

Likestillingsredegjørelse

MF vitenskapelig høyskole pr. 31.12.2021

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Med bakgrunn i likestillings- og diskrimineringsloven avgis følgende redegjørelse:

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kartlegging av kjønnsfordeling og lønnsforskjeller er gjort ut fra data pr. 31.12.2021.

Av personvern hensyn er mindre stillingskategorier der det er færre enn 5 av hvert kjønn slått sammen med nærliggende relevant stillingskategori.

Hovedfunn er at kjønnsfordelingen for alle ansatte er relativt jevn, med 54,69 % kvinner.

Den tradisjonelle utfordringen finner vi i forsknings- / undervisningsstillinger, med 41,67 % kvinner i professorstillinger og 47,37 % kvinner i førsteamanuensisstillingene. I

universitetslektor/førstelektorkategorien er kvinneandelen 58,33 %. I viktige rekrutteringsstillinger har vi oppnådd god kjønnsbalanse med hhv 52,38 % kvinner i stipendiatstillinger og 64 % kvinner i postdoktorstillinger.

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller er det tatt utgangspunkt i stillingskategoriene, da fastsettelse av lønn er forbundet med regulativ knyttet til stillingskoder med betingelser som kan anses som likt arbeid av lik verdi.

Bonusordninger eller naturalytelser praktiseres ikke.

I administrative stillinger har vi slått sammen stillingskoder i større grad, da det er færre personer på hver stillingskode og viktige ansattegrupper ville falle ut ved kravet om minst 5 av hvert kjønn for å tas med i statistikken. De tillitsvalgte har gitt sin tilslutning til disse vurderingene som ligger til grunn for lønnskartleggingen.

- I ADM - lederstillinger inngår administrative lederstillinger på direktørnivå, avdelingsledere og fagledere, samt rektor
- I ADM - øvrige stillinger er stillinger på konsulent-, -rådgiver, -seniorrådgiver, -ingeniør (IT), -prest og bibliotekar nivå slått sammen.
- Universitetslektor og førstelektorer har tilnærmet likt arbeid, men skilles av tilkjenning av tittel på bakgrunn av bl.a. publiseringer / nivå og type undervisningskompetanse / - erfaring.

Tilstand for kjønnslikestilling:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser
			Avtalt lønn / Fastlønn = Sum kontante ytelser
Total	54,69 %	45,31%	94,66%
Professor	41,67 %	58,33 %	98,22 %
Førsteamanuensis	47,37 %	52,63 %	98,46 %
Universitetslektor/førstelektor	58,33 %	41,67 %	103,44,79 %
Postdoktorer	64,29 %	35,71 %	96,50%
Stipendiater	52,38 %	47,52 %	100,72 %
ADM - lederstillinger	54,55 %	45,45 %	97,35 %
ADM - øvrige stillinger	66,67 %	33,33 %	90,93 %

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid	
Antall årsverk		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
70	58	8,45	4,93	32,05	0	11,3	23,2	Ikke kartlagt 2021	

Stjerneforklaring:

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges (minst) annethvert år

Deltidsstillinger

Vi har deltidsstillinger som kan kategoriseres i ulike grupper;

- Il'er-stillinger
 - Deltidsstillinger med bistilling ved MF i 20 %, og hvor man har en hovedstilling (som regel 100%) ved annet universitet / høyskole.
Frivillig deltid
- Undervisningsstilling engasjement, deltid.
 - Stillinger som dekker et midlertidig undervisningsbehov (vikariat ved forskningspermisjoner o.l.)
 - Det kan også være stillinger som dekker et undervisningsbehov på et særskilt emne med få undervisningstimer, og som krever smal faglig kompetanse (Frivillighet ikke kartlagt. Vil ikke kunne oppgis pga. lavt antall i gruppen).
- Deltidsstillinger i administrasjonen
 - studenter som er i sluttfasen av høyere utdanning og som kombinerer studier og jobb, med inntil 50% stilling.
Frivillig deltid
- Studentassistenter
 - deltidsstilling på inntil 20 % stilling for studenter, en ekstrajobb i tillegg til å være inntil fulltidsstudent.
Frivillig deltid

Kommentarer til resultat på ulike stillingsnivåer (årsaker)

Undervisnings- / forskningsstillinger

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på MF er minimale. Det kan knyttes til hvem som innehar hvilke stillinger, ansiennitet og naturlig avgang om det for øyeblikket har vært en mann eller kvinne. Vi ser at for undervisnings- og forskningsstillinger er prosentandelen nær opp til likt fordelt. Det har gjennom målrettet arbeid i sektoren vært sterkt fokus på likestilling, rekruttering og lønnsbetingelser for undervisnings- og forskerstillinger i akademien. Bevissthet, holdning og handlingsplaner har støttet opp om ønsket om en jevnere fordeling av muligheter og goder mellom kjønnene.

Administrative stillinger

ADM – lederstillinger er kategori bestående av øverste ledelse med mannlig rektor, og ledere på avdelingsnivå. Kjønnsbalansen er jevn, lønnsforskjellen er svakt i favør av menn.

Ulikhet i lønnsfordeling finner vi for gruppen ADM - øvrige stillinger. Denne gruppen er imidlertid bredere sammensatt, da det i administrasjonen er mange små stillingskategorier med færre enn 5 menn i hver, og som da måtte samles i én gruppe for å oppnå tilstrekkelig antall slik at administrative stillinger kunne inkluderes i lønnsstatistikken. At gruppen omfatter både konsulent- / rådgiverstillinger med høy kvinneandel som er lønnet lavere enn f. eks tekniske stillinger der vi finner menn. Mennene har i gjennomsnitt lengre ansiennitet/alder enn snittet for kvinnelige ansatte i denne gruppen, noe som også kan påvirke lønnsnivået.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Forankring, prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

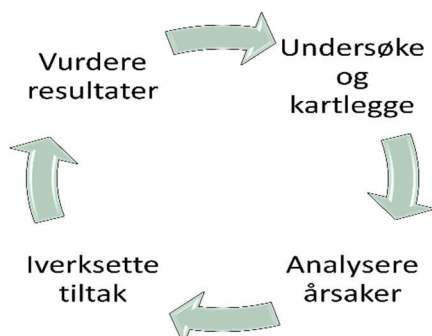
Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdidokumenter og planverk, samt i retningslinjer og i verktøy ved bruk i tilsetting, opprykk, valg til råd og utvalg og til Styret.

- Strategisk plan 2022-2025 (pkt. 3 Organisasjon):
«MFs arbeidsmiljø og medarbeiderskap preges av likeverd, respekt, omsorg, kunnskap, demokratisk medvirkning og kollegialitet.»
- Tiltaksplan 2022
- *Handlingsplan for likestilling* ved MF ble formulert i 2014, og sist oppdatert i 2021.
- I 2011 utarbeidet vi *Handlingsplan mot trakassering*, med henvisning til Likestillingsloven og Arbeidsmiljøloven. Trakassering er i norsk lov definert som «handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende»^[1] og er forbudt når det finner sted på grunnlag av «etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn». ^[2] Vi har lagt vekt på at trakassering også gjelder når denne adferden skjer på grunnlag av kjønn, slik det fremgår av Likestillingsloven.
- *Varslingsplakaten* ble lansert allerede i 2009, med jevnlig oppdateringer og fornyelser. Varslingsrutiner er senest oppdatert i november 2021.
- Varslingsportalen «*Si Fra*» er opprettet for både studenter og ansatte, og tar imot alle typer responser som sendes til ulike ansvarspersoner for oppfølging videre.
- Forskringsrådet og Europakommisjonen innfører krav om handlingsplaner for likestilling (*Gender Equality Plans, GEP*) på organisasjonsnivå for søkere og samarbeidspartnere når det blir skrevet kontrakt.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken og i utøvelse.

Kartlegging og rapportering

Strategisk mål for inneværende planperiode er «å arbeide aktivt mot diskriminering og tilstrebe mangfold og kjønnsbalanse i rekruttering av nye medarbeidere» (Strategisk plan pkt. 3.5).

Vi legger til rette for dette gjennom et systematisk arbeid for kartlegging, analyse, tiltaksutvikling/- iverksetting og evaluering. I dette arbeidet benyttes den lovpålagte 4 stegs metoden for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:



I 2021 har vi lagt grunnlag for bedre forutsetninger for kartlegging og avdekking av diskriminering:

- Revidert handlingsplan med tillegg om at lønnsstatistikk og kjønnsfordeling i stillingskategorier skal innhentes og overvåkes årlig. Statistikken behandles i AMU og inngår i årlig rapportering til Styret.
- Det rapporteres årlig til DBH om kjønnsfordeling antall ansatte i faste og midlertidige stillinger, fordelt på kompetanse
- Vi rapporterer årlig statistikk (kjønn) for nytilsetninger til Forskerforbundet.
- Vi har gjennomført arbeidsmiljø- og arbeidsklimaundersøkelsen ARK II, der det kartlegges forhold på områder som angår balanse hjem/ arbeid og samarbeid / fellesskap.
- Det er gjennomført medarbeidersamtaler med nær alle ansatte, der likestillings- og diskrimineringsperspektivet inngår i samtalen. Dette er et viktig sted for å avdekke risiko og å fremme aktuelle forebyggende tiltak mot diskriminering.
- Vi har i 2021 implementert et elektronisk HRM-system (Flex) som gir oss et bedre verktøy for statistikk og rapportering på stillingskategorier/ kjønn/ stillingsprosent osv.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er vårt sentrale organ for å initiere kartlegging, behandle, analysere samt vurdere resultater og årsaker og å foreslå tiltak. AMU er balansert mht. representasjon fra ledelse og ansatte, og hvor verneombud og representant både fra administrasjon og fra undervisning / forskning er faste medlemmer. Bedriftshelsetjenesten deltar som observatør og styrker AMU i behandlingen av en rekke saker som angår HMS, arbeidsmiljø og i det systematiske kartleggings- og analysearbeidet. AMU's årshjul er lagt med utgangspunkt i 4 møter hvert år. AMU behandler årvisse HMS-rapporter og vedtar årlig HMS-plan. Der legges plan for hvordan vi reviderer og retter fokus mot planer og praksiser på HMS-området, hvilke tiltak som skal iverksettes, og hvor resultater og effekter av tiltak evalueres.

Bedriftshelsetjenesten benyttes særlig til kartleggingssamtaler der det identifiseres utfordringer for enkelte ansatte i forhold til stressrelaterte plager. BHT benyttes da til individuell oppfølging for å bistå i forhold som berører evt. hjem/jobb konflikt, prioriteringer av oppgaver, identifisere stressfaktorer og formidle verktøy og strategier. BHT står i tett dialog med ledelse og HR, og er derfor en viktig plattform for å avdekke risiko-områder og -forhold.

Gjennom lokale lønnsforhandlinger deltar tillitsvalgte direkte inn i praktisk utøvelse av fordelings og lønnspolitikk. Forskerforbundet er samarbeidspart og pådriver for å legge til rette for likebehandling og likefordeling av lønnsmidler. Forskerforbundet har vært en viktig samarbeidspart for å definere stillingskategorier med kompetansekrav, og for å legge premisser for praktiseringen av lik lønn for likt arbeid.

Struktur for likestillingsarbeidet

Styret er virksomheten øverste organ og således forpliktet på lovverket som setter rammene for virksomheten. Styret avgir sin årsrapport til KD der det fremgår hvordan virksomheten oppfyller sine forpliktelser i året som har gått. Sentral informasjon om dette arbeidet innhentes gjennom årsrapporter fra ulike virksomhetsområder, heriblant møteprotokoller og årsrapporter fra AMU. Fra 2022 er det fastslått i Handlingsplan for likestilling at særskilt rapport fra likestillings- og diskrimineringsarbeidet, inkludert statistikk, skal forelegges Styret.

Andre funksjoner som leverer informasjon og statistikk, samt sikrer fokus på rutiner, reglementer og praksiser er flere

- HR gir veiledning til innstillingskomitéer og hvordan forvalte tilsettingsreglementet
- Lønnsfunksjonen gir statistisk grunnlag i form av rapporter om lønnsulikhet
- Tillitsvalgte er representert i besluttsende og rådgivende organer som AMU og i Styret
- Tillitsvalgte representanter deltar i tilsettingsprosesser (som observatører innstillingsutvalg i alle typer stillinger)
- MF deltar i sektorens nasjonale nettverk for likestilling i akademien

1. Identifisering av risiko for diskriminering og likestillingshindre

Avdekking / identifisering av likestilling og diskrimineringshindre ved MF gjøres ved :

- Kontinuerlig implementering av kunnskap som blant annet deles i UH-nettverket
- AMU og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Sykluser for slike revisjoner fremgår av våre årlige HMS-handlingsplaner og rapporter.
- Det er i 2022 påbegynt en revisjon av Handlingsplan mot trakassering, både for ansatte og studenter.
- Det ble i 2021 gjennomført Vernerunde samt en rekke individuelle arbeidsplassvurderinger med særlig fokus på tilrettelegging etter lengre perioder med hjemmekontor.
- I sammenheng med vernerunden høsten 2021, ble fysiske forhold gjennomgått for å vurdere tilretteleggingsgrad for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede.
- Kartleggingen av kjønnslikestilling ble implementert i Handlingsplan for kjønnsliketilling i revisjonen av 2021, og implementert 1. kvartal 2022.
- Det ble gjennomført arbeidsmiljø og arbeidsklimaundersøkelse ARK II i desember 2021. I undersøkelsen ble det stilt spørsmål om den enkelte og jobben (arbeid/hjem-balanse) og om samarbeid og fellesskap (respekt, diskriminering, tilrettelegging).
- Det er i sammenheng med ARK II startet oppfølgingsarbeid med utfyllende kartlegging av faktorer som påvirker psykososialt og fysisk arbeidsmiljø, herunder eventuelle hindre for likestilling og muligheter for diskriminering.

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved MF

Det er i medarbeiderundersøkelse, medarbeidersamtaler eller i varlingskanaler ikke gjort funn som peker i retning av diskriminering ut fra kjønn, etnisitet, religiøsitet osv.

Medarbeiderundersøkelsen ARK II har imidlertid vist oss mulige utfordringer mht. kombinasjon arbeid / fritid/familie for enkelte stillingskategorier.

Undersøkelsen gir oss også signaler om at retningslinjer og rutiner ikke synes så tilgjengelige og kjent som tilfredsstillende våre mål.

Vi har også merket oss at svarprosenten svinger noe mellom de ulike ansattegrupper, og vi har sett dette i sammenheng med deltakelse i møter og utvalg der ansatte med kortere fartstid i norsk akademia har svakere deltakelse. Dette er et forhold som gjør at vi nå setter fokus på hvordan integreringen av nye medarbeidere kan gjøres enda bedre, og hvor vi vurderer informasjonstilgang, kommunikasjonsformer, hvordan vi tilgjengeliggjør arenaer for deltakelse, åpenhet for å ta opp andre akademiske tradisjoner, arbeidsformer og uttrykk.

MF er et studie- og arbeidssted med tydelige tradisjoner og kulturer for kristen livssynsutøvelse, og med faglig hovedvekt på teologiske disipliner. Med et arbeidsmiljø som i de senere årene har rekruttert fra andre fagmiljøer, som samfunnsvitenskap, historie og pedagogikk, og som i tillegg er blitt langt mer internasjonalt er det også et særlig fokus på at etablerte uttrykksformer, omgangsformer og vaner som også kan være viktige verdibærere, ikke skal oppleves som ekskluderende og fremmedgjørende for andre. Vi har etablert et forum for dette i arbeidet med studentmiljøet, og erfaringer derfra gir oss bevissthet om at det kan være overføringsverdi til medarbeiderfellesskapet.

Selv om vi lenge har hatt tydelige regler for opprykk og lønnsforhandlinger, har vi ikke tidligere hatt som systematisk del av den årlige gjennomgangen av lønnsdata sammenlikninger på bakgrunn av kjønn og differensiert på stillingskategorier.

2. Mulige årsaker til risikoer og hindre.

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

Lønnslikhet som hovedfunn

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på MF er minimale. I universitetslektor/førstelektor stillinger har kvinner et svakt lønnsoverskudd, mens det for rekrutteringsstillinger er lik fordeling. På ledernivå i administrative stillinger finner vi tilsvarende.

- Det har vært fokus på rekruttering og utvikling for kompetanseheving og løp for opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger i en årrekke. Det kan ha en sammenheng med den jevne kjønnsfordelingen i stilingene og fordelingen av lønnsmassen mellom kjønnene.
- For undervisnings- og forskerstillinger er stillingskoder koblet til tydelige kompetansekrav og til tariffavtale (Særavtalen) som følges opp i samarbeid med tillitsvalgte i et aktivt lokallag av Forskerforbundet. Det gis klare føringer for lønnsnivå og lønnsutvikling i undervisnings- og forskningsstillinger.
- Ved MF benyttes ikke bonusordninger eller andre tillegges ytelser. Det begrenser muligheter for forskjellsbehandling.

Lønnsulikhet i øvrige administrative stillinger

Vi finner et avvik for de stillinger som i oversikten kalles ADM - øvrige stillinger, og som er en sammenslåing av en større bredde stillingskoder. I denne gruppen finner vi tekniske stillinger (IT), studentprest, bibliotekstillinger, samt saksbehandlerstillinger fra konsulent til seniorrådgivernivå. Denne kategorien har en kvinneandel på 67 %, og kvinner har i gjennomsnitt 91 % andel av menns lønn.

- Gruppen omfatter flere kvinner med kort ansiennitet, menn med lengre ansiennitet. Kvinner med lang ansiennitet har til gjengjeld vært ansatt så lenge at de de startet i stilling på et lavt nivå i forhold til de som begynte for 8-10 år siden. Lønnsutviklingen for denne gruppen har ikke vært kraftig nok til å komme på nivå med mellomgruppen.
- MF er en liten institusjon sammenliknet med de andre aktørene i sektoren, og dermed med lite rom for karriereutvikling i administrative stillinger.
- Forskerforbundet ivaretar og forhandler på vegne av administrativt ansatte
- Det finnes retningslinjer for praktisering av stillingsbetegnelser for saksbehandlerstillinger: *Stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger ved MF (2017)*. Disse omhandler ikke lønnsfastsettelse.

Internasjonalisering, forskningsprosjekter og integrering av utenlandske ansatte.

Gjennom ARK II undersøkelsen er det igjen satt søkelys på mulige utfordringer ved at vi senere år har større internasjonale forskningsprosjekter, og medarbeidere som er rekruttert fra et internasjonalt miljø. Det tar «normalt» (også for en norsk arbeidstaker fra nærliggende fagmiljø) tid å inkluderes i kollegafellesskap, arbeidsmåter, kommunikasjonsuttrykk og sosiokulturelle koder.

- Internasjonale medarbeidere kan ha med seg erfaringer og forventninger som skiller seg fra det de møter i norsk samfunn, i norsk akademia og ved MF.
- I lys av en toårsperiode med stor grad av hjemmekontor, og at stillingene kan medføre feltarbeid utenlands i lange perioder, kan dette forsterke integreringsutfordringene for utenlandske ansatt.
- En overvekt av utenlandsk rekruttering skjer i engasjementer/ postdok-stillinger med avgrenset tilsettingsperiode. Det kan forsterke opplevelsen av utenforskap og påvirke perspektiv for involvering og deltakelse.

3. Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i bedriften

Beskrivelse av tiltak

For året 2021 har vi hatt særlig fokus på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging.

I år har vi startet arbeidet med følgende:

- Vi har tilgjengeliggjort dokumenter på nettsider og i søkbart dokumentarkiv hos hver enkelt ansatt i HRM-systemet for å bedre tilgang til policy, planer, bestemmelser og rutiner.
- Vi praktiserer tospråklig fellesinformasjon både i fellesmailer og i muntlige informasjonsinnlegg på fellessamlinger.
- Handlingsplan for likestilling ligger lett tilgjengelig på hjemmesiden. Det er igangsatt arbeid med å lage en autorisert oversettelse av denne til engelsk.
- Det er åpnet for én hjemmekontordag i uken. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Det er igangsatt en gjennomgang av rutiner for varsling og oppfølging av trakassering, med henblikk på revisjon av disse. Studentprest som kontaktperson og HR/ ledelse er ansvarlig for å bringe revisjonen frem til behandling i AMU.

4. Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Rekruttering til kjønnsbalanse

Vi vil fortsatt ha særlig oppmerksomhet rettet mot rekrutteringsfasen og mot kvalifiseringsprogram for vitenskapelige stillinger. Det har vist seg som virksomt for å oppnå en god kjønnsbalanse, og vil fortsatt være viktig for opprettholdelse av en fortsatt god balanse.

Oppfølging av ARK II

Arbeidsmiljøundersøkelsen og rapportene fra survey i 2021 gir grunnlag for å blinke ut fokusområder som informasjonstilgang / kommunikasjon, integrering og grad av inkluderende samarbeidsklima. Vi ser frem til å rette fokus på ansattes egne erfaringer og tiltaksforslag på disse områdene.

Internasjonalisering og integrering

Den økende grad av internasjonale ansettelser i tilknytning til forskningsprosjekter, og til utlysninger som treffer en kompetanse hos søkere fra ulike geografiske og kulturelle opprinnelser, har gjort oss særlig oppmerksomme på behov for systematisering av integreringstiltak og informasjonsformidling. Vi har begynt med større grad av tilrettelegging, og vil jobbe mer med en systematisering av tiltak for å møte særskilte integreringsbehov. Vi tenker oss en mer utstrakt bruk av tjenester eksternt leverandør (Oslo Handelskammer), samt trekke veksler på egne ansatte med erfaringer som kan benyttes i et mentortilbud for utenlandske nyansatte.

Informasjonstilgang og kunnskapsnivå

Likestilling og integrering er i stor grad knyttet til lik tilgang til informasjon. Det er jobbet med forbedring av intranett, og en større andel av institusjonelle dokumenter foreligger på både norsk og engelsk. HRM-systemet er tospråklig, og orienteringer skriftlig og muntlig gis i større grad både på engelsk og norsk. Det jobbes videre med oversettelser og tilgjengeliggjøring, samtidig som vi ønsker at informasjons skal være lett å finne frem til og lett å bruke, samt at kunnskapsnivået om egen arbeidsplass, systemer og rutiner, plikter og rettigheter i større grad skal være allment kjent.

Lønnsstatistikk som referanse i likestillings- og diskrimineringsarbeidet

Redegjørelsen tar utgangspunkt i statistikk som bringer inn en ny faktor i vurdering av status for likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved MF. Det er gjort valg av inndelinger og grupperinger som er ny og som vi mangler erfaring med. Det gir oss anledning til å drøfte informasjonsverdien av resultatene som statistikken viser oss. Vi forventer at det skaper nye perspektiver på dette arbeidet og at vi kan peke på utfordringer og muligheter til fortsatt fremgang.

MF, mai 2022

Vidar L. Haanes
Rektor

Atle. O. Sjøvik
tillitsvalgt, leder Forskerforbundet