SP	39	31 %	43 %
2BA TI	32	31 %	41 %
2BA THP	78	51 %	56 %
3BA FL	15	27 %	38 %
3BA SP	37	43 %	31 %
3BA TI	24	42 %	44 %
3BA THP	68	59 %	58 %
FAF	19	84 %	53 %
PPU	23	26 %	53 %
IKU	8	100 %	78 %
1 LUPE	51	35 %	55 %
2 LUPE	46	54 %	42 %
3 LUPE	35	43 %	57 %
4LUPE	32	50 %	61 %
5LUPE	43	58 %	-
EMA	2	100 %	40 %
2 EMA	5	40 %	20 %
1 MA IB	30	23 %	27 %
2 MA IB	26	31 %	33 %
1 MA IM	24	54 %	58 %
2 MA IM	20	60 %	65 %
1 MA IS	60	32 %	39 %
2 MA IS	56	36 %	40 %
1 MA FYS	14	43 %	67 %
2 MA FYS	11	64 %	44 %
Totalt heltid	1229	46 %	46 %

NIH Videre

	Totalt antall studenter	Kvinneandel 2025	Kvinneandel 2024
KRD1	35	46 %	67 %
KRD2	13	62 %	57 %
FLD1	-	-	39 %
FLD2	-	-	-
Personlig trener	30	77 %	70 %
Totalt NIH Videre	78	82 %	68 %

Nettstudier			
	Totalt antall studenter	Kvinneandel 2025	Kvinneandel 2024
Videreutdanning kroppsøving	49	73 %	63 %
Nettemner i idrettsvitenskap	265	67 %	66 %
Online courses in Sport Sciences	14	71 %	71 %
Totalt nettstudier	328	68 %	66 %

TOTALT NIH	1635	52 %	53 %
-------------------	-------------	-------------	-------------

Ansatte - lønn fordelt på kjønn og ansettelsesforhold
Tabell o. Alle ansatte 2025

Antall kvinner 143 ^{52,96%} Andel	Antall menn 127 ^{47,04%} Andel	Gjennomsnittlig lønn kvinner 762 926	Gjennomsnittlig lønn menn 798 541
Årslønn (Kvinner/menn) 95,5%	Midlertidig ansettelse kvinner 53 ⁴⁰ Menn		

Tabell p. Fast ansatte 2025

Antall kvinner 90 ^{50,85%} Andel	Antall menn 87 ^{49,15%} Andel	Gjennomsnittlig lønn kvinner 803 904	Gjennomsnittlig lønn menn 860 731
Årslønn (Kvinner/menn) 93,4%	Midlertidig ansettelse kvinner 0 ⁰ Menn		

Tabell q. Gjennomsnittlig lønn per stilling 2025

Stillingsgruppe	Gjennomsnittlig lønn menn	Gjennomsnittlig lønn kvinner	Årslønn (Kvinner/menn)	Antall kvinner	Antall menn
1054 Kontorsjef	839 825	778 871	92,7%	4	1
1364 Seniorrådgiver	862 913	802 850	93,0%	21	8
1087 Overingeniør	741 828	702 715	94,7%	4	4
1352 Postdoktor	737 087	700 133	95,0%	1	3
1060 Avdelingsdirektør	1 163 533	1 115 578	95,9%	4	2
1079 Førstebetjent	468 459	450 331	96,1%	1	1
1013 Professor	1 063 799	1 024 803	96,3%	12	28
1078 Betjent	438 635	423 625	96,6%	1	2
1378 Stipendiat	670 872	648 967	96,7%	1	1
1211 Seksjonssjef	867 487	839 825	96,8%	1	2
1475 Instituttleder	1 225 462	1 199 152	97,9%	3	1
1011 Førsteamanuensis	866 590	850 393	98,1%	17	17
1009 Universitetslektor	775 170	777 158	100,3%	7	9
1198 Førstelektor	835 501	839 130	100,4%	1	1
1203 Fagarb.m/fagbrev	514 046	520 024	101,2%	2	2
1130 Renholder	502 999	510 029	101,4%	4	4
1181 Senioringeniør	727 141	740 328	101,8%	1	1
1017 Stipendiat	582 281	595 703	102,3%	24	16
1434 Rådgiver	651 430	678 360	104,1%	10	4
1109 Forsker	721 760	786 728	109,0%	7	6
1220 Spesialrådgiver	1 074 797	-	-	0	1
1410 Bibliotekar	648 292	-	-	0	1
1132 Renholdsleder	637 750	-	-	0	1
1137 Driftsleder	602 786	-	-	0	3
1108 Forsker	597 470	-	-	0	3
1136 Driftstekniker	597 437	-	-	0	3
1424 Undvp u/gdkj.ped.utd	544 554	-	-	0	1
1020 Vit. assistent	540 000	-	-	0	1
1062 Direktør	-	1 425 717	-	1	0
1077 Hovedbibliotekar	-	940 318	-	1	0
1532 Dosent	-	900 873	-	1	0
1515 Spesialbibliotekar	-	709 158	-	4	0
1363 Seniorkonsulent	-	641 472	-	2	0
1408 Førstekonsulent	-	577 832	-	4	0
1512 Forskningstekniker	-	532 200	-	1	0
1085 Avdelingsingeniør	-	505 963	-	3	0

Tabell r. Likestillingsskjema med årsstatistikk 2025

Måned og År	Antall ansatte	Andel menn	Andel kvinner	Kvinner lønn i pst. av menns lønn	Deltid menn	Deltid kvinner	Midlertidige menn	Midlertidige kvinner	Legemeldt fravær menn	Legemeldt fravær kvinner
JAN 2025	285	47,7%	52,3%	92,7%	22,8%	28,2%	14,7%	15,4%	1,9%	6,6%
FEB 2025	286	47,9%	52,1%	93,0%	23,4%	28,2%	14,6%	15,4%	2,1%	8,0%
MAR 2025	288	47,6%	52,4%	93,0%	24,8%	27,8%	13,9%	15,2%	0,9%	7,9%
APR 2025	286	47,6%	52,4%	92,9%	25,0%	27,3%	13,2%	15,3%	1,7%	6,9%
MAI 2025	284	47,5%	52,5%	93,0%	24,4%	27,5%	13,3%	15,4%	2,4%	5,5%
JUN 2025	279	48,0%	52,0%	93,7%	25,4%	26,2%	14,2%	15,9%	2,1%	7,0%
JUL 2025	275	48,7%	51,3%	94,4%	25,4%	25,5%	14,2%	14,2%	2,6%	10,4%
AUG 2025	276	48,2%	51,8%	94,0%	25,6%	25,2%	13,5%	17,5%	1,7%	6,3%
SEP 2025	274	48,2%	51,8%	95,0%	26,5%	24,6%	12,9%	17,6%	2,4%	5,1%
OKT 2025	279	48,0%	52,0%	95,8%	26,1%	24,8%	13,4%	17,2%	2,8%	4,5%
NOV 2025	275	47,6%	52,4%	95,4%	26,0%	24,3%	13,7%	16,7%	2,6%	3,8%
DES 2025	274	47,8%	52,2%	95,3%	26,0%	24,5%	14,5%	16,8%	2,6%	2,8%

Tabell s. Uttak av foreldrepermisjon

År	Kjønn	Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon
2025	Kvinne	24,6
2025	Mann	15,2

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: torsdag 13. februar kl. 9-10.30, møterom Katnosa

Deltakere:

Simon Beames, leder for ULIM, representant for ILF
Christian Hansen, studentrepresentant
Lene Anette Hagen Haakstad, representant for IIM
Klavs Madsen, representant for IFP
Kristin Dybvad, observatør/sekretær for UPT

Forfall:

Regine Haraldsen, representant for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger
Ingrid Halden, Kommunikasjonsavdelingen
Lars Tore Ronglan, rektor
Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger
Siv Gjesdal, representant for IIS

1. Referat fra møte 18.11.2024

Referat var vedlagt.

Møteleder åpnet for en runde om «ståa», er det noe spesielt som skjer i NIHs ganger?

Lene har fått noen kommentarer fra masterstudenter på MAIM, enkelte opplever at det er vanskelig å finne sin plass som masterstudent når man ikke har bachelor fra NIH. Noen føler på en grad av utenforskap. IFP har noen av de samme utfordringene. Det er for mange av våre egne bachelorstudenter som ikke får mulighet til å få master på NIH fordi karakterkravet er for høyt. I mange land har man rett til å gå videre som masterstudent hvis man har begynt på et studieløp som bachelor og gjennomfører det. Dette er nok i større grad en sak for SU.

I anledning kvinnedagen 8. mars skal det tas opp en episode av «Treningspodden» på ettermiddag/kveld 7. mars. Det foregår live i auditorium Utsikt, der en forsker innen kvinnehelse deltar. Det også mulighet for yoga senere på kvelden.

Det er blitt laget en ny rullestolrampe mens heisen står, og den skal visst fungere bra.

2. Årsrapport for ULIM

Årsrapport var ettersendt til møtet. ULIMs medlemmer fikk frist til tirsdag 18. februar for å komme med merknader, som sendes til Elisabeth O.

Kvinneandelen i professorstillinger har ikke bedret seg. Lene kommenterer at det er vanskelig for mange å få tid til forskning og andre kvalifiserende aktiviteter, fordi undervisningsoppgaver tar veldig mye tid. Dette kan i noen grad påvirke kvinner mer enn menn.

Det er mange oppgaver som man ikke får uttelling for i arbeidsplanene, som for eksempel arbeid med internasjonale forskningsnettverk og søknader om eksterne midler.

Det finnes en gruppe for kvinnelige førsteamanuenser som skal jobbe mot søknader om professoropprykk. Det er også en liten gruppe på IFP.

Flere ting tyder på at man må gjøre endringer i hvordan arbeidstiden struktureres slik at alle får like muligheter til å arbeide for å kvalifisere seg.

3. Oppdatering om 'garderobe for alle' prosjektet

Statsbygg og arkitekter har vært her og sett på mulighetene. P.t. har vi flere garderober enn vi trenger i studentgarderobene i kjelleren. Arkitektene skal lage et forslag, og garderobene skal være for alle. Dvs alle funksjonsnivåer, aldre, kjønn, krppstyper etc. Ballen ligger nå på Statsbyggs banehalvdel. Det ser ut som et lovende prosjekt, men det vil nok ta tid.

4. Oppdatering om forskning prosjektet om minoritetstudenters opplevelser ved NIH

Kristin Evensen og Simon Beames har begynt å jobbe med prosjektet. Akkurat nå jobber de med trinn to av prosjektet, der det skal gjennomføres intervjuer med studenter som opplever at de har minoritetsbakgrunn.

Ved studiestart sendes ut en undersøkelse, og der er det blant annet noen spørsmål om bakgrunn. Den sendes ut til 3-400 nye studenter hver gang. Spørsmålene om bakgrunn kom inn for fem år siden. Her kan det eventuelt legges inn flere spørsmål slik at det kan samles inn flere relevante data.

Det informeres mer om dette i neste møte.

5. Fokusområder for ULIM i 2025

- Forskningsprosjekt, se pkt 4
- Mangfoldsdag i september.
- Kvinnedagen. Det er nylig etablert et forskningssenter for kvinnehelseforskning.
- Pride
- Inkludering av studenter, særlig de som kommer rett inn på master utenfra. Mange av dem finner seg ikke til rette.

6. Mangfoldsdag 2. september

Det settes ned en arbeidsgruppe. Regine sendte inn en søknad og ULIM er tildelt 40 000,- fra FFs OU-midler for arrangering av Mangfoldsdagen. I tillegg har vi tidligere fått signal om at NIH kan bidra med 20 000 til eksterne bidragsytere o.l., men at rektor vurderer det nærmere når det er mer konkret. Vi trenger en komité for å arrangere dagen.

Regine har meldt seg til å delta i en arrangementsgruppe. Kristin kan også bidra inn.

Auditorium Innsikt er booket og dagen er satt på timeplanen.

Vi sender ut en epost til hele ULIM for å finne deltakere i gruppa med frist til å melde seg innen utløpet av mars.

7. Ny handlingsplan for perioden 2026-2030/evaluering av eksisterende plan

Vi nærmer oss slutten på perioden for gjeldende handlingsplan, kan det være nyttig å starte en prosess med å evaluere den, samt planlegge arbeidet med en ny handlingsplan

<https://www.nih.no/om/leiing-og-styret/utvalg/likestilling-inkludering-og-mangfald.html>

ULIM ønsker å lage en enklere og mer overordnet handlingsplan, med færre, men viktige mål. Simon deltar gjerne i et arbeid. Saken tas opp igjen i neste møte.

8. Eventuelt

Møtene burde heller være tirsdager rundt kl 12-13.30 Det er en bedre dag for møter. Ikke uker der det er FL, men andre tirsdager. Elisabeth finner tidspunkter og kaller inn.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Torsdag 3. april kl. 13-14.30, møterom Helgeren

Deltakere: Simon Beames, Klavs Madsen, Siv Gjesdal, Kristin Dybvad, Regine Haraldsen, Lene Haakstad, Christian Hansen

1. Referat fra møte 13.02.2025

Referatet ble tatt til etterretning.

2. Runde rundt bordet

Heisen i bygg C er nå i gang igjen, det er bra.

Rektorkandidatene har sagt lite om LIM-arbeid, og det foreslås at vi appellerer til det nye rektoratet om å fokusere mer på dette, inkludert finansieringen av ULIMs arbeid. Det er også viktig å synliggjøre oss som organ på NIH. Rektorkandidatene har uttalt seg på et overordnet nivå om institusjonens arbeid, men det er kortfattet.

Det er ingen spesielle tilretteleggingssaker for tiden, bortsett fra en student i rullestol som har fått et tilrettelagt opplegg på Beitostølen. Undervisningen bør planlegges i rom som er tilgjengelige uten heis, spesielt for de studentene man vet om.

FOBU har nylig presentert en rapport om skeives opplevelse i idretten i Norge. Det er vanskelig å få deltakere til forskning på dette området. En presentasjon av rapporten kan være en idé til Mangfoldsdagen.

Det er også spørsmål om hvordan våre planer følges opp, og om vi får gjennomført det vi diskuterer. Det foregår ikke ofte diskusjoner om mangfold i undervisning og forskning.

Det har ikke kommet noen henvendelser fra USA om LIM som man kjenner til. Det skal holdes et symposium i USA der Lene skal delta, men en del ting er fjernet fra programmet. Et tema til Mangfoldsdagen kan også være akademias stilling og utfordringer i forhold til nye retningslinjer fra politiske myndigheter i USA.

ULIM må tenke på ny leder fra høsten.

3. Oppdatering om forskningsprosjektet om minoritetsstudenters opplevelser ved NIH

Prosjektet har fått grønt lys fra SIKT, og NIHs etiske komite hadde noen mindre kommentarer. Rekruttering av studenter som føler de er del av en minoritet starter i mai. Det overordnede målet er å gjøre NIH mer inkluderende, med verdifull info fra denne gruppen av studenter.

Det foreslås å undersøke hvordan dette forholder seg blant ansatte. Prosjektet kan også presenteres på Mangfoldsdagen for å rekruttere flere deltakere.

4. Arbeid med mangfoldsdagen 2. september

ULIM hadde en brainstorming-runde, se også whiteboard-tavlen: https://nihno-my.sharepoint.com/:wb:/g/personal/rsharaldse_nih_no/ERH6St0bkMFMttGMMLoagmEBkijaRraVUdCxLxjEw46YxA?e=8Su2dZ

Dagen er satt opp fra kl. 9 til 12 i auditorium Innsikt. ULIM ønsker at FL-møte denne dagen må vike slik at ledelsen kan delta.

Det er ønskelig med mer studentaktivitet/interaktivitet enn sist. Vi trenger et trekkplaster/en inspirerende innleder, noe som er mer fengende enn vanlig forelesning. Vi har litt midler tilgjengelig.

"Team Pølsa" har gitt økt interesse for FAF-studiet. Det undersøkes om vi har noen kontakter. Rapporten om skeive i idretten kan også være et tema.

Dembra kontaktes med forespørsel.

Foreløpig skisse:

- Musikk mens folk setter seg/i pausen – Simon skal se på å finne en DJ
- Det lages en ordskey om mangfold el.l. med input fra publikum
- Rektorat ønsker velkommen
- Noe om forskning på minoritetsstudenter ved NIH – Simon/Kristin
- Noe om FOBU-rapport om Skeive – Siv følger opp
- En quiz
- Bollepause + mixer/icebreaker – en sosial utfordring
- Plan A: «Team Pølsa»- Siv undersøker i aktuelt fagmiljø
- Plan B: Andre aktuelle: Marcela M. F Bustos, Marco Elsafadi, Zaineb Al-Samarai, Birgit Skarstein
- Noe knyttet til Dembra – Regine forhører seg med dem.
- Takk for oppmøtet v/rektor/adm dir?

5. Ny handlingsplan for perioden 2026-2030/evaluering av eksisterende plan

Gjeldende handlingsplan gjelder ut 2025. Evaluering og arbeid med ny plan avventes til nytt rektorat er på plass og arbeidet med ny strategi for NIH starter opp.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Tid og sted: tirsdag 3. juni kl 12-13.30, møterom Helgeren

Deltakere:

Simon Beames, leder for ULIM, representant for ILF
Siv Gjesdal, representant for IIS
Kristin Dybvad, observatør/sekretær for UPT
Marlene Halvorsen Myhrer, Kommunikasjonsavdelingen
Lars Tore Ronglan, rektor
Lene Anette Hagen Haakstad, representant for IIM

Forfall:

Christian Hansen, studentrepresentant
Klavs Madsen, representant for IFP
Regine Haraldsen, representant for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger
Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

1. Referat fra møte 03.04.2025

Referat var vedlagt og ble godkjent. [Referat 03.04.2025.docx](#)

Kun tre av dagens møtedeltakere var til stede på forrige møte. ULIM var enige om at alle som ikke kan stille på møter må sørge for at en vara kommer i stedet, også for de av medlemmene som ikke har en fast vara.

2. Runde rundt bordet

Hva skjer på NIH om dagen, relatert til ULIMs temaområde?

Rektor informerte om at Pride-flagget ble heist i går, og at det vil vaie i hele juni. Dette er et resultat av en grundig diskusjon i ULIM for noen år siden, hvor det ble besluttet at flagget skulle heises hele måneden, og ikke bare under Pride-uken, som er den siste uken i juni. Det har stor betydning for NIH å heise Pride- flagget, og det blir synlig at NIH er et inkluderende og mangfoldig sted å studere og jobbe.

I kontrast til dette fortalte Lene Haakstad om sin reise til USA nylig, der flere fra NIH deltok på en konferanse i Atlanta. Det var en viss spenning knyttet til om de ville få godkjent sine presentasjoner noe som heldigvis gikk bra. Likevel måtte flere av deltakerne redigere presentasjonene sine for å tilpasse seg nylige policy-endringer i USA.

ULIMs leder oppfordret alle til å være oppmerksomme på reaksjoner blant kollegaer rundt temaer som mangfold og inkludering.

Kommunikasjonsavdelingen har også et generelt fokus på inkludering og Pride, noe som understøtter NIHs arbeid for å skape et trygt og inkluderende miljø for alle.

Lars Tore informerer også om det kommende etatsstyringsmøtet med Kunnskapsdepartementet som finner sted onsdag 04.06. Der vil NIH få vite om vi har nådd målene i utviklingsavtalen med KD.

Ett av punktene på KDs agenda er mangfold, som nå har fått økt prioritet under den nye statsråden fra Arbeiderpartiet. Dette temaet er høyere oppe på agendaen enn tidligere, og det er forventet at departementet vil utfordre ledelsen på hvordan NIH arbeider med mangfold. De vil trolig stille flere spørsmål om dette enn det som allerede er beskrevet i årsrapporten vår. Vi er klar over at vi ikke er i mål og at vi må jobbe med mangfold kontinuerlig.

3. Leder av ULIM fra høsten 2025

ULIM velger sin egen leder. Fra høsten skal Simon ha forskningstermin og har signalisert at han da trer ut av rollen som leder av ULIM. Dette krever at det både må velges en ny leder for ULIM og at det må oppnevnes en ny representant fra ILF.

Alle ULIMs representanter fra instituttene oppfordres til å gjøre en innsats for å rekruttere nye medlemmer. Det er viktig å finne representanter som brenner for temaene ULIM arbeider med, og en av disse bør også ta ledervervet.

Ny rektor, Aage Radmann, blir medlem av ULIM fra 01.08.25.

Funksjonsperioden for ULIM-medlemmer er strukturert på følgende måte:

- Rektor er medlem i kraft av å være rektor, det følger dermed rektorperioden.
- Representantene for instituttene har ikke avgrenset fungeringsperiode, oppnevning skjer i forståelse med instituttleder og den enkelte.
- Representant for kommunikasjonsavdelingen har ikke avgrenset fungeringsperiode, men oppnevnes av direktør i avdelingen etter nærmere avtale med den enkelte.
- Ansattrepresentantene (en for vitenskapelig og en for tekn/adm ansatte) oppnevnes av fagforeningene, vanligvis for to år av gangen.
- Studentrepresentanten oppnevnes av Studentstyret for ett år av gangen
- Observatør fra KPT er den til enhver tid sittende sekretær, eventuelt andre dersom KPT og ULIM ønsker det.

Det er p.t. kun ansattrepresentantene som har vara, samt at prorektor er rektors vara og stedfortreder i de fleste sammenhenger. For perioden 2025 til 2027 er Regine Haraldsen gjenvalgt fra Forskerforbundet, med Frode Paulsen som vara. Fra NTL er Tore Sundby gjenvalgt, foreløpig er ikke vara valgt.

Det nye ULIM konstitueres på sitt første møte etter studiestart i august.

4. Pride 2025

ULIM er enige om at det biblioteket gjorde i forbindelse med Pride i fjor var svært vellykket, og det kan bli aktuelt med en henstilling fra ULIM om å gjøre dette til en årlig tradisjon. Biblioteket har ofte kreative og synlige happenings, noe som skaper positiv oppmerksomhet blant studenter og ansatte.

Spørsmålet er om dette er for tidkrevende for biblioteket å gjennomføre årlig. Simon vil følge opp biblioteket og invitere til et møte for å diskutere dette videre. Det foreslås å utvide aktiviteter til andre steder også, og kanskje inkludere flere av foreningene på huset til å være med på dette?

Studentstyret gjorde en stor innsats med deltakelse i Pride-toget i fjor, og det kan være nyttig å snakke med Tom-Daniel og Heidi for å høre om det er noen planer om dette også i år. Kristin følger opp dette.

Marlene i Kommunikasjonsavdelingen forbereder en video med studentene som hun håper blir vellykket.

Det er en samfunnsdebatt rundt dette som ikke er over, og noe forsterket nå. Det er en anledning for en institusjon som vår, å bruke Pride som et utgangspunkt til forskjellige viktige diskusjoner.

Det kan også være en god ide å intervjuje påtroppende rektorpar om slike temaer, Marlene tar det videre og ser om det kan la seg gjøre.

5. Arbeid med mangfoldsdagen 2. september

Vi trenger en som har hovedansvar og holder i trådene. Simon forespør Regine om hun kan ta på seg dette. Øvrige medlemmer i ULIM og andre aktuelle inviteres til arbeidsmøte når det er avklart. De som meldte interesse i møtet og andre som ønsker å bidra deltar.

Hovedtaler: Knut Sørskår er en sterkt svaksynt kroppsøvlingslærer, som er kjent som en god og morsom taler. Han er også en tidligere student ved NIH, og snakke om erfaring fra både NIH og arbeidslivet. Simon kontakter ham. Han tilbys et passende honorar.

Sørskår har banet vei for hvordan vi jobber med tilrettelegging. Lars Eide jobbet tett med Knut som student, han kan kanskje si noe om sine erfaringer fra lærersiden, og han inviteres til en samtale/debatt.

En refleksjonsoppgave/aktivitet knyttet til mangfold. Noe som setter i gang en tankegang.

Lars Tore hører med Aage om rektor og FL kan delta på hele eller deler av mangfoldsdagen.

Foreløpig skisse for dagen, tidspunkter og innhold er tentative:

Ordstyrer: Regine forespørres, eventuelt Kristina Gjestvang (Simon hører med dem)

08.45-09.00: Lenke/QR-kode til ordsky der man kan legge inn ord man forbinder med mangfold, det spilles litt musikk

09.00 - 09.10: Rektor ønsker velkommen

09.10 - 09.30: Quiz/aktivitet om mangfold (Simon forespør Karoline S om dette)

09.30-10.30: Hovedtaler. Simon kontakter Knut Sørskår.

10.30 - 11.00: Bollepause, en oppfordring/utfordring om å snakke med sidemannen/noen man ikke kjenner, gi et konkret spørsmål man kan starte med eller lignende. Ordskyen vises på skjermen, i pausen eller tidligere

Kaffe, te, bakst serveres – til ca 300 personer. Husk også glutenfrie alternativer. Elisabeth ordner det.

11.00 – 11.45: Samtale/paneldebatt mellom hovedtaler og Lars Eide, og eventuelle andre. Hovedtema hvordan jobber NIH med tilrettelegging/mangfold, avtales nærmere med deltakerne.

11.45 – 12.00: Ordstyrer oppsummerer, gir ordet til leder av Studentstyret Heidi Linn (eller noen andre Studentstyret velger) – noen må kontakte Studentstyret angående det.

6. Møtedatoer høsten 2025

Tirsdag 7. oktober og tirsdag 2. desember.

Dette er tirsdager uten FL-møter, og dermed antagelig uten instituttmøter. Vi kan starte møtene kl 12 dersom ULIM ønsker å kombinere det med lunsj, eventuelt seinere. Elisabeth kaller inn i Outlook

7. Eventuelt

- a) ULIM foreslår overfor rektor at det innføres en ordning med at mangfoldsdagen går på omgang mellom instituttene. Instituttene skal trekke inn studentene i planlegging og gjennomføring.
- b) Det planlagte forskningsprosjektet om minoritetsstudenters erfaringer vil bli lagt på is. Det har sammenheng med at Kristin Evensen skal ut i en lengre permisjon i løpet av høsten.

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Deltakere:

Aage Radmann, rektor

Lene Haakstad, representant for IIM

Klavs Madsen, representant for IFP

Ingfrid Thorjussen, representant for ILF (ny representant for ILF)

Regine Haraldsen, representant for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Aurora Sofie Gjervik Eilertsen, studentrepresentant 2025/2026

Kristin Dybvad, observatør/sekretær for UPT

Forfall:

Tore Sundby, representant for ansatte i teknisk-administrative stillinger

Ingrid Halden, representant fra Kommunikasjonsavdelingen

Tid og sted: Tirsdag 7. oktober kl 12-13.30, møterom Helgeren

1. Referat fra møte 03.06.2025

Referatet fra møtet 03.06.2025 var vedlagt og ble godkjent.

2. Leder av ULIM fra høsten 2025

ULIM skal velge sin egen leder. Det var ingen aktuell kandidat per nå. ULIM og rektor arbeider videre med å finne en ny leder.

3. Mangfoldsdagen 2. september

Det ble gjennomført en erfaringsutveksling om årets gjennomføring av Mangfoldsdagen, samt videre drift av arrangementet.

- Studentene har gitt positive tilbakemeldinger, og det ble skapt diskusjon og engasjement.
- Mangfoldsdagen er godt innarbeidet i timeplanen for førsteårsstudentene, noe som har bidratt til økt deltakelse.

- Det bør vurderes hvordan ansatte kan involveres i større grad i fremtidige arrangementer. En mulighet er å la arrangementet gå på omgang mellom instituttene.

4. Diskusjon om utvalgets rolle og aktiviteter

- Det er behov for et årshjul for ULIMs arbeid som inkluderer markeringer som kvinnedagen, Pride og Mangfoldsdagen, samt Verdensdagen for psykisk helse. Elisabeth utarbeider et utkast til neste møte.
- En del av rektoratets strategiske pott kan settes av til ULIM, slik at man kan ha et budsjett. ULIM har også søkt om støtte fra Forskerforbundet og andre kilder til enkeltarrangementer. I 2025 fikk vi penger fra FF til mangfoldsdagen.
- Mangfold blant studentene er en av de største utfordringene framover, og det er også viktig å se på pensumlitteraturens innhold om inkludering.
- Fysisk tilrettelegging for studenter ble også belyst. Blant annet mangler en håndsykkel, Læringsmiljøutvalget har denne saken til behandling.
- Mulighet for NIH-deltakelse i Pride-paraden ble diskutert, eventuelt i samarbeid med andre.
- Tematikk knyttet til utdanningsdagen og forskningsdagen ble vurdert.
- Dembra ble nevnt som en potensiell god støttespiller i aktiviteter som frokostseminarer og workshops.
- ULIM bør vurdere å inkludere et medlem fra Biblioteket i sitt arbeid.

5. Arbeidet med strategisk plan for NIH

Innspill til strategiplan for 2026:

- ULIM ønsker å beholde målsetning om inkludering og mangfold, da det er essensielt for at alle enheter tar det med i sine strategier. Det er særlig mangfold blant studentene man bør vurdere å ha mer fokus på.
- Målsettinger som forplikter institutter og enheter bør være en del av planen.
- Det anbefales å ha fokus på færre temaer om gangen, for eksempel med et toårsperspektiv på mangfold blant studentene, samt utvikle konkrete og målbare kjernemål.

- Julebordet går som en fast ordning på rundgang, det kan man diskutere om også kan gjøres med arrangementer knyttet til Kvinnedagen og Mangfoldsdagen, med tilhørende midler til ansvarlige enheter. Slik kan man få inn perspektiver fra forskjellige fagmiljøer samt sikre videre markering av dagene, inntil man eventuelt ønsker å fokusere på andre aktiviteter innen ULIMs nedslagsfelt.
- Hvordan møter vi de forventede synkende studenttall i årene som kommer. Her kan arbeidet med en helsepersonellautorisasjon for NIHs studenter bli viktig.
- Det er også behov for å imøtekomme økt forventning om arbeidslivsrelevans og sikkerhet i jobbmuligheter for nye studenter. Samarbeid med EOSE (European Occupational Standards) ble også nevnt.

6. Auditorium Utsikt

Det ble diskutert om den første stolraden i auditorium Utsikt bør fjernes for å bedre tilgjengeligheten for rullestolbrukere, eventuelt halve rad en og to. Det bør innhentes vurdering fra brukerne for å finne en passende løsning.

7. Eventuelt

Det ble foreslått å starte møtene kl. 12.15, med tid fram til kl. 14.

Regine Haraldsen vil i kommende møter bli erstattet av sin vara, Frode Paulsen

Referat fra møte i Utvalg for likestilling, inkludering og mangfold (ULIM)

Deltakere:

Seksjonssjef Tore Sundby (repr. ans. i teknisk-administrative stillinger)
Student Aurora Sofie Gjervik Eilertsen, Studentrepresentant 2025/2026
Førsteamanuensis Ingfrid Mattingsdal Thorjussen (representant for ILF)
Seniorrådgiver Frode Paulsen (vara for repr. ans. i undervisnings- og forskerstillinger)

Forfall:

Rektor Aage Radmann
Professor Lene Annette Hagen Haakstad (representant for IIM)
Instituttleder Klavs Madsen (representant for IFP)
Førsteamanuensis Bieke Gils (nyoppnevnt representant for IIS)
Kommunikasjonsavdelingen ved seniorrådgiver Ingrid Halden
Seniorrådgiver Kristin Dybvad, sekretær for UPT (observatør)

Tid og sted: onsdag 3. desember kl. 12.15-13, møterom Helgeren

1. Referat fra møte 07.10.2025

Referat: [Referat 071025.docx](#) ble tatt til etterretning

2. Leder av ULIM fra våren 2026

ULIM velger sin egen leder. P.t. er rollen som leder av ULIM fremdeles ubesatt. Rektor arbeider med å finne en kandidat.

3. Sammensetning av ULIM

I møte 7. oktober ble det fremmet forslag om å ha et medlem fra Biblioteket. Det kan være nyttig både fordi de får med seg mye av det som skjer på NIH og fordi de har aktivitet knyttet til mange av merkedagene i LIM-arbeidet. Biblioteket er forespurt.

Ny representant for IIS er Bieke Gils.

Frode Paulsen vi heretter møte fast som vara for Regine Haraldsen.

4. Årshjul for ULIM

I møtet 7. oktober var det enighet om å lage et årshjul for møtene og arbeidet i ULIM. Et forslag var sendt ut i forkant av møtet: [Utkast årshjul - møteplan for ULIM.xlsx](#).

Et innspill var om man skulle tatt med samisk språkuke, det er uke 43 hvert år.

Det var enighet om at ULIM tar i bruk årshjulet, og tilpasser det etter hvert. I forbindelsen med ny strategi for NIH og eventuell nye planer for ULIMs arbeid, vil den måtte justeres.

5. Avklare deltakelse/arbeidsgruppe for Kvinnedagen i 2026

Saken var satt på agendaen i henhold til forslag til årshjul. Det var enighet om at det går ut en henvendelse til instituttene ved ULIM-representanten og til biblioteket for å høre om noen allerede har planlagt aktivitet(er) eller om det er nødvendig/ønskelig å sette i gang noe.

6. Avklare deltakelse/arbeidsgruppe for Pride i 2026

Saken var satt på agendaen i henhold til forslag til årshjul. Det var enighet om at det går ut en henvendelse til instituttene ved ULIM-representanten og til biblioteket der vi lodder interessen for å delta i Pride, både paraden og en arbeidsgruppe. Dersom det er aktuelt å melde på NIH som egen

institusjon i paraden er påmeldingsfristen ganske tidlig på året, det er det første som bør avklares. Ellers har NIH hatt en rekke markeringer og aktiviteter på campus i juni knyttet til Pride.

7. Møter våren 2026

ULIM har vanligvis tre møter i vårsemesteret. Møtene starter 12.15 og varer inntil halvannen time.

ULIM ønsker at møtene primært legges til tirsdager uten FL-møter, og dermed antagelig uten instituttmøter. Vi ønsker også å unngå SU 27/1, 10/3, 12/5 slik at studentrepresentanten kan delta.

Elisabeth (ULIMs sekretær) finner tidspunkter i tråd med dette, og kaller inn etter dialog med rektor eller ny leder for ULIM.

8. Oppdatering om forskningsprosjektet om minoritetsstudenters opplevelser ved NIH

Ingfrid Mattingsdal orienterte. Prosjektet ønsker å starte med rekruttering av studenter til våren, med oppslag og lignende, med mål om å få med studenter fra flere studieretninger.

Det er også ønskelig å bruke Studiestartundersøkelsen, og få inn to-tre spørsmål om bakgrunn der, som kjønn og foreldres utdanning for eksempel. Da kan man etter hvert få noen longitudinelle data og se på utviklingen over tid.

Prosjektet ønsker også å knytte til seg en eller to forskere på tvers av NIH som kan delta.

9. Eventuelt

Aurora tok opp saken fra sist møte angående håndsykkel på treningssenteret. Det kan lages plass til det, og treningssenterutvalget er positive, men har ikke midler til innkjøp. En ny håndsykkel koster 20 - 30 000, antagelig rimeligere hvis man kjøper brukt. Foreløpig er det der saken står.