

PUBLISERT 23. OKT. 2024 | OPPDATERT 4. MARS 2025

Mangfold blant forskere

I dette ser vi nærmere på mangfoldet ved norske forskningsinstitusjoner. I Norge har vi god statistikk om kjønnsbalanse, fagområde, alder og sted, noe som har vært presentert i indikatorrapporten flere ganger. Tilgjengelig statistikk omtales i en egen faktaboks

Statistikk om mangfold i norsk forskning

Kjønnsbalansen i universitets- og høyskolesektoren kan monitoreres tilbake til 1960-tallet ved hjelp av SSBs statistikk om [forskerpersonalet](#). Forskerpersonalregisteret, som i dag driftes av SSB, gir god oversikt over kjønnsbalansen etter stilling og institusjon, se faktaboks om forskerpersonalregisteret i starten av kapittel 3. Statistikk om forskernes alder er tilgjengelig i registeret fra 1977. SSB og NIFU utarbeidet i 2016 en egen [mangfoldstatistikk](#) om innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre ved universiteter, høyskoler, helseforetak og i instituttsektoren med tall tilbake til 2007, som nå oppdateres årlig.

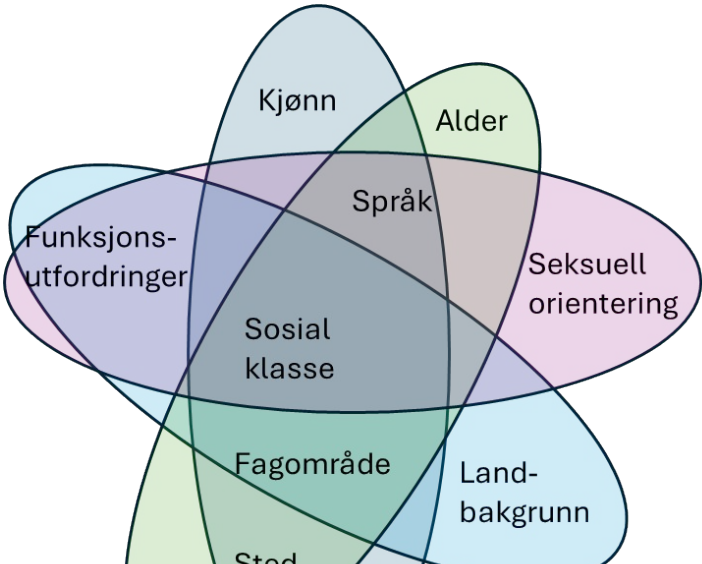
Etnisk mangfold, eller etnisitet, knytter seg til kulturell tilhørighet, og er ikke en klassifisering som benyttes i offisiell norsk statistikk. Dette i motsetning til [land som USA](#), hvor befolkningen klassifiseres både etter etnisitet og rase.

SSB publiserte i 2023, for første gang, statistikk om [forskernes sosiale bakgrunn](#).

Det finnes noe statistikk om språk, men dette er i hovedsak relatert til «output» fra forskning, som publikasjoner og doktorgradsavhandlinger, samt undervisningsspråk ved universiteter og høyskoler, se for eksempel [Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024, kapittel 3.4](#). Statistikk om funksjonsnedsettelse eller seksuelle orientering for forskerpersonalet finnes per i dag ikke.

Figur 3.2a illustrerer at flere av mangfoldsdimensjonene går over i hverandre. Det er dette som gjerne omtales som interseksjonalitet der ulike identiteter som kjønn, etnisitet, klasse og funksjonshemming kan påvirke hverandre og skape komplekse former for urettferdighet eller privilegier.

Figur 3.2a Aspekter i mangfoldsbegrepet.





Kilde: SSB

Kif-komiteen fyller 20 år

Mangfold i høyere utdanning og forskning adresseres i mandatet for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning ([Kif-komiteen](#)). Kif-komiteen jobber med å støtte og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter. Den første komiteen ble utnevnt i 2004, og Kif-komiteen som institusjon har 20-årsjubileum i 2024. Mens mandatet fra 2004 fokuserte spesielt på kvinner i universitets- og høyskolesektoren er det senere utvidet til å omfatte forskningsinstituttene, og [dagens mandat](#) dekker mangfold, som omfatter «problemstillinger knyttet til mangfold, inkludering og trakassering», herunder «økt kunnskap om hvordan kjønn, sosial og etnisk bakgrunn påvirker kritiske overganger i en forskerkarriere; fra veien inn i forskning til topp- og lederstillinger».

Kif-komiteen har vært en pådriver for å utarbeide ny statistikk for å belyse problemstillinger som er omfattet av deres mandat. Da Kif-komiteen startet sitt virke i 2004, hadde Norge god [statistikk om kjønnsbalansen](#) ved universiteter og høyskoler, samt i instituttsektoren. Opplysninger om fødeland, innvandringsstatus og statsborgerskap kan si noe om innvandring og landbakgrunn, og derigjennom internasjonalt mobile forskere. SSB og NIFU utformet i 2016, i samarbeid med Kif-komiteen, en mangfoldstatistikk for universiteter, høyskoler, instituttsektoren og forskere i helseforetakene, basert på Forskerpersonalregisteret.

Videre i dette kapitlet vil vi presentere statistikk for det norske forskningssystemet med utgangspunkt i flere av de sentrale aspektene i mangfoldbegrepet.

Initiativ for forskere

Flere internasjonale initiativer setter søkelys på forskerkarrierer og mangfold i forskning. EU etablerte i år 2000 en politikkagenda for det europeiske forskningsområdet (European Research Area, ERA). ERA har egne tiltakspakker knyttet til reform av forskervurdering, forskerkarrierer og likestilling og inkludering og perioden 2022–2024.

- ERA tiltak 3 om reform av forskervurdering
 - [Coalition for Advancing Research Assessment](#) (CoARA)
- ERA tiltak 4 om karrierepolitikk
 - [Det europeiske rammeverket for forskerkarrierer](#)
 - [ERA Talent Platform](#)
 - [Det europeiske kompetanserammeverket for forskere](#) (ResearchComp)
- ERA-tiltak 5 om likestilling og inkludering
 - [Genderaction+](#) (Horisont Europa prosjekt)

Siden 2003 har EU utgitt publikasjon [She Figures](#) hvert tredje år. Her presenteres kjønnsdelt statistikk innenfor en rekke forsknings- og innovasjonsindikatorer for europeiske og andre land. Neste utgave kommer i slutten av 2024 og vil inneholde en samleindeks for kjønnsbalanse.

OECD har utviklet et [STIP COMPASS](#) for «equity, diversity and inclusion» (EDI) hvor de har samlet oversikt over «policy instruments» på feltet. OECDs [Global Science](#) Forum (GSF) har et eget program for «Research Workforce of the future», og et GSF-prosjekt som startet i juni 2023 fokuserer spesifikt på hvordan likestilling, mangfold og inkludering (EDI) kan fremmes i akademisk forskning.

OECD er, med støtte fra EU, i ferd med å etablere et globalt observatorium for forsknings- og innovasjonskarrierer (Research and Innovation Careers observatory, [Reico](#)) med en varighet på seks år. Målet er å samle statistikk og analyser om forsknings- og innovasjonskarrierer (Fol). Observatoriet vil undersøke karrieredynamikk, tilbud og etterspørsel etter kompetanse, og politikkenes påvirkning på Fol-karrierer.

Norge deltar i mange av prosessene over og Forskningsrådet støtter forskningsinstitusjonenes arbeid for å bedre kjønnsbalansen i norsk forskning gjennom BALANSE-programmene: [BALANSE-programmet](#) (2013–2022). Etterfølgeren [BALANSE+](#) (2023–2028) har et bredere mangfoldperspektiv.

Det internasjonale arbeidet har paralleller i norske handlingsplaner og rammeverk:

- [Norsk handlingsplan for Det europeiske forskningsområdet \(ERA\) 2022-24](#)
- [Rammeverk for karriereveiledning for forskere i tidlig karrierefase](#)
- [Veileder for vurdering i akademiske karriereløp](#) (NOR-CAM, UHR)

Kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse og likestilling i norsk academia har blitt monitorert i en årrekke. Norge er i en unik situasjon, i og med at Forskerpersonalregisteret gir mulighet til å følge utviklingen i universitets- og høyskolesektoren tilbake til 1960-tallet (elektronisk fra 1977). Få land har så lange tidsserier. Figur 3.2b viser kvinneandelen blant forskerpersonalet i Norge etter sektor fra 1989, som er det første året vi har tall for kvinneandelen i næringslivet. For både universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren har tidsserier for kvinneandelen tilbake til 1960-tallet.

Figur 3.2b Antall kvinner og kvinneandel blant forskere/faglig personale etter sektor. 1989-2022

Kilde: SSB, FoU-statistikk

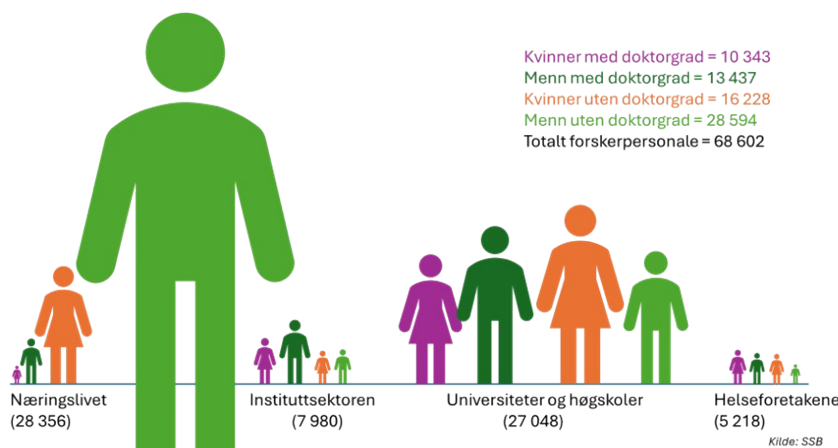
Universitets- og høyskolesektoren hadde det høyeste antallet kvinnelige forskere av de tre sektorene i 2022, litt over 16 000. De er også her kvinneandelen var høyest, 52 prosent. Andelen kvinnelige forskere har vokst jevnt i universitets- og høyskolesektorene etter 1995. De statlige høyskolene ble inkludert i FoU-statistikken dette året, noe som medførte en vekst i andelen kvinner på 4 prosentpoeng fra året før. Andelen kvinner ved universitetene og høyskolene har vært over 40 prosent siden 2007. Nest høyest kvinneandel finner vi i instituttsektoren, 46 prosent. Her har andelen kvinner utgjort mer enn 40 prosent av forskerpersonalet siden 2010. Lavest andel kvinnelige forskere finner vi i næringslivet. Her utgjorde kvinnene i overkant av 20 prosent av forskerpersonalen, en andel som har vært relativt stabil siden 2005. Kvinneandelen har økt med 10 prosentpoeng siden første registrering i 1989, og det ser ut til å være langt igjen til kjønnsbalanse blant næringslivets forskerpersonale hvis utviklingen fortsetter slik den har vært i siste 35 årene.

Flere tiltak er iverksatt for å bedre kjønnsbalansen, herunder kvotering av kvinner til postdoktorstillinger. Dette satte EØS-domstolen en stopper for i 2003. Kif-komiteen har som tidligere nevnt 20-års-jubileum i år, og har jobbet med kjønnsbalanse og andre aspekter av mangfold. Både norske forskningsfinansierer og EU-kommisjonen stiller krav om likestillingsplaner når institusjonene søker om forskningsmidler. Forskningsrådet har gjennom sine programmer BALANSE (2013–2022) og BALANSE+ (2023–2028) støttet forskningsinstitusjonenes arbeid for å bedre kjønnsbalanse og mangfold i norsk forskning.

Mannlige forskere uten doktorgrad den største forskergruppen

Mannlige forskere/faglig ansatte uten doktorgrad i næringslivet utgjorde 29 prosent av dette personalet i Norge i 2022, se figur 3.2c. Menn uten doktorgrad dominerer FoU-virksomheten i næringslivet, som først og fremst er utviklingsarbeid. Forskere/faglig personale med doktorgrad utgjør kun 10 prosent av dette personalet i næringslivet. I instituttsektoren hadde over 60 prosent av forskerne en doktorgrad i 2022, og her utgjør menn med doktorgrad den største enkeltgruppen av forskere.

Figur 3.2c Kjønnsbalanse blant forskere/faglig personale i Norge etter sektor og utdanningsnivå. 2022.



Ved universitetene og høyskolene var forskerpersonalet mer likt fordelt på kjønn og utdanningsnivå. Her utgjorde kvinner uten doktorgrad den største gruppen. Det er mange kvinner blant stipendiatene og universitets- og høyskolelektorene, som begge er store personalgrupper ved disse institusjonene. Nest største gruppe var mannlige forskere med doktorgrad. For øvrig er det ikke overraskende at mennene er i flertall blant personalet med doktorgrad. Først i 2014 var det like mange kvinner som menn som disputerte for en doktorgrad i Norge. I 1990 var 16 prosent av doktorandene kvinner, og i 2000 var andelen vokst til 35 prosent. Dette innebærer at det finnes flere mannlige forskere med doktorgrad enn kvinner med doktorgrad i forskningssystemet, og at det sannsynligvis vil fortsette å være slik noen år fremover, frem til de eldste alderskohortene blant dagens forskere har gått av med pensjon. Totalt hadde 35 prosent av det norske forskerpersonalet doktorgrad i 2022, og av disse var litt under 60 prosent menn.

Helseforetakene ser ut til å være sektoren med jevnest fordeling av forskerpersonalet etter kjønn og utdanningsnivå; her er det li mange kvinner og menn med doktorgrad, som det er kvinner uten doktorgrad. Det er noen færre mannlige forskere uten doktorgrad, det vil her primært si leger i kvalifiseringsstilling og stipendiater, enn i øvrige forskergrupper.

Næringene har ulik kjønnsbalanse

I næringslivet var nesten 9 000 kvinner involvert i FoU i 2022 ved foretak med minst 10 sysselsatte. Dette utgjorde 22 prosent av FoU-personalet. Kjønnsbalansen er ganske ulik i de forskjellige enkeltnæringene, særlig innen industrien. Den laveste andelen kvinner er i *trelast- og trevareindustrien*, med 8 prosent. Den høyeste andelen kvinner er i *beklednings-, lær og lærvareindustrien* 79 prosent. Dette er små næringer med lite FoU, særlig *beklednings-, lær og lærvareindustrien* der FoU-personale utgjør 73 personer.

Ser vi på næringer med mye FoU, er det også betydelig variasjon i andelen kvinner i FoU-personale. Blant næringer med FoU-personale på minst 1000 personer er kvinneandelen lavest i følgende næringer: *metallvareindustri, data- og elektronisk industri og maskinindustri*. I disse næringene var andelen 11–12 prosent. Kvinneandelen er høyest i industrinæringene *næringsmiddel- og drikkevareindustri og petroleums-, kullvare- og kjemisk industri*, med 41 prosent kvinner.

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

Personer med innvandrerbakgrunn utgjorde 34 prosent av forskere og faglig personale i akademia i 2022. Akademia omfatter høyskolesektoren, instituttsektoren og helseforetak. Statistikken om mangfold i forskning går tilbake til 2007 og viser at andelen med innvandrerbakgrunn har økt fra 19 prosent siden første årgang. Norskfødte med innvandrerbakgrunn var fortsatt relativt få, rundt 270 personer både i 2021 og 2022, se figur 3.2d.

Figur 3.2d Forskere/faglig personale etter innvandringskategori og andel med innvandrerbakgrunn. 2007–2022.

Kilde: SSB, Forskerpersonale

Veksten i andel forskere med innvandrerbakgrunn i akademia har i all hovedsak skjedd i universitet- og høyskolesektoren og i instituttsektoren. I begge sektorene har andelen økt fra 19 prosent i 2007 til henholdsvis 36 og 33 prosent i 2022. Andelen ved helseforetakene har vært relativt stabil fra 2007 til 2022, rundt 20 prosent av forskerne har innvandrerbakgrunn.

Figur 3.2e Forskere/faglig personal med innvandrerbakgrunn etter sektor. Prosent. 2007–2022.

Kilde: SSB, Forskerpersonale

Høyest andel innvandrere blant rekrutteringsstillingene

Andelen forskere med innvandrerbakgrunn varierer mellom stillingsnivåene. Blant rekrutteringsstillingene var andelen høyest, her 74 prosent av postdoktorene og 46 prosent av stipendiatene hadde innvandrerbakgrunn i 2022. Personer med innvandrerbakgrunn omfatter både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Dersom vi holder norskfødte med innvandrerforeldre utenfor, var andelen med innvandrerbakgrunn fortsatt 74 for postdoktorene, men 44 for stipendiatene i 2022. Stipendiatene er stillingsgruppen hvor vi finner flest norskfødte med innvandrerforeldre.

Blant forskerne på stillingsnivå 1 og 2 hadde omtrent en tredjedel innvandrerbakgrunn. For inndeling i stillingsnivåer, se faktaboks lenger oppe i teksten. På stillingsnivå 3 hadde kun 16 prosent av forskerne innvandrerbakgrunn i 2022. Det er primært i stillinger hvor det kreves doktorgrad at det er mange internasjonalt mobile forskere. Stillinger med fokus på undervisning vil i mange fag medføre behov for å beherske norsk eller et annet skandinavisk språk. Med endringene i universitets- og høyskoleforskriften er det nå knyttet krav om å lære seg norsk til alle faste stillinger, og det kan få konsekvenser for rekrutteringen til norske universiteter og høyskoler.

Figur 3.2f Forskere/faglig personale etter innvandringskategori og stillingsnivå. 2022.

FoU-personale i næringslivet har en lavere andel med utenlandsk statsborgerskap

Blant næringslivets FoU-personale med høyere grads utdanning hadde 16 prosent utenlandsk statsborgerskap i 2022. Disse utgjorde nesten 4 300 personer i foretak med minst 10 sysselsatte, en økning på 13 prosent fra 2021. I tillegg hadde foretak med 5–9 sysselsatte litt over 400 personer. Tallene er basert på rapporterte tall fra FoU-undersøkelsen, og det må tas forbehold om respondentene ikke alltid har informasjon om statsborgerskap. FoU-statistikken for næringslivet kartlegger ikke utenlandsk statsborgerskap blant FoU-personale med lavere grad eller ingen utdanning.

To tredjedeler av de utenlandske statsborgerne arbeidet i tjenesteytende næringer i 2022, noen prosentpoeng høyere enn tjenestenæringenes andel av samlet FoU-personale. Det er særlig mange utenlandske statsborgere innen *IT-tjenester*, samt *arkitekter og tekniske konsulenter*. Dette er næringene med mest FoU-personale i næringslivet.

Alder i universitets- og høyskolesektorens forskerpersonale

Forskerpersonalets alder er blant opplysningene som kan hentes ut fra Forskerpersonalregisteret. Aldersstatistikken forteller om demografien i forskerpopulasjonen ved universitetene, høyskolene, helseforetakene og i instituttsektoren, og vi kan for eksempel bruke den til å si noe om fremtidig rekrutteringsbehov.

Gjennomsnittsprøfessoren er 56 år

Gjennomsnittsalderen for norske professorer var 56 år i 2022, mens den var 61 år for dosentene. Mannlige professorer var i gjennomsnitt ett år eldre enn de kvinnelige, mens blant dosentene var det motsatt. Førsteamanuensene var i gjennomsnitt 48 år gamle, mens førstelektorene var 55 år og universitets- og høyskolelektorene 47 år. Figur 3.2g viser fordelingen på aldersgrupper for forskerpersonalet i universitets- og høyskolesektoren, inkludert helseforetak med universitetssykehusfunksjoner, etter stilling. Nær 40 prosent av professorene var 60 år eller eldre, og om lag like mange var i aldersgruppen 50–59 år. Blant førsteamanuensene og førstelektorene var flertallet mellom 40 og 49 år gamle; det samme var tilfelle for universitets- og høyskolelektorene. Leger og psykologer ved universitetssykehusene har tilnærmet samme aldersprofil som førsteamanuensene og førstelektorene, men det er litt færre av dem.

Figur 3.2g Aldersfordeling i universitets- og høyskolesektoren etter stilling¹. 2022.

¹ Øvrig faglig personale omfatter faglige ledere som dekan og instituttleder, spesialiststillinger og første- og universitetsbibliotekarer.

Kilde: SSB, Forskerpersonale

Stipendiatene var i 2022 i gjennomsnitt 33 år gamle, mens vit.ass.-ene var litt yngre, 28 år. 38 prosent av stipendiatene og vit.ass.-ene var i aldersgruppen under 30 år, og nær halvparten var i aldersgruppen 30 til 39 år. Nest yngst var postdoktorene, med en gjennomsnittsalder på 36 år. Her var nesten tre fjerdedeler i aldersgruppen 30 til 39 år. Blant ansatte i forskerstilling, som her og inkluderer forskere ved universitetssykehusene, var en tredjedel i aldersgruppen 30 til 39 år, mens like mange var mellom 40 og 49 år. Gjennomsnittsalderen blant forskerne var 44 år.

Generasjonsskifte på gang

Aldersstatistikken viser at professorene og dosentene i Norge begynner å bli gamle. Førsteamanuensene og førstelektorene som etter hvert vil erstatte dem, er betydelig yngre, men også her er det flere i de eldste aldersgruppene. Blant forskere og postdoktorer er gjennomsnittsalderen betydelig lavere, men også flere av forskerne er eldre enn 50 år.

Som tidligere vist, kommer en økende del av forskerpersonalet ved norske forskningsinstitusjoner fra andre land. Norsk akademi er en del av et internasjonalt arbeidsmarked. Det er dermed viktigere å se på forventet avgang i toppstillingene, enn demografien blant de yngre forskerne, ettersom disse bare utgjør en del av potensielle erstattere. Med de nye kravene i universitets- og høyskoleforskriften om at de som forsker og underviser ved universitetene og høyskolene i Norge må lære seg norsk, er det mulig at Norge ikke lenger blir like attraktivt for internasjonalt mobile forskere. Den lave kronekursen medfører også at norske institusjoner ikke lenger er like konkurransedyktige på lønn.

Sosial bakgrunn

Både i Norge og Europa har attraktive forskerkarrierer kommet høyt på den forskningspolitiske agendaen og da gjerne i kombinasjon med fokus på mangfold.

I Komiteen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) i Norge inngår nå også økt kunnskap om hvordan sosial bakgrunn påvirker akademiske karrierer i mandatet for 2022–2025, se egen boks om Kif-komiteen. SSB har koblet foreldrenes utdanningsnivå på forskerne i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren for perioden 2012–2022 og her gjengir vi noen av hovedfunnene. Les mer om [sosial bakgrunn blant forskerne hos ssb.no](https://ssb.no/sosial-bakgrunn-blant-forskerne).

66 prosent av forskerne har akademiker-foreldre

For befolkningen totalt har 32 prosent foreldre med utdanning på universitets- og høghskolenivå. Blant de med høy utdanning og blant studenter er andelen høyere med henholdsvis 46 prosent og 60 prosent, mens andelen er hele 66 prosent blant forskere/faglig personale. I dette tallet er forskere der vi mangler opplysninger om foreldrenes utdanningsnivå holdt utenfor. Det gjelder hele 33 prosent av forskerpersonalet og tilsvarer andelen med utenlandsk landbakgrunn. Det er nærliggende å anta at også blant de internasjonale forskerne som bosetter seg i et annet land enn hjemlandet er foreldrenes utdanningsnivå høyt, men her har vi ikke registerdata, så dette er noe som må undersøkes i en survey.

Blant de vi har registeropplysninger for var andelen med foreldre med høyere utdanning høyere for kvinner enn menn i 2012 (henholdsvis 59 og 55 prosent), men andelen er nå 66 prosent for begge kjønn. Aller høyest er foreldrenes utdanningsnivå blant de yngre forskerne. I 2022 hadde 82 prosent av forskerne under 30 år foreldre med høyere utdanning, mens dette gjald for 49 prosent blant de som var 60 år eller eldre.

Sosial bakgrunn

Foreldrenes utdanningsnivå er et mål på sosial bakgrunn som er brukt i flere sammenhenger i SSB. Indikatoren avgjøres av det høyeste fullførte utdanningsnivået hos enten mor, far eller begge når personen er 16 år.

Lang høyere utdanning: Utdanning på universitets- og høghskolenivå med en varighet på mer enn 4 år.

Kort høyere utdanning: Utdanning på universitets- og høghskolenivå med en varighet på inntil 4 år.

Videregående utdanning: Utdanning på videregående nivå, inkludert fagskole.

Grunnskoleutdanning: Utdanning på grunnskolenivå.

Uoppgitt: Foreldrene har ikke kjent verdi for utdanningsnivå.

I figur 3.2h fremgår det at andelen med foreldre som har videregående utdanning og grunnskoleutdanning har sunket fra 2012 til 2022. Kategorien som vokser mest er de vi ikke har registeropplysninger, det vil si de internasjonale forskerne. Dersom vi filtrere bort disse forskerne fremgår det tydeligere at det er andelen med høyere utdanning som har økt. Andelen med kort høyere utdanning (til og med fire år) har økt noe mer enn andelen med lang høyere utdanning.

Figur 3.2h Forskere/faglig personale etter foreldrenes utdanningsnivå i universitets- og høghskolesektoren og instituttsektoren. 2012–2022.

Kilde: SSB, Forskerpersonale

[← Forrige side](#)

[Neste side -](#)

Det ble ikke vist noen globale meldinger eller andre viktige meldinger da dette dokumentet ble skrevet ut.