



TALENTER PÅ SPILL

EKSEMPLER PÅ GOD FORSKNINGSLEDELSE

CURT RICE • prorektor for forskning og utvikling ved Universitetet i Tromsø

TOR GRANDE • nylig avgått leder ved Institutt for materialteknologi ved NTNU

HANNE HAAVIND • professor og tidligere prodekan ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo

KJERSTI AAS • assisterende forskningssjef ved SAMBA, Norsk Regnesentral

JAN-EIRIK ANGELL KILLIE • instituttleder ved Norges fiskerihøgskole ved Universitetet i Tromsø

EDEL O. ELLEVOLL • dekan ved Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ved Universitetet i Tromsø

ANN THERESE LOTHERINGTON • forskningsleder ved NORUT i Tromsø

JAN PETTER HANSEN • instituttleder ved Institutt for fysikk og teknologi ved Universitetet i Bergen

HELGE KLUNGLAND • prodekan for forskning ved Det medisinske fakultet ved NTNU

INGRID GULDVIK • førsteamanuensis ved Høgskolen i Lillehammer

ELI BERGSVIK • rektor ved Høgskolen i Bergen

HALVOR MOXNES • professor i teologi ved Universitetet i Oslo

UNNI STEINSMO • konsernsjef i SINTEF

HÅNDBOKEN TALENTER PÅ SPILL – EKSEMPLER PÅ GOD FORSKNINGSLEDELSE er utgitt av Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2007–2010.

Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning ble nedsatt av Kunnskapsdepartementet for perioden 2007–2010. Komiteen har vært ledet av professor Gerd Bjørhovde ved Universitetet i Tromsø, og har hatt følgende medlemmer: Knut Holtan Sørensen NTNU (t.o.m. 2008), Eva Skærbæk Høgskolen i Østfold, Ernst Kristiansen SINTEF, Gunnar Bolstad Norges forskningsråd, Helene Bustad Johannessen Studentenes Landsforbund, Karen-Lise Scheie Knudsen Universitetet i Agder og Kjell Bratbergsengen NTNU (fra 2008).

Komiteen har hatt som oppgave å støtte opp om, og gi anbefalinger om tiltak som kan bidra til integrering av likestillingsarbeidet ved institusjonene i universitets- og høgskolesektoren og i forskningsinstituttsektoren. Komiteen har også skullet bidra til en generell bevisstgjøring om problemstillinger knyttet til den skjeve kjønnsbalansen i akademia og i forskningssystemet. Fra og med april 2010–2013 trer en ny komité i kraft under navnet Komité for kjønnsbalanse i forskning.

Håndboken TALENTER PÅ SPILL vil også bli publisert gjennom nettstedet Ressursbank for likestilling i forskning, <http://kvinneriforskning.no>

Linda M. Rustad og Marte Ericsson Ryste har vært redaktører for håndboken.

Mars 2010

INNLEDNING:

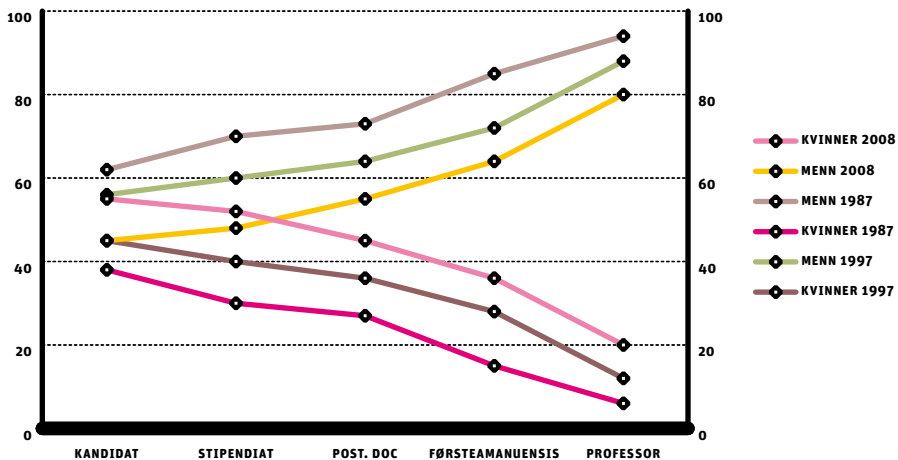
Forskningssektoren står overfor et omfattende generasjonsskifte. Ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter utvikles det nå strategier for å rekruttere «de beste hodene», styrke mobiliteten blant forskere og internasjonalisere forskningen. Og det er ledelsen – på ulike nivåer – som skal påse at strategiene blir fulgt. For å lykkes er arbeidet for økt likestilling mellom kvinner og menn sentralt.

TALENTER PÅ SPILL Tallene viser at vi i lengre tid har hatt atskillige dyktige kvinner som er klare for en forskerkarriere. Det står med andre ord mange talenter på spill. Samtidig viser erfaringene at det trengs aktiv innsats for å få til en mer kjønnsbalansert rekruttering. Rettferdighet er et viktig argument – kvinner og menn må dele på samfunnets maktposisjoner. Men det handler også om at institusjonene må sikre seg god kompetanse. Likestillingsarbeidet handler altså om kvalitet. Det er ledelsen på de ulike nivåer ved institusjonene som har et særlig ansvar for å se sammenhengen mellom kvalitet og likestilling. Konkret betyr det at institusjonene, fakultetene, avdelingene og instituttene må inkludere kjønnsperspektiver og likestillingsmål når de skal rekruttere forskere. De må styrke arbeidsmiljøet og fremstå som attraktive steder hvor forskere sammen eller hver for seg kan få utviklet sine talenter og sin karriere.

Som leder har du stor autonomi og mulighet til å ta selvstendige valg. Ledelse utøves på ulike nivåer, fra rektor og til den enkelte forskningsleder.

KVINNER OG MENN PÅ ULIKE NIVÅ PÅ KARRIERESTIGEN I 1987, 1997 OG 2008

KILDE: NIFU STEP/ FORSKERPERSONALREGISTERET/AKADEMIKERREGISTERET



Og lederne har et handlingsrom som gjør at de kan ta til dels svært viktige strategiske beslutninger. En instituttleder ved et universitet vil ofte ha stor mulighet til å påvirke rekrutteringsprosessen, for eksempel når det gjelder utlysningstekst og hvilket fagområde som skal etterspørres. Forskere som leder forskningsprosjekter, har stor innflytelse på hvem som inviteres til å bli med.

LEDERE BER OM RÅD Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning, både denne (2007–2010) og forrige (2004–2006), har besøkt ledelsen ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i forbindelse med sine møter. Det har etter hvert blitt mange institusjonsbesøk. Den første komiteen så nødvendigheten av å minne om at likestilling er et ledelsesansvar. I løpet av disse årene har flere ledere i større grad sett sin rolle og sin betydning i likestil-

lingsarbeidet. Ved flere anledninger har ballen blitt kastet tilbake til komiteen, med oppfordring om å samle sammen eksempler på god ledelse, tips og ideer til hva ledere på ulike nivåer i sektoren faktisk kan gjøre. TALENTER PÅ SPILL er et svar på denne utfordringen. Vi har intervjuet ledere, samlet tips og bedt enkelte rektorer fortelle om tiltak de har lyktes med, og vi har samlet tall og fakta. Vi håper at TALENTER PÅ SPILL imøtekommer det behovet sektoren har gitt uttrykk for. Ballen ligger igjen hos institusjonene og forskningslederne – nå er det opp til dere å ta denne publikasjonen i bruk. Vi håper den kan vekke debatt og inngå i lederopplæringen ved institusjonene.

FREMGANGSMÅTE – ERFARINGER UNDERVEIS Våren 2009 kontaktet vi samtlige universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og ba om tips på ledere innen tradisjonelt mannsdominerte fag som hadde utmerket seg når det gjaldt arbeidet for å styrke kjønnsbalansen. Vi kontaktet LUN-nettverket (som består av likestillingsrådgiverne ved universitetene i Norge), annonserte på Ressursbank for likestilling i forskning <http://kvinneriforskning> og i nyhetsbrevet vårt. Responsen var beskjeden, men tipsene var mange nok til at vi kunne starte arbeidet. Dem vi har intervjuet, representerer ulike fagområder, institusjonstyper og steder. Tilbakemeldingen har vært vel så god blant menn som blant kvinner, og vår erfaring er at ledere av begge kjønn trenger innspill og ideer til hvordan de kan fremme likestilling.

Å skolere ledere med henblikk på hvilke faktorer som fremmer og hemmer kvinners karriere, er et viktig virkemiddel.

STORTINGSMELDING 30 KLIMA FOR FORSKNING

Ser vi intervjuene under ett, er gjennomgangstemaet at ledelse handler om å våge å ta tak, om å tørre å endre rekrutteringsmønstre og, ikke minst, om å åpne opp for faglige og kulturelle endringer i miljøene. Dette fremstår som vesentlig for å oppnå økt kjønnsbalanse. Likestilling handler om mer enn tall, det handler om organisasjons- og kulturendring. Og det handler om å legge forholdene til rette for kreativ og god forskning.

Vi vil takke dere som har stilt til intervju og delt deres engasjement med oss. Vi håper dette vil virke motiverende for andre.

Bryt ned hierarkiene

6

AV: JOHANNE HANSEN KOBBERSTAD OG MARTE ERICSSON RYSTE

Hierarkier og mangel på profesjonelt lederskap hindrer kvinner i å nå toppen innen akademia, mener Curt Rice, prorektor ved Universitetet i Tromsø. Han etterlyser mer ledelse og nye arbeidsmetoder.

Skal vi øke antallet kvinner i vitenskapelige toppstillinger, må vi være bevisste på hvordan forskning organiseres, og sørge for å bryte ned de sterke hierarkiske strukturene innen akademia. Det mener Curt Rice, professor i lingvistikk og prorektor for forskning og utviklingsarbeid ved Universitetet i Tromsø (UiT).

Fram til 2009 ledet han et senter for fremragende forskning ved UiT kalt The Center for Advanced Study in Theoretical Linguistics (CASTL). Her innførte han en arbeidsmodell der forskere og studenter skulle jobbe sammen i grupper.

– Vi mener organisering i grupper gjør mye for å bryte ned tradisjonelle hierarkiske strukturer. Jeg tror mindre hierarki bidrar til å senke terskelen for å snakke med seniorforskere.



Les mer om Kjersten Bunker Whittingtons funn i hennes artikkel PATTERNS OF MALE AND FEMALE SCIENTIFIC DISSEMINATION IN PUBLIC AND PRIVATE SCIENCE (2008).



«Arbeidsplasskultur har to viktige sosiale funksjoner. For det første smører den hjulene på jobben og i organisasjonen. For det andre har den potensiale til å bestemme hvem som blir inkludert og ekskludert på arbeidsplassen. Dette kan spille en subtil, men viktig rolle for om man opplever framgang innen en bedrift eller i et yrke.»

WENDY FAULKNER, SCIENCE STUDIES UNIT AT THE UNIVERSITY OF EDINBURGH

NÆRINGS LIV OG AKADEMIA

Rice viser til den amerikanske sosiologen Kjersten Whittingtons arbeid. Hun har sammenlignet menns og kvinners produktivitet gjennom å se på patentering i næringsliv og akademia.

– Whittingtons funn viser at det er mye vanligere å ta patent i næringslivet, uansett kjønn. Menn tok imidlertid patent mer enn dobbelt så ofte som kvinner i universitetsmiljøet, mens kjønn ikke var noen faktor for patentering i bedriftene hun undersøkte, forteller Rice.

Han mener resultatene viser at kvinner har bedre muligheter for patentvirksomhet i næringslivet, og implisitt dermed også er mer likeverdige kolleger enn det som er tilfellet ved universitetene.

FLAT STRUKTUR

– Whittington undersøker om nettverksstrukturen i de forskjellige organisasjonene har betydning for kjønnsforskjellene hun fant for patentering. I forskningsgruppene på universitetet er det én sterk person i midten og mindre direkte kommunikasjon mellom «satellitgrupper» rundt. All kommunikasjon går gjennom midtpunktet, som har oversikten og kunnskapen. Slik blir disse nettverkene utrolig hierarkiske, sier Rice.

I næringslivets forskningsgrupper har derimot alle kontakt med alle, og det finnes ikke slike dominerende maktsentra.

– Dermed har vi en klassisk korrelasjon mellom hvilken struktur det er i forskergruppene og hvor ofte kvinner tar patent. I forskningsgrupper med veldig sterke hierarkiske strukturer er kvinner, etter Whittingtons målestokk, mindre produktive enn i grupper med flatere struktur. Dette er et viktig funn. Jeg konkluderer med at kvinner kan ha svært gode grunner til å velge en karriere i det private næringsliv framfor i akademia, sier Rice.

KONSERVATIV ARBEIDSPASS

– For å øke andelen kvinner i toppstillinger i akademia, må vi se på hvordan universitetet fungerer som arbeidsplass. Jeg opplever universitetet som en meget konservativ organisasjon, hvor det er utrolig vanskelig å få folk til å gjøre ting annerledes.

Rice trekker spesielt fram universitetsansattes skepsis til ledelse.

– Da jeg ble valgt til instituttleder ved universitetet for mange år siden, var instituttlederens oppgaver for eksempel å lage undervisningsplaner og planlegge eksamen – med andre ord en reint administrativ funksjon, som ikke hadde så mye med ledelse å gjøre, forteller han.

Ifølge Rice beror dette på en misforståelse av begrepet «ledelse». Han mener ledelse handler om å gi ansatte veiledning og tilbakemelding, slik at de kan vite om de gjør en god jobb, og får muligheten til å utvikle seg videre.

– Dette har vi ingen tradisjon for på universitetet. Men jeg trenger en kollega som kommer på mine forelesninger for å evaluere meg, og som spør om forskningsprosjektet mitt.

LEDERSKAP GIR LIKESTILLING

Rice uttaler at et sterkt og godt lederskap kan være et effektivt middel for å bryte ned og endre de hierarkiske strukturene i academia. Han påpeker samtidig at mange vitenskapelige ansatte havner i lederstillinger uten å ha noen formell lederkompetanse.

– Vi har amatørmessige ledere fordi vi har et system – fra doktorgradsnivå og oppover – uten opplæring i ledelse. Det betyr at det blir vilkårlig om lederne lykkes eller ikke, mener han.

– På hvilken måte kan du som prorektor bidra til å fremme likestilling ved Universitetet i Tromsø?

– Jeg mener at en satsing på lederutvikling er en satsing på likestilling. Vi i rektoratet ved UiT har satt i gang et omfattende lederutviklingsprogram med flere grupper i organisasjonen. Vi håper dette fører til at universitetet blir en enda bedre arbeidsplass, både for kvinner og menn, og at det også vil ha likestillingsmessige gevinster.



Universitetet i Tromsø vil satse på «prøvebedømmelser» for kvinner i førsteplasser som nærmer seg toppkompetanse. Prøvebedømmelsen vil gi konkret tilbakemelding på om vedkommende er kvalifisert til å søke opprykk, eller hva som eventuelt gjenstår. Dette vil også gi økt trygghet til den enkelte.

CURTS TIPS: – Ta ledelsen. Folk blir redde når man snakker om ledelse, fordi de tror det betyr at noen skal fortelle dem hva de skal gjøre. Dette er en gammeldags oppfatning. En leder skal være en ressursperson og støttespiller som deler sine erfaringer med andre. Ledelse er ingenting å være redd for; det er heller mangel på ledelse man skal være redd for.



VISSTE DU AT...

- flere kvinnelige stipendiater (47 %) enn mannlige (40 %) ønsker seg en forskerkarriere?

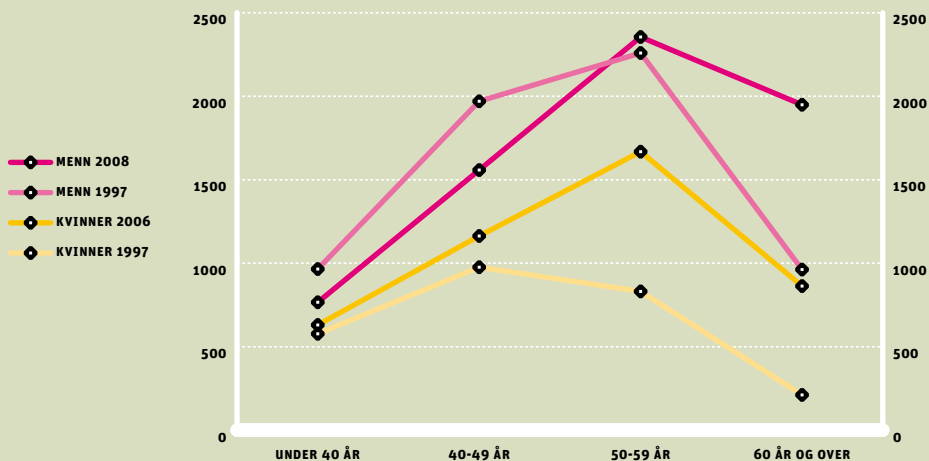
(NIFU STEP RAPPORT 35/2007)

- likestillingsloven pålegger alle enheter som har mer enn 50 ansatte å jobbe aktivt og planmessig for å oppnå likestilling?

- 32 % av rektorene i Norge er kvinner, noe som utgjør den høyeste andelen i Europa?

(SHE FIGURES 2009)

FAST VITENSKAPELIG/FAGLIG PERSONALE I UOH-SEKTOREN I 1997 OG 2008 ETTER ALDERSGRUPPE KILDE: NIFU STEP/ FORSKERPERSONALREGISTERET/AKADEMIKERREGISTERET





KALLELSE AV KVINNER TIL PROFESSOR II-STILLINGER

Universitetet i Tromsø har siden 2003 systematisk kallet kvinner til professor II-stillinger. Bakgrunnen er at ESA-domstolen har fastslått at det er i strid med EUs regelverk å øremerke stillinger for kvinner. Derfor gikk universitetsstyret i stedet inn for **kallelse**, og satte av sentrale midler til tiltaket. I første omgang ble det gitt et **lønnstilskudd** på 100 000 kroner per stilling for totalt fem stillinger i året. Tilsettingene hadde en varighet på to år. Målet med ordningen var å øke kvinneandelen i **toppstillinger**.

Universitetsdirektøren lyser nå ut midler til dette tiltaket hvert annet år. Fakultetene kan da søke om direkte tilsetning i professor II-stillinger og midler til dette. Fakultetene gir **god respons** på tiltaket, og antallet søknader overstiger det utlyste antall stillinger.

Til sammen har **tjue kvinner** blitt engasjert i professor II-stillinger innenfor denne ordningen, femten av dem for to år, og de siste fem for tre år. To av dem er reengasjert etter toårsperioden, og én er gått over i fast stilling som professor ved institusjonen. Elleve av disse tjue kvinnene er rekruttert fra universiteter utenfor Norge.

Handlingsplan for likestilling ved Universitetet i Tromsø 2004–2010 ble revidert i 2008. Det ble da vedtatt å forsterke tiltaket ved å øke lønnstilskuddet til

120 000 hvert år og tilsetningsperioden til tre år. Tiltaket ble utvidet fordi vi så at det bidro til at fakultetene aktivt var på **utkikk** etter aktuelle kvinner. Dessuten har tiltaket ført til at fakultetene har fått økt **bevissthet** om at det er mulig å finne kvalifiserte kvinner, dersom en legger arbeid i det. De som blir ansatt, bidrar til å synliggjøre kvinner i toppstillinger, og de fungerer som **rollemodeller** for yngre kvinner. De bidrar også til å utvikle forsknings-samarbeid med andre institusjoner.

Ønsker dere mer informasjon, er det bare å ta kontakt med oss.


VENNLIG HILSEN  JARLE AARBAKKE  REKTOR

Tenk langsiktig

12

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

Det nytter ikke å starte jakten på kvinnelige søkere en uke før søknadsfristen går ut. Vil du øke antallet kvinner på et mannsdominert fagområde, må du jobbe langsiktig. Det mener Tor Grande, nylig avgått leder ved Institutt for materialteknologi ved NTNU.

– Det der er bare tull!

Tor Grande trekker på smilebåndet. Vi har spurt ham om det ikke er et problem at det mangler kvalifiserte kvinnelige kandidater til forskerstillinger i mannsdominerte fag. Han er ikke enig.

– Jeg opplever at mange av mine kolleger blir opptatt av å rekruttere kvinner idet de har en ledig stilling. Men da er det for seint. Da ser du på dem rundt deg, og der er det gjerne bare menn. Du må ha gjort noe på forhånd, ellers blir det som regel for få aktuelle kvinnelige søkere.

Tor Grande har vært leder ved Institutt for materialteknologi ved NTNU siden 2005. Her har



«Grandes store suksess med å rekruttere kvinner til vitenskapelige stillinger innen fag der det er få kvinnelige rekrutter, skyldes i stor grad at han er meget flink til å finne potensielle kandidater, som motiveres og oppmuntres til å søke.»

PROFESSOR MARI-ANN EINARSRUD,
INSTITUTT FOR MATERIALTEKNOLOGI

han drevet et aktivt arbeid for å rekruttere kvinner til et svært mannsdominert fagområde. Og det har gitt resultater. I 2008 rekrutterte instituttet fire kvinner og én mann. Ikke så rart at Grande ble tildelt NTNUs likestillingspris det året.

TYDELIGE SIGNALER

– Hva har du gjort for å få til dette?

– Vi har mange dyktige studenter, særlig kvinner, men de velger andre karriereveier. Min oppfatning er at kvinnelige stipendiater og forskere i vårt miljø kanskje trenger litt mer bekræftelse på at de gjør en god jobb.

Han mener utfordringen ofte er å få kvinner til å ville ha jobbene som utlyses. Tre av kvinnene som ble ansatt ved instituttet i 2008, ble oppfordret til å søke. Grande tror det var viktig at de fikk tydelige signaler om at de var godt kvalifisert, og at de hadde gode muligheter til å få stillingene.

– Det å søke på vitenskapelige stillinger er en modnings sak. Det er viktig å se at en del av kvinnene som er potensielle søkere til stillinger, må bearbeides litt.

BYGG MILJØ

Institutt for materialteknologi rekrutterer studenter hovedsakelig til studieprogram: materialteknologi, der kvinneandelen ligger på om lag 20 prosent, og industriell kjemi og bioteknologi, som har en kvinneandel på rundt 60 prosent. Det mangler altså ikke på potensielle kvinnelige rekrutter.

– Jeg har blitt engasjert i likestilling fordi jeg ser at staben vår ikke har speilet studentmassen. Vi har vært gjennom flere generasjoner med mange kvinnelige studenter. Likevel var miljøet svært mannsdominert da jeg tok over som leder.

– Så det du sier, er at rekrutteringspotensialet har vært der, men at dere ikke har klart å ta det i bruk?

– Nei, vi har ikke klart det. Men samtidig har vi sett hvilken betydning rekruttering av kvinner har for det sosiale arbeidsmiljøet. Vi har et veldig godt arbeidsmiljø blant studentene, og det tror jeg skyldes at vi ikke er så dominert av ett kjønn.

At andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger har økt, er viktig, mener Grande. Det handler ikke bare om det sosiale, men vel så mye om å bygge et mer stabilt miljø.

– Vi hadde rekrutteringssvikt blant kvinner på stipendiatnivå for et par år siden, og det bekymret oss. Nå har de heldigvis kommet tilbake. Jeg tror de som har startet som stipendiater, har følt seg velkomne. At de har vært flere kvinner, gir en viss trygghet. Det viser hvor viktig det er å bygge opp et miljø med flere kvinner.

KONGEN PÅ HAUGEN

Grande mener vi må vise studentene at universitetet er en aktuell karrierevei.

– Universitetet blir ofte fremstilt som en slags «Kongen på haugen». Vi må rive ned det bildet og si at dette er et sted der vi må jobbe i grupper. En persons suksess er avhengig av en større helhet.

Han er opptatt av at forskningsinstitusjonene ikke må slite ut folk.

– I dagens tellekantsystem er det store prestasjonskrav. Man setter lett for høye krav til seg selv og ender opp med å bli skuffet gang på gang. Jeg tror vi må signalisere at det er greit at det ikke går så fort i perioder – livet er langt. Det gjelder særlig for forskere i den sårbare fasen mellom 30 og 40, når mange får unger.

– Hva har du som leder kunnet gjøre i forhold til dette?

– Jeg har forsøkt å sette ting litt i perspektiv, for eksempel i forbindelse med medarbeider-samtaler, og sørge for at ambisjonsnivået er håndterbart. Slik at de unge forskerne får et litt mer avslappet forhold til forskningen.

– Jeg har også oppfordret mannlige ansatte til å ta ut pappapermisjon for å vise at det er greit. Vi skal ta vare på de ungene vi får. Nå har vi flere yngre menn som har vært hjemme, og det tror jeg er viktig.

SIGNALISERE ENDRING

– NTNU har en sentral ledelse som har frontet likestilling. Har det hatt betydning nedover i organisasjonen?

– Jeg mener det er veldig positivt at institusjonen er opptatt av dette. Jeg er også sikker på at vi rundt i miljøene vil få et større rekrutteringspotensial, fordi det kommer flere og flere kvinner til de teknisk-vitenskapelige studiene.

Grande mener det er viktig å vise at det finnes rom for endringer i fagene. Ellers vil ikke universitetet fremstå som attraktivt.

– Vi må formidle et budskap om at det er greit å være annerledes – du kan være deg selv. Rekruttene trenger ikke å bli en tro kopi av de gamle gubbene.



Institutt for materialteknologi hadde ingen kvinner i førsteamanuensisstillinger i 2007. I 2009 var kvinneandelen 60 %. Kvinneandelen blant professorene økte fra 9,8 % i 2007 til 15,7 % i 2009.

KILDE: DBH 2009

TORS TIPS: – Vær oppmerksom på kvinnelige talenter helt fra studentnivå. Se dem som utmerker seg, skaff dem gode mentorer og jobb for å få dem til å søke stipendiatstillinger. Det tror jeg vi høster av fem–åtte år senere.

SJEKKLISTE test din institusjon

Likestillings- og diskrimineringsombudet har utarbeidet flere sjekklister som kan være til hjelp i likestillingsarbeidet i forskningssektoren. Listene kan brukes for å få en oversikt over hva som foretas i virksomheten for å fremme likestilling og unngå diskriminering.

FORANKRING AV LIKESTILLINGSARBEIDET

1. Har virksomheten mål for arbeidet for likestilling og mot diskriminering?

Ja Nei

Hvis ja, definer:

2. Har virksomheten utarbeidet en handlingsplan for å sikre likestilling og hindre diskriminering?

Ja Nei

Hvis ja, kryss av hvilke områder som er inkludert i handlingsplanen:

rekruttering og forfremmelse; fordeling av fellesressurser og arbeidsoppgaver – plikter tilrettelegging ved graviditet, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver HMS/tiltak mot trakassering lønn arbeidstid evaluering av iverksatte likestillingstiltak

3. Organisering av arbeidet

likestillingsarbeidet er forankret i ledelsen en eller flere av de ansatte i virksomheten har likestilling som sitt definerte arbeidsfelt ledere får opplæring i arbeidet for likestilling og mot diskriminering ledere blir mål på resultater på likestilling og ikke-diskriminering likestilling er en del av den ordinære rapporteringen det er opprettet likestillingsutvalg det er vedtatt planer for likestilling andre tiltak:

Denne sjekklisten er forkortet og hentet fra HÅNDBOK FOR UNIVERSITETS- OG HØYSKOLESEKTOREN OG FORSKNINGS-INSTITUTTSEKTOREN utarbeidet av Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2009. Få tips til likestillingsarbeidet og se flere sjekklister i håndboken. <http://ldo.no>

JENTER OG TEKNOLOGI - ET REKRUTTERINGSTILTAK SOM FUNKER

At få kvinner søker teknologiske studier, er et generelt problem ved de høyere utdanningsinstitusjonene i Norge. For å bøte på **den manglende likestillingen** innenfor teknologiske studier – og i neste omgang teknologiske profesjoner – har Universitetet i Agder de siste fem årene satt i verk noen morsomme tiltak. Dette er likestillingstiltak jeg mener fungerer godt, og som andre institusjoner gjerne må kopiere.

I samarbeid med NITO, Tekna, NHO og NAV arrangerer UiA årlig den teknologiske opplevelsedagen **Jenter og teknologi**. Dagen inneholder en rekke rekrutteringstiltak rettet mot jenter ved de videregående skolene i Agder. Gjennom direkte kontakt med våre teknologistudier, engasjerende underholdning og møte med kvinnelige rollemodeller, har Agder-jentene på denne dagen fått **optimal karriereveiledning**. Les mer på våre nettsider: www.jentermagnet.no/

Denne karriereveiledningen har kommet UiA direkte til gode gjennom betydelig økt søkning til våre ingeniør- og teknologistudier. Prosjektet har bidratt til en oppsiktsvekkende **økning i jenteandelen** ved ingeniørutdanningen i Grimstad de siste tre årene. Denne økningen i jenteandelen mener vi også har hatt svært mye å si for den markante økningen totalt sett for ingeniør- og teknologistudiene de senere årene, og spesielt for 2009-opptaket.

	2004	2008	2009
TOTALT ANT. JENTER:	100	250	338
STUDENTER TOTALT:	1004	1257	1208
JENTEANDEL:	10 %	20 %	28 %

Allerede i 2007 noterte Kunnskapsdepartementet seg resultatene ved UiA i Grimstad, og flere medarbeidere fra UiA ble invitert av Kunnskapsdepartementet til et realfagsseminar for å dele de gode erfaringene og resultatene fra JENTER OG TEKNOLOGI.

I 2007 ble JENTER OG TEKNOLOGI tildelt **Agderrådets likestillingspris**.

UiA har ambisjoner om å sette i gang et liknende prosjekt for å rekruttere kvinnelige ansatte til fagområder der kvinner er underrepresentert. Ettersom **suksessfaktoren** er så oppsiktsvekkende høy i dette prosjektet, er det spennende å forsøke å overføre kunnskapen til andre rekrutteringsarenaer for å få flere kvinner blant våre vitenskapelige ansatte.

17



VENNLIG HILSEN  TORUNN LAUVDAL  REKTOR

Gylne tider for likestilling

18

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

Vi har en unik historisk mulighet til å gjøre noe med kjønnskjevhetene i norsk forskning, sier professor Hanne Haavind. Hun har rekrutterings-tipsene klare til ledere som vil gripe sjansen.

– Vi står overfor et omfattende generasjonsskifte ved universitetene det neste tiåret. Mange forskere vil gå av med pensjon, og ledige stillinger skal fylles med yngre folk. Det betyr at det nå er mulig å bruke tilsettingsprosessen til å skape bedre kjønnsbalanse.

Hanne Haavind er professor i psykologi ved Universitetet i Oslo, og har fulgt arbeidet for likestilling i academia på nært hold gjennom mange år. Som tidligere prodekan ved SV-fakultetet og medlem av koordineringsgruppen for likestilling, har hun dessuten praktisk erfaring på feltet. I dag sitter hun i universitetsstyret.

Haavind er opptatt av at arbeidet for likestilling har helt andre rammebetingelser i dag enn det som var tilfellet noen tiår tilbake.



Koordineringsgruppen for likestilling ved UiO ledes av prorektor, samtlige dekaner ved universitetet er medlemmer.



«Det har vært av stor betydning for Universitetet i Oslo å ha en kapasitet som Hanne Haavind i spørsmål om likestilling og kjønnsperspektiver. Hun har bidratt med samfunnsvitenskapelig innsikt når det gjelder å vise hvordan stereotyper knyttet til kjønn bevisst og ubevisst former akademia, og hun har vært kreativ i forhold til tiltak og forslag som kan slå sprekker i glasstaket.»

INGA BOSTAD, PROREKTOR VED
UNIVERSITETET I OSLO

– De faglige begrunnelsene for å jobbe med likestilling har aldri stått sterkere.

– Argumentet om at vi har for få kvalifiserte kvinnelige søkere, faller på sin egen urime-lighet. Kvinnene finnes, og som gruppe er de like kvalifiserte som mennene. Å fortsette med den samme kjønnskjeve rekrutteringen i sektoren, betyr at vi lurer alle de kvinnene som brenner for sine fag, og har satset på å skaffe seg forskerkompetanse.

IKKE AV SEG SELV

– Men det at antallet kvinner med doktorgrad er blitt så høyt – betyr ikke det at andelen kvinner i faste stillinger vil stige av seg selv de neste årene?

– Nei, dette går ikke av seg selv. Ansettelsesprosessene har en slående og ubehagelig tendens til å reproducere et mønster som favoriserer menn. Ta mitt eget institutt som eksempel. I 2005 talte jeg opp alle ansettelser som professor eller førsteamanuensis fra 1998. I perioden hadde instituttet ansatt 17 menn og kun 3 kvinner. Dette til tross for at kvinner står for 70 prosent av doktorgradene ved instituttet. Ingen, heller ikke jeg, trodde dette kunne være sant. Det viser at vi må ta bevisste grep vedrørende dette, sier Haavind.

– Hva kan man gjøre for å unngå kjønnskjev rekruttering?

– Det er bare ett gyldig grep, og det er det som ligger til grunn for strategien for likestil-ling ved Universitetet i Oslo; tilsetting i faste stillinger må avspeile kjønnsfordelingen i rekrutteringsgrunnlaget. Det innebærer blant annet at fagkretsen må defineres slik at den appellerer til kvinner, og at det er noen som aktivt kontakter aktuelle kvinner og oppfordrer dem til å søke.

– Du kan gjøre likestillingsvurderinger på alle trinnene i en ansettelsesprosess; når du lager utlysningstekst, når du ser etter kandidater, og når du vurderer dem. (Se Haavinds tips på neste side.)

SE HELHETEN

– Som prodekan var du ansvarlig for å utarbeide handlingsplan for likestilling for SV-fakultetet. Hva vektla dere i denne planen?

– Vi var nøye nettopp når det gjaldt stillingsplanlegging. Vi så på alderssammensetningen ved fakultetet og hvor mange som ville gå av de neste årene. Det ga et bilde av hva slags handlingsrom vi ville ha når det gjaldt nyansettelser. I tillegg så vi på rekrutteringsgrunnlaget og kjønnsfordelingen der. Slik gjorde planen det mulig å være bevisst på likestilling ved ansettelser, fordi man kunne se de enkelte ansettelsene i forhold til et større bilde.

Om planen er blitt fulgt opp, vet Haavind derimot lite om ettersom hun sluttet som prodekan ved fakultetet kort tid etter at planen var vedtatt.

TIL HANDLING

– Hvordan skal man så få likestilling på dagsordenen? Kan man instruere ledere på ulike nivåer til å prioritere dette?

– Ja. Det finnes mange føringer for hva lederne ved universitetet skal gjøre, og de kan også få dette på likestillingsområdet.

Men om dette vil fungere, avhenger av om man klarer å bygge legitimitet for arbeidet i organisasjonen.

– Positive insentiver har vist seg å fungere bra. For noen år siden fantes det for eksempel en ordning der enhetene konkurrerte om å få tildelt opprykkshjemler for kvinnelige førsteamanuenser. Da bedret innsatsen seg, og lederne lagde lister over alle de flinke kvinnene som burde bli professorer.

– Slik bør man tenke i andre situasjoner også. Insentivmodeller kan fungere godt for å få fart i likestillingsarbeidet.



Planen på SV-fakultetet inneholdt også tiltak for å hindre mannsdominans i professor II-stillingene. Hver gang man ville kalle en mann til en slik stilling, skulle man også være forpliktet til å kalle en kvinne.

HANNES TIPS: – Bare sett i gang! Den universitetslederen som gjør noe bevisst og reflektert på dette området, risikerer ikke å få mye motbør og vanskeligheter. Her er det fortsatt ineffektivitet som er farlig og setter likestillingsarbeidet i varny. For resultatet vil bli bra. De kvinnene som blir tilsatt, kommer ikke til å få det vanskelig. Det har vi lært nå.

**HANNE HAAVIND ANBEFALER FØLGENDE I EN ANSETTELSESPROSESS:**

- Opprett en aktiv søkekomité som undersøker hvilke kandidater som finnes. Om nødvendig få hjelp til å finne kvinnelige interessenter.
- Definer fagkretsen relativt bredt, men gjerne med preferanser i retning av noen prioriterte fagfelt. Sjekk at verken definisjonen av fagkrets eller prioriteringene utelukker kvinnelige kandidater eller favoriserer utvalgte menn.
- Søkekomiteen oppfordrer aktuelle kandidater til å sende inn forenklet søknad med CV og liste over vitenskapelige arbeider. I denne omgangen er det ikke nødvendig å gjøre vitenskapelige vurderinger av alle søkere.
- Det er søkekomiteen som velger ut de mest relevante og kompetente blant søkerne – sett i forhold til enhetens faglige behov og fremtidige stillingsplaner. Etter dette kan utvalgte kandidater inviteres til å sende inn fullstendig søknad.
- Vurderingen av faglige kvalifikasjoner kan bli mer inngående når bare sterke og relevante søkere blir vurdert. Det er ikke rangeringen som blir det viktigste, men selve presentasjonen av kandidatens fagprofil og kapasitet. Er det gode kvinnelige kandidater, må man passe på å gripe sjansen, og kunne legge vekt på hva de kan tilføre.
- Vurderingen av faglige kvalifikasjoner må følges opp med kontakt, intervjuer og instituttseminarer. Små og betydningsløse forskjeller mellom gode kandidater blir mindre fremtredende, mens potensial for deltakelse i miljøet og vitenskapelig kapasitet forhåpentligvis kommer i forgrunnen.
- Likestillingshensyn skal trekkes inn i alle ledd i prosessen, og det skal markeres hvordan det er gjort.



LIKESTILLING KREVER STERK FORANKRING I LEDELSEN OG FAGMILJØENE

Universitetet i Bergen har vært opptatt av universitetets rolle som foregangsinstusjon for likestilling i samfunnet siden 1970-tallet. Likevel, 30 år etter at vi lagde den første handlingsplanen for likestilling, viste kjønnsubalansen i vitenskapelige stillinger at universitetet fremdeles er en **mannsbastion**. Dette vil vi gjøre noe med. Vi har derfor startet et **planmessig arbeid** med klare mål og, ikke minst, med konkrete virkemidler. Slik vil vi bli et foregangsuniversitet for likestilling.

Vår erfaring viser at en **tydelig forankring** av likestillingsarbeidet både på ledelsesnivå og i fagmiljøene er av grunnleggende betydning for å lykkes i dette. Uten vedvarende støtte fra ledelsen kan det være vanskelig å bryte med tilvante mønstre i sterkt mannsdominerte fagmiljøer. Samtidig er det klart at uten legitimitet i fagmiljøene vil arbeidet for bedre kjønnsbalanse ha vanskelige kår. Det er i fagmiljøene forskningen foregår, og det er der rekrutteringen av nye forskere skjer. Derfor legger vi stor vekt på fagmiljøenes prioriteringer av tiltak for å bedre kjønnsbalansen i egne rekker.

Vi ser generasjonsskiftet vi nå er inne i som en god anledning til å bedre kjønnsbalansen – særlig blant professorene – og har satt oss som mål at kvinner skal utgjøre **minst 50 % av alle nytilsatte** i vitenskapelige stillinger. For å nå dette målet, har vi utarbeidet både en sentral handlingsplan for bedre kjønnsbalanse og egne **tiltaksplaner** ved hvert fakultet, basert på utfordringer og muligheter i de ulike fagmiljøene. Tiltakene spenner over et bredt spekter og finansieres dels gjennom sentrale likestillingsmidler og dels av fakultetenes egne budsjettmidler. Gjennomføring av tiltakene i **HANDLINGSPLAN FOR BEDRE KJØNNSBALANSE VED UIB 2007–2009** har kostet 21 millioner kroner fordelt over en treårsperiode.

En likestillingsrådgiver i sentraladministrasjonen og en likestillingsansvarlig ved hvert fakultet utgjør sammen et **Likestillingsforum**, som har ansvar for at planene følges opp, og at det er god dialog mellom ledelsen og fagmiljøene. I tillegg har vi en **Likestillingskomité** som overvåker likestillingsarbeidet ved hele institusjonen. Komiteen, som er et særutvalg oppnevnt av styret med representanter for både studenter og ansatte, har innsyns- og uttalerett i alle tilsettingsaker. Komiteen er også høringsinstans for alle plan- og policydokumenter som utarbeides ved universitetet, og den spiller en sentral rolle ved utarbeidelse av handlingsplaner for likestilling.

God statistikk er et viktig styringsverktøy, og hvert år utarbeides en omfattende likestillingsstatistikk som legges frem for universitetsstyret sammen med en statusrapport for handlingsplanen. Likestillingsarbeidet evalueres og justeres på denne måten hvert år av universitetets høyeste organ, og dette danner grunnlaget for tildelinger ved budsjettforhandlingene seinere på året. Likestilling er også en selvsagt del av dialogmøtene mellom universitetsledelsen og fakultetene.

Vil du vite mer om likestillingsarbeidet ved Universitetet i Bergen? Besøk vår hjemmeside www.likestilling.uib.no!



VENNLIG HILSEN  SIGMUND GRØNMO  REKTOR

Samarbeid og flat struktur

24

AV: ANITA HASLIE OG LINDA M. RUSTAD

Hvordan kan det ha seg at noen mannsdominerte forskningsmiljøer greier å rekruttere mange kvinner uten ett eneste likestillingstiltak? Kjersti Aas ved Norsk Regnesentral mener det kan handle om et raust arbeidsmiljø, samarbeid og høy faglig kvalitet.

Kjersti Aas er assisterende forskningssjef ved avdelingen SAMBA (Statistisk analyse, bildeanalyse og mønstergjenkjenning) på Norsk Regnesentral. Hun har en solskinnshistorie å fortelle: Hennes avdeling har nemlig oppnådd kjønnsbalanse innenfor et tradisjonelt mannsdominert fagområde. Avdelingen har 26 fulltidsansatte hvorav 12 er kvinner, og alle kvinnene har hovedfagsutdannelse i enten statistikk eller matematikk.

Og selv om statistikk er et område med flere kvinner blant kandidatene enn andre matematiske fag, finner vi ingen miljøer i Norge som kan sammenligne seg med SAMBA når det gjelder kjønnsbalanse.



«Kvinnelige instituttforskere er signifikant mer enig i at institusjonen har et inkluderende forskningsmiljø enn hva kvinnelige universitetsforskere er.»

NIFU STEP RAPPORT 9/2009

TILTREKKER KVINNER

– Hva tror du er årsaken til at dere har kjønnsbalanse i staben?

– Jeg tror det at vi har høy faglig kvalitet og et godt sosialt arbeidsmiljø er avgjørende. Vi har aldri igangsatt noen spesifikke likestillingstiltak for å rekruttere kvinner.

Aas mener også at blandingen av anvendte prosjekter og grunnforskning ved SAMBA er viktig for å rekruttere kvinner.

– Forskjellen på oss og et universitet er at vi i tillegg til grunnforskningen også jobber mye med anvendte problemstillinger og har god kontakt med industrien. Vi tror det er grunnen til at mange oppfatter oss som en spennende arbeidsplass, og at det spesielt fanger kvinner, sier Aas.

Hun kan fortelle at mange av kvinnene som kommer til Norsk Regnesentral, blir værende; alle ansatte har fast stilling, og instituttet har en stabil økonomi.

– Sammenlignet med næringslivet er dette en økonomisk trygg arbeidsplass, det kan hende at dette tiltrekker flere kvinner enn menn.

JOBBER SAMMEN

Vektleggingen av samarbeid er en annen faktor Aas mener kan være en forklaring på kjønnsbalansen.

– I forhold til et universitet er det nok mer samarbeid og en sterkere team-følelse her. På mange universitet sitter professorene på hvert sitt kontor med hvert sitt prosjekt. Slik er det ikke hos oss.

– Hvordan fremmer dere samarbeid mellom forskerne?

– Vi prøver å få til at det er minst to personer som jobber sammen på et prosjekt, og at folk jobber på minst to forskjellige prosjekter samtidig. Vi er også opptatt av at alle gjør både anvendte oppdrag for bedrifter og grunnforskningsprosjekter. Vi tror det er viktig at man samarbeider om å løse problemer.

Aas forteller at prosjekttakkvisisjon er et ledelsesansvar, men den enkelte forsker har ansvar for å levere timelister basert på prosjekt og inntjening.

– Det er vi i ledelsen som har markedsansvaret. Men forskerne er ofte med på å skrive prosjektsøknadene, og de er også med på møter med bedriftene. Vi vet ikke alltid på forhånd hvem som skal være med på prosjektet, derfor er det ikke enkeltpersoner, men avdelingen som helhet som søker om prosjektene, sier hun.

REALISTISKE RAMMER

Ledelsen jobber også for at det skal være likest mulig inntjening på alle ansatte.

– Det er ulønnsomt for oss som bedrift at vi har noen som går ledig og noen som jobber på altfor mange prosjekter. Vi har ikke et stringent inntjeningskrav fordi forskerne i perioder også har andre oppgaver, som å skrive prosjektsøknader og lignende. Men vi er selvfølgelig avhengig av en viss inntjening. Prosjektfordelingen er for øvrig hele tiden en åpen prosess: Vi snakker om hvilke prosjekter vi har og hvem som jobber på dem på avdelingsmøtene våre.

Aas forteller at de er opptatt av å ikke stresse medarbeiderne for mye, og at de prøver å sette realistiske rammer for prosjektene.

FÅR FADDERE

– Hvordan rekrutterer dere forskere?

– Det første kriteriet er gode karakterer. Men det kan være folk med gode karakterer som ikke egner seg til en anvendt jobb og arbeid i grupper. Intervjuer er derfor en viktig del av ansettelsesprosessen. Vi har vanligvis to intervjuer. På det første intervjuet forsøker vi å få fram personlige egenskaper hos søkeren, for eksempel i forhold til samarbeid. På andregangsintervjuet er målet å teste om de kan løse anvendte problemstillinger.

– Har dere en strategi for å ta dere av nye ansatte?

– Vi har fadderordning. Én får ansvar for å ta seg av den nye ansatte, lære ham eller henne forskjellige praktiske ting og sørge for at nykommeren kommer ned til felles lunsj. Fadderen kan også gi tips om hvem som er den beste å spørre om ulike faglige problemer. Vi forsøker også å finne et egnet prosjekt der den nyansatte kan jobbe tett med en senior i en periode.



Suksessfaktorer

SAMBA oppsummerer følgende momenter som viktige for den høye kvinneandelen ved avdelingen: raust og godt arbeidsmiljø • flat struktur • mye samarbeid i prosjekter • samfunnsnyttig arbeid med mye kundekontakt • sterkt fagmiljø • mulighet for fleksibel arbeidstid og hjemmekontor • gode permisjonsordninger • kvinnelige rollemodeller • økonomisk trygg arbeidsplass



GODE TILTAK PÅ 1-2-3

PROBLEM: Vi mangler kvinnelige søkere

TILTAK: Bruk letekomiteer

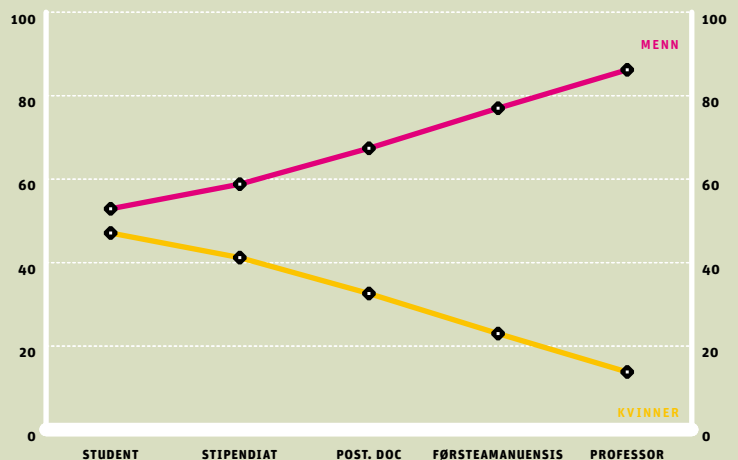
Mangel på kvinnelige søkere behøver ikke å bety at det ikke finnes aktuelle kvinnelige kandidater. Ved NTNU har ledelsen oppfordret fagmiljøene til å danne LETEKOMITEER for å gå aktivt ut og finne kvinnelige forskere til vitenskapelige stillinger. Letekomiteer identifiserer potensielle kvinnelige søkere i forkant av en utlysning.

VISSTE DU AT...

- ved Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi ved NTNU får alle kvinner som tilsettes i vitenskapelige stillinger, tilført en stipendiatstilling?

MATEMATISKE OG NATURVITENSKAPELIGE FAG 2008

KILDE: NIFU STEP/FORSKERPERSONALREGISTERET



Fra null til balanse

28

AV: SIRI LINDSTAD OG MARTE ERICSSON RYSTE

På få år gikk de fra null til fire kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Tre av disse er i dag professorer. – Vi hadde behov for å styrke instituttet og så mulighetene i tiltakene som kom fra sentralt hold, forteller Jan-Eirik Angell Killie ved Norges fiskerihøgskole i Tromsø.

For to år siden, før Universitetet og Høgskolen i Tromsø hadde fusjonert til et universitet, imponerte et institutt i Tromsø med sitt likestillingsarbeid. Fra å ha én kvinnelig ansatt i en bistilling i 1999, kunne Institutt for marin bioteknologi (IMAB) i 2008 skryte av kjønnsbalanse blant ledelse og vitenskapelig ansatte. Det vant de Kunnskapsdepartementets likestillingspris for.

I dag finnes ikke IMAB lenger, det har blitt en del av Norges fiskerihøgskole, et institutt ved Universitetet i Tromsø. Men lederen er den samme. Jan-Eirik Angell Killie begynte som instituttleder ved IMAB i 2001. Han var en av drivkreftene i arbeidet for å få flere kvinner inn.



«Jeg er imponert over det arbeid prisvinnerne har lagt ned i sitt likestillingsarbeid.»

FORSKNINGS- OG HØYERE UTDAN-
NINGSMINISTER TORA AASLAND
UNDER UTDELINGEN AV
KUNNSKAPSDEPARTEMENTETS
LIKESTILLINGSPRIS I 2007

– Akkurat da, og i de påfølgende årene, var det en økt satsing på rekruttering av kvinner til universitetene. Det kom fra politisk hold både lokalt og sentralt. Statsbudsjettet for 2001 inneholdt for eksempel professoratstillinger øremerket kvinner. Vi fikk kjempet oss til én av disse. For oss handlet det med andre ord først og fremst om å øke antall stillinger, og da benyttet vi oss av de virkemidlene som fantes.

ENDRET SITUASJON

Det var ikke det at instituttet ikke hadde forsøkt å rekruttere kvinner tidligere.

– Jeg vet at man ved ett tilfelle på slutten av 1990-tallet hadde reservert en stilling for kvinnelige søkere. Den gang var det ingen kvalifiserte som søkte, og man måtte gå ut med en ny utlysning, uten å øremerke den for kvinner.

Bare to år senere var situasjonen i ferd med å endre seg. Killie så at det fantes kvalifiserte kvinner. Det øremerkete professoratet ble snart fulgt av to andre stillinger som også ble besatt av kvinner.

– Det andre tilfellet hvor vi la føringer, var for en stilling vi allerede hadde, men som ble ledig på grunn av turnover. For den tredje stillingen hadde vi derimot ingen føringer i utlysningen i forhold til kjønn. En godt kvalifisert kvinne fikk likevel også den stillingen.

BEVISSTGJØRING

Jan-Eirik Angell Killie mener at utlysningsprosessene var en måte for ledelsen ved instituttet å bevisstgjøre seg på.

– Selvfølgelig så jeg at det lå en risiko i det å skulle reservere stillinger for ett kjønn, ettersom vi kunne få problemer med å få gode nok søkere. Alle ledere ønsker en så bred og god søkermasse som mulig, rett og slett fordi man ønsker seg de beste folka. Samtidig har det vært viktig for oss å ha kvinner i vitenskapelige stillinger som veiledere og rollemodeller, for slik å oppmuntre jenter til å utdanne seg innenfor dette feltet.

Når jeg nå ser tilbake, så er det liten tvil om at våre valg ga oss mange dyktige medarbeidere som har bidratt til å heve instituttet faglig og sosialt, sier han.

GODT MILJØ

Edel O. Elvevoll kom inn på instituttet som første kvinnelige professor.

– Det var et fantastisk miljø på instituttet. De klarte å skape et godt arbeidsmiljø som gjorde at folk trivdes, og at kvinnene ønsket å bli, forteller hun.

IMAB benyttet seg av en rekke sentrale likestillingstiltak ved Universitetet i Tromsø. Flere av kvinnene fikk kvalifiseringsmidler og ekstra driftsmidler, i tillegg til at instituttet deltok i et mentorprosjekt og fikk midler til å kalle en kvinne i professor II-stilling.

Selv var Elvevoll allerede professor da hun kom til IMAB, men hun mener tiltakene hadde en viktig betydning for kvinnene i miljøet.

– Ledelsen ved IMAB gikk direkte til kvinnene som kvalifiserte til midlene, og oppfordret dem til å søke. Dette gjorde at kvinnene opplevde at de ble sett. Instituttledelsen jobbet med problemer kvinnene kunne møte, forsøkte å forstå disse og satte dem i en sammenheng.

VIDEREFØRER ARBEIDET

I dag er det Elvevoll som har blitt øverste leder. Etter fusjonen mellom Universitetet og Høgskolen i Tromsø er fiskerihøgskolen en del av Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi der Elvevoll er dekan.

Hun forteller at fakultetet viderefører det gode arbeidet fra IMAB når det gjelder å oppfordre kvinnelige ansatte til å søke om sentrale midler.

– Kvinnene her skal være opptatt med å kvalifisere seg, de skal ikke sitte og lete etter alle mulige kvinnetiltak. Derfor må man ha ledere som sørger for at kvinnene er oppmerksomme på kvalifiseringsmidlene og faktisk søker på dem. Det er også lettere å søke om sjefen din ber deg om det, sier hun.

Elvevoll er fornøyd med å ha instituttledere som har erfaring med å drive godt likestillingsarbeid.

– Arbeid for likestilling blir sett på som en selvfølge her. Dette er også et spørsmål som kommer opp hele tiden, blant annet i forbindelse med oppnevning av komiteer og utlysning av stillinger.

GØY PÅ JOBBEN

Likestilling er ikke Elvevoll sin hjertesak. Mest av alt vil hun snakke fag, og hun tror det er viktig også for rekruttering av kvinner.

– Jeg tror noe av det som virker aller best, er at man ser at det er damer her, og at vi har det gøy på jobben. Det må synes at du kan ha det bedre her enn andre steder.

Og dette er sentralt, mener Elvevoll. For kvinnene som forlater academia, gjør det av rasjonelle årsaker, ofte fordi de får bedre arbeidsbetingelser andre steder.



I 2007 delte IMAB Kunnskapsdepartementets likestillingspris for 2007 med NTNU.

Den fikk instituttet for sin innsats for økt andel kvinner i forskerstaben. I begrunnelsen for tildelingen av prisen het det at IMAB ved hjelp av klare prioriteringer, spissede tiltak, bevisste handlinger og universitetspolitiske tiltak ved felles innsats og på ganske kort tid sørget for at kvinnene hadde gjort sin inntreden i fagmiljøet.

– Vi har et problem med at kvinner med doktorgrad forlater akademia i større grad enn menn. Jeg tror dette handler om det såkalte løsungssystemet. Innen mange fag får ikke folk faste jobber før de er godt over førti år. Det er ikke så fristende å gå fra den ene midlertidige ansettelsen til den andre, ofte bare på noen måneder hver.

– Så lenge vi ikke gjør noe med løsungssituasjonen, er kvinnfolk så vettige at de velger seg jobber andre steder.

MER INTERESSANT

Ved Killis institutt er derimot ikke rekruttering av kvinner noe problem lenger. I dag er flertallet av stipendiatene og postdoktorene ved instituttet kvinner.

– Det var som om vi bare måtte over en første kneik, sier Killie om rekrutteringen av kvinner til instituttet. I dag går den av seg selv.

Ja, det er nesten så han lurert på om de snart bør drive positiv forskjellsbehandling av mannlige søkere.

– Etter min mening er et arbeidsmiljø med tilnærmet kjønnsbalanse langt mer interessant enn der ett kjønn dominerer, og det uansett fag. Det er slik man får nye brytninger inn i fagdiskusjonene.



30,8 % av professorene ved Norges fiskerihøgskole var kvinner i 2009. Andelen kvinner i professor II-stillinger var 57,1 %, og 66,7 % av postdoktorene var kvinner.

KILDE: DBH 2009


JAN-EIRIKS TIPS: – Bruk jungeltelegrafene og ulike nettverk når stillinger utlyses. Sørg for at flinke kandidater blir oppmerksomme på at det er stillinger ledig.

EDELS TIPS: – I tillegg til det generelle likestillingsarbeidet er mitt råd å vise fram at arbeidet man gjør er gøy, at du driver med noe du har lyst til å holde på med. Det tror jeg er det aller viktigste for å motivere folk til å bli i denne sektoren.



Fra kvinner og ledelse til kjønn og organisasjon

ANN THERESE LOTHERINGTON, FORSKNINGSLEDER VED NORUT I TROMSØ



Hvorfor er det så få kvinner i topposisjoner i akademien? Spørsmålet har ikke et enkelt svar, men kan belyses teoretisk. Helt siden 1970-tallet har dette vært et tema for kjønns- og arbeidslivsforskere, selv om akademien ikke har dominert som empirisk felt. Ann Therese Lotherington gir et innblikk i denne forskningen.

KVINNER OG LEDELSE


I sin banebrytende bok *KVINNELIG LEDERSKAP – EN ANNEN DIMENSJON?* (1987) henvendte Marilyn Loden seg til næringslivet med budskapet om at kvinner hadde en naturlig særegen lederstil som burde kultiveres. Slik Loden så det, var problemet at praktisk talt all tidligere litteratur om kvinner og ledelse dreide seg om å instruerte kvinnene i hvordan de måtte forandre seg for å passe inn i en predefinert lederstil. De måtte bli mer like menn for å kunne nå toppen. I motsetning til dette ville Loden definere «den spesielle lederstilen mange kvinnelige ledere har, og den positive innvirkningen den kan ha på organisasjoner, slik at flere kvinner forstår at de ikke er nødt til å omskape seg i mennenes bilde for å lykkes» (Loden 1987:12). Ikke bare ville det hjelpe kvinner til å definere seg en plass som ledere, men arbeidslivet selv ville tjene på en ny form for lederskap som ville bidra til nødvendig endring. Vi kjenner det igjen i dagens argumenter om kvinner (og minoriteter) som ressurser, som bidrar til mangfold, bedre beslutninger og økt produktivitet.

I dag foreslår forskere imidlertid at oppmerksomheten også bør rettes mot

maskuline ledelseskulturer og hvordan de hindrer kvinner i å nå opp. De peker på behovet for å gå utover individuelle forklaringer for å forstå kvinners muligheter i organisasjoner. En slik tilnærming har røtter tilbake til 1970-tallet med Acker og van Houten (1974) som var opptatt av sammenhengen mellom kjønn og organisasjon. Med utgangspunkt i organisasjonen utviklet det seg flere perspektiver på kjønn, organisasjon og ledelse utover 1980-tallet.

HISTORISKE TILFELDIGHETER

Rosabeth Moss Kanter (1977) er en sentral representant for dem som så på organisasjoner som i prinsippet kjønnsnøytrale. Den observerbare kjønnsulikheten ble sett på enten som et resultat av eksterne forhold, for eksempel at kvinners og menns ulike roller i familien påvirker deres muligheter i organisasjonen, eller som følge av at regler og rutiner ikke var reelt byråkratiske. Det faktum at organisasjoner som hovedregel har menn i ledende stillinger ble forstått som resultat av historiske tilfeldigheter. Siden menn tilfeldigvis var i maktposisjonene, hadde de makt til å dominere og kontrollere andre, som tilfeldigvis ofte



var kvinner i underordnede posisjoner. Så snart kvinner oppnådde seniorposisjoner ville også de kunne utøve makt. Med en kritisk masse av kvinner i lederstillinger ville ikke menn lenger kunne dominere, og mannsdominansen ville opphøre. Dette ble gjort til et spørsmål om tid.


Løsningene Kanter foreskrev var å sørge for at enhver relasjon i organisasjonen var basert på grunnleggende byråkratiske, og dermed kjønnsnøytrale, prinsipper. Det ville sikre likebehandling av kvinner og menn, og kjønnsforskjellene ville bli byråkratisert ut. Dette minner om en nåtidig argumentasjon i akademien om at så lenge vi forholder oss til faglighet og følger faglige prosedyrer for ansettelse og opprykk, vil kvinner konkurrere på like vilkår med menn og oppnå posisjoner.

BYRÅKRATIET SOM MASKULINT

Nei, ville Kathy Ferguson (1984) ha sagt, byråkratiet er i sin essens maskulint. Det reflekterer en bestemt mannlig måte å organisere på, noe som betyr at selv om kvinner oppnår høye posisjoner i organisasjonen, vil ikke det medføre noen endring av byråkratiets patriarkalske

karakter. Det som skjer, er at kvinner som får ledende stillinger, koopteres i maskulturen slik at deres potensielle makt blir svekket. Ferguson mente at menn tar med seg sin maskuline sosialisering, med hierarkisering av relasjoner, inn i organisasjonene og slik dominerer og preger dem. Byråkratiske relasjoner mellom under- og overordnede i organisasjonen gjenspeiler relasjonene mellom kvinner og menn i en større sosial og patriarkalsk sammenheng.

I Fergusons analyse ble det overlapping mellom patriarkat og byråkrati, noe hun mente var tilsiktet. Hun så en klar sammenheng mellom det patriarkalske samfunnet og den byråkratiske organisasjonsstrukturen. Mens Kanters idealbyråkrat ville legge igjen egne tanker, følelser og meninger hjemme og handle lojalt etter ordre ovenfra, var Fergusons byråkrat en mann av kjøtt og blod som nettopp preget og dominerte organisasjonen med sin personlighet, meninger og følelser. Kvinners måter å organisere på sto i motsetning til dette. De var basert på en særskilt feminin vennskapsorientering som fordømte hierarkiet. Kvinner som gikk inn i byråkratiet, ville nødvendigvis tape fordi de



ville bli usynliggjort i den maskuline, patriarkalske strukturen. Slik satte Ferguson kvinners annerledeshet inn i en patriarkalsk maktforståelse.


I ORGANISASJONSSTRUKTUREN

Den tilnærmingen som refereres oftest i dagens forskning på kjønn, organisasjon og ledelse, ser kjønn som en integrert del av organisasjonsstrukturen (Acker 1992). Acker hevder at kjønn er en nøkkelkomponent i de sosiale, økonomiske og politiske relasjonene som danner grunnlaget for ulike måter å organisere på. Hun aksepterer verken Kanters kjønnsnøytrale- eller Fergusons maskuline byråkratiske struktur, men ser kjønn som en dynamisk og alltid tilstedeværende del av enhver organisasjon. For Acker finnes det ikke noen uberørte kjønnsfrie økonomiske, sosiale eller kulturelle prosesser. Kjønn er del av organisasjonens definisjon av arbeidets form og innhold, formelle og uformelle regler for samhandling på arbeidsplassen, og synet på hvordan forholdet mellom arbeid og ikke-arbeid skal være. Å synliggjøre dette er derfor en viktig del av arbeidet med å forstå det spesifikt kjønnete ved den organisasjonen som studeres. I slike analyser skilles det ver-

ken mellom formell og uformell struktur, eller struktur og kultur. Det som skal analyseres fram, er hvordan det formelle og det uformelle gjensidig skaper hverandre og samtidig etablerer en kulturell norm som åpner opp for kjønnsbasert maktutøvelse i organisasjonen.

Å VELGE LIKHET

Homososial rekruttering (Kanter 1977) er et eksempel på hvordan en kulturell norm etablerer organisasjonens struktur. Det går ut på, bevisst eller ubevisst, å rekruttere og favorisere dem som likner en selv og dermed systematisk ekskludere andre. I academia kan dette handle om professorer som rekrutterer nye forskere som likner dem selv, særlig faglig, men det kan også gjelde likhetstrekk som kjønn, etnisitet og klasse. Det kan skje ved at betenknninger utformes slik at de passer spesifikke personer, eller ved at passende rekrutter inviteres med i viktige faglige nettverk som gjør dem kompetente til å søke stillinger og prosjekter på et senere tidspunkt. Dette skjer uformelt, og ikke nødvendigvis med tanke på å ekskludere noen (for eksempel kvinner), men i neste omgang utformes formelle kompetansekrav og krav til teoretisk og empirisk innretning



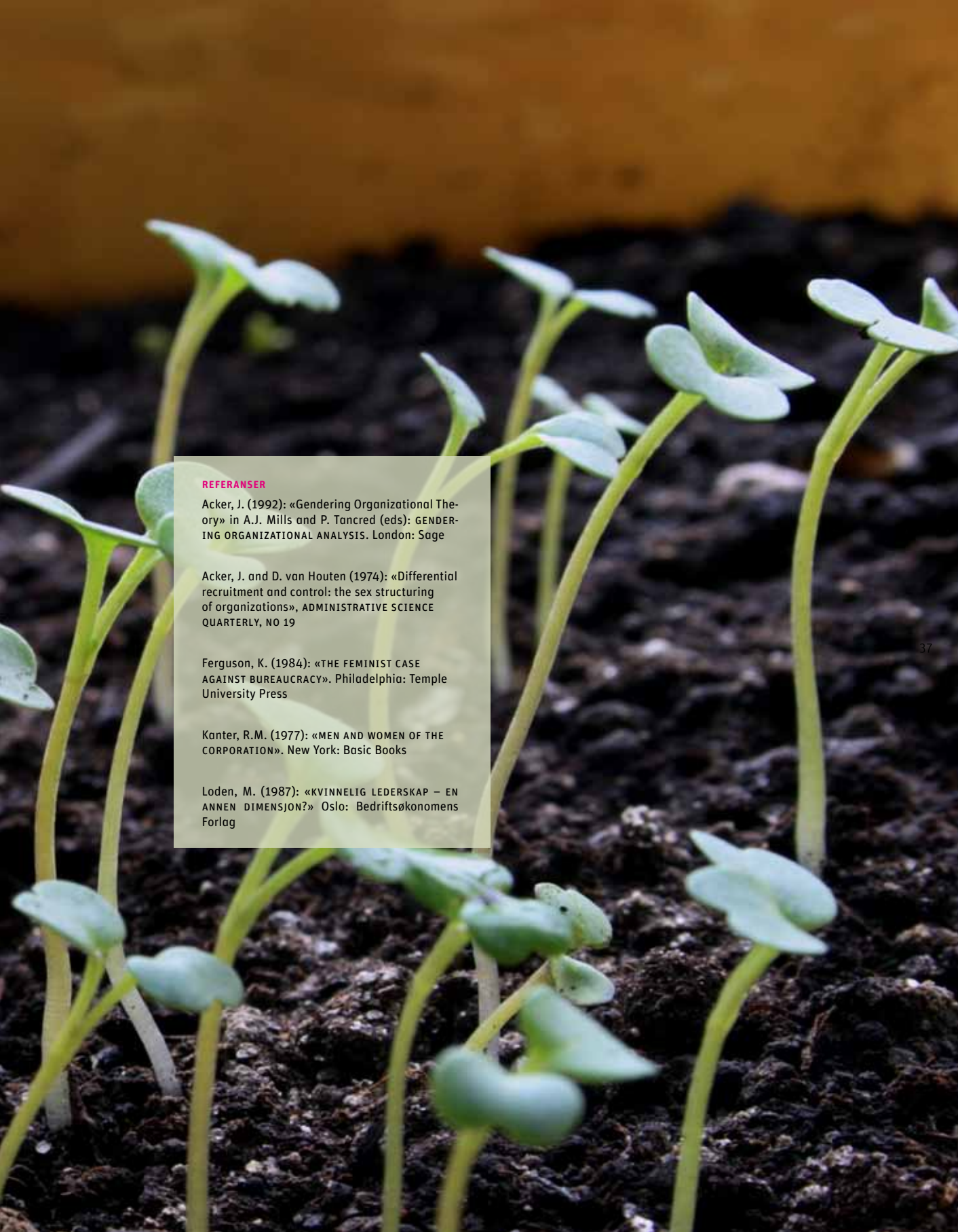
nettopp av disse personene. Deres utdanning, erfaring og praksis blir det som anses som den nødvendige kompetansen for å inneha de aktuelle posisjonene.

Slik etableres det en norm i organisasjonen for hvilket kjønn, klasse, utdanning, teoretisk og empirisk innretning som passer inn i miljøet og som en vil rekruttere til de ulike stillingene. Denne normen vil prege den videre rekrutteringen og fungere ekskluderende. Tidligere handlinger og relasjoner sementeres på denne måten som praksis og rutiner og oppfattes som den beste eller den rette strukturen. Referanser til den beste eller den rette måten å organisere på bidrar slik til å skjule den kjønnete strukturen. Så lenge denne ikke synliggjøres, kan kvinners problemer med å oppnå makt og innflytelse individualiseres og forklares med den enkelte kvinnes manglende evne og vilje.

FRA KVINNER OG LEDELSE TIL KJØNN OG ORGANISASJON – OG HVA SÅ?

Denne framstillingen viser at arbeidet med likestilling i academia kan ta mange vendinger, avhengig av det teoretiske blikket. Noen vil fokusere på egenskaper

ved kvinner og kvinners lederstil, andre på menn og maskuline ledelseskulturer, mens atter andre vil inn i organisasjonen og gjøre noe med den. Understrekningen av det prosessuelle ved organisasjoner, at organisasjoner skapes gjennom dynamisk samspill mellom aktører, slik Joan Acker foreslår, betyr at analysen som skal ligge til grunn for arbeidet, må sirkle inn hvilke prosesser det er viktig å gå inn i. Det kan dreie seg om ansettelsesprosedyrer, inkludert betenkning, arbeidsfordeling, opprykksprosedyrer og andre mindre opplagte prosesser. Et viktig poeng er at mange tatt-for-gitte forhold må tas inn i analysen. Det er ikke nødvendigvis bare kjønnsrelasjoner som må endres, men også forhold som framstår som en uforanderlig del av organisasjonens indre. Men endringene må arbeides fram. De kommer ikke av seg selv.



REFERANSER

Acker, J. (1992): «Gendering Organizational Theory» in A.J. Mills and P. Tancred (eds): GENDERING ORGANIZATIONAL ANALYSIS. London: Sage

Acker, J. and D. van Houten (1974): «Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations», ADMINISTRATIVE SCIENCE QUARTERLY, NO 19

Ferguson, K. (1984): «THE FEMINIST CASE AGAINST BUREAUCRACY». Philadelphia: Temple University Press

Kanter, R.M. (1977): «MEN AND WOMEN OF THE CORPORATION». New York: Basic Books

Loden, M. (1987): «KVINNELIG LEDERSKAP – EN ANNEN DIMENSJON?» Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag

Endring fra toppen

38

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

Hva skal til for å endre kjønnsbalansen i de mest mannsdominerte realfagene? Det vet Jan Petter Hansen ved Universitetet i Bergen en god del om. Under hans ledelse har kvinneandelen ved Institutt for fysikk og teknologi endelig begynt å stige.

– Jeg har hatt likestilling med i tenkningen siden jeg begynte i stillingen for seks år siden, forteller Jan Petter Hansen, leder ved Institutt for fysikk og teknologi (IFT) ved Universitetet i Bergen.

Den gang var det kun én kvinnelig professor ansatt ved instituttet, i dag har hun fått følge av fire andre vitenskapelig ansatte. Og nye, lovende kvinnelige postdoktor- og doktorgradsstipendiater er i gang.

– Det er ganske klart for meg at skal du rekruttere fremtidens forskere, de beste forskerne, så har du større sjanse til å få fatt i dem om du velger blant hele be-



«Jan Petter Hansen har vært flink til å bruke mulighetene som finnes ved universitetet til å fremme likestilling. Han har søkt aktivt etter kvinnelige kandidater til faste stillinger, fått tildelt ekstra stipendiatstillinger for kvinner og midler til frikjøp av kvinnelige forskere fra undervisning. Han har også arbeidet for en mer positiv atmosfære rundt problemstillingen ved instituttet.»

**ANNA LIPNIACKA, PROFESSOR VED
INSTITUTT FOR FYSIKK OG TEKNO-
LOGI VED UNIVERSITETET I BERGEN**

folkningen. Og da trenger studentene som kommer hit, å se at vi har kvinnelige forelesere som legger fram faget, og at fysikk ikke bare er for den ene halvdel av befolkningen.

FAGLIG STRATEGI

– Hva er det som skal til for å øke kvinneandelen i realfag som fysikk og teknologi?

– En ting er klart: å bedre kjønnsbalansen i fysikkfaget, og i de fleste realfag, står ofte i motsetning til faglige satsinger. Disse har en tendens til å være på områder der menn er i overvekt.

– Hva har dere gjort for å endre på dette?

– Vi har tenkt på kjønnsbalanse når vi har hatt stillinger ledig på områder der vi ønsker å utvikle oss, og aktivt sett etter dyktige kvinner vi kan få til å søke. Vi holder også på å etablere et nettverk for kvinner i professor II-stillinger fra omkringliggende miljøer som vi knytter opp mot instituttet.

– Kan ikke det å legge mål om kjønnsbalanse inn i den faglige strategien gå utover hensynet til faglig kvalitet?

– Det trenger det ikke å gjøre, og jeg tviler på at det finnes faglig belegg som viser at det er tilfellet. Hvis både faglig kvalitet og kjønn er viktig, så betyr det kanskje bare at det kreves mer åpne utlysninger og generelt mer bredde i de faglige strategiene.

39

MOTSTAND

Å satse på kvinnelige søkere, uansett hvor godt kvalifisert man mener de er, kan likevel være vanskelig i praksis. Man bør være forberedt på å møte motstand og miljøutfordringer, sier Hansen.

– Folk kan være prinsipielt enige i å satse på likestilling. Når det kommer til konkrete valg mellom hvilke kandidater man skal ansette, så er de derimot ikke alltid så opptatt av det prinsipielle lenger. Å føle at man går glipp av gode kandidater på grunn av likestillingsprioriteringer, kan være vanskelig å akseptere.

I svært mannsdominerte fagmiljøer vil ofte mannlige kandidater fra eget miljø konkurrere mot kvinner fra miljøer utenfor. Da kan det være krevende å velge kvinnen utenfra, selv om hun stiller likt i forhold til kvalifikasjoner. Når økonomien tillater det, kan man ansette to i stedet for én. Når det ikke finnes økonomiske muligheter, står man overfor vanskelige avveininger, påpeker han.

UPOPULÆRE VALG

Selv har Hansen tatt kontroversielle valg som leder og vet at flere mener han har involvert staben for lite i slike avgjørelser.

– Det er vanskelig å endre kjønnsbalansen i et konservativt demokratisk system. Man kommer til et punkt der det ikke er flertall for å ta de valgene som trengs for å rekruttere flere kvinner. Det er rett og slett fordi vi starter fra et svært mannsdominert nivå, og før vi kommer opp til et mer balansert miljø, er vi nødt til å ta noen upopulære valg.

– Har man ikke et tydelig ledelsesmandat som gjør det mulig å fastholde det prinsipielle, tror jeg det er vanskelig å komme noen vei med likestilling.

– Det du sier, er altså at innenfor dette feltet er det ikke mulig med endring nedenfra?

– Nei, det endrer seg ikke nedenfra.

STØTTE FRA OVEN

Men ovenfra mener Hansen at han har fått god støtte. Han vektlegger at ledelsen må støtte opp om det arbeidet mellomlederne, «som står i kampen til daglig», gjør.

– Det som står meislet fra oven, det som rektor sier, er avgjørende. Det må flagges tydelig hva som er ledelsens visjoner på praktisk politikk, og det er blitt gjort i Bergen. Jeg opplever at likestilling er en integrert del av virksomheten, fra ledelsen til fakultetene og til instituttnivå.

I den sentrale handlingsplanen ved universitetet er det slått fast at alle fakulteter skal ha en egen handlingsplan for likestilling.

– Hvis ikke likestilling står på sjekklisten for hva som skal inngå i den løpende dialogen med fakultetet, slik det har vært i hele min periode, så opphører trykket.



10,5 % av professorene ved Institutt for fysikk og teknologi var kvinner i 2009. Blant postdoktorene var kvinneandelen på 23,1 %.

KILDE: DBH 2009

JANS TIPS: – Skaff deg et tydelig ledelsesmandat som gjør det mulig å følge opp likestillingsplanene – også når man må gjøre vanskelige valg mellom kandidater. Uten det kommer man ingen vei i likestillingsarbeidet.



GODE TILTAK PÅ 1-2-3

PROBLEM: Kvinnene søker ikke opprykk

TILTAK: Lag opprykkskurs

Det historisk-filosofiske fakultetet ved NTNU henvendte seg til instituttledelsen og identifiserte kvinnelige førsteamanuenser som hadde ambisjoner om professorkompetanse. De laget et eget kurs i å søke professoropprykk, der kvinnene ble veiledet fram til levering.

- Det er mange som spør meg om man virkelig trenger veiledning for å skrive en søknad til professoropprykk. Og jo, det gjør man. Man skal sette opp en skikkelig søknad, framheve seg selv på en sympatisk passe måte og omtale ens faglige produksjon på relevant vis.

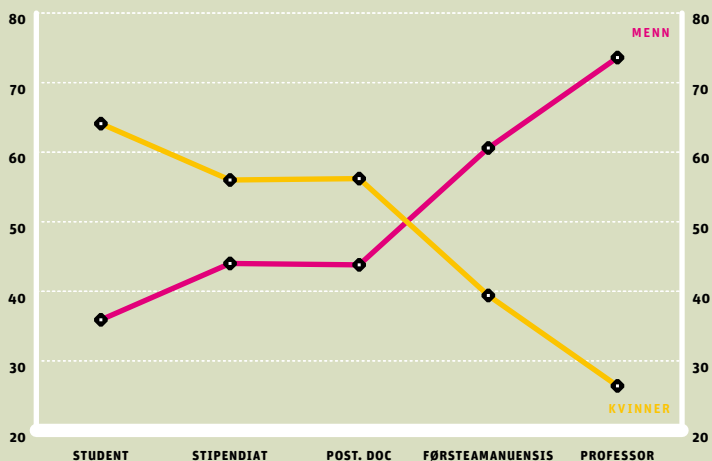
KARI MELBY, TIDLIGERE PRODEKAN VED DET HISTORISK-FILOSOFISKE FAKULTETET VED NTNU.

VISSTE DU AT...

- likestillingsutvalget ved Norges idrettshøgskole ledes av rektor?

HUMANVITENSKAPELIGE FAG 2008

KILDE: NIFU STEP/FORSKERPERSONALREGISTERET



Leder med tiltakslyst

42

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

Det medisinske fakultet ved NTNU har få kvinnelige professorer. Nå satses fakultetet på en rekke tiltak som skal bidra til økt kjønnsbalanse i toppstillingene.

Det mangler ikke på kvinnelige studenter på Det medisinske fakultet ved NTNU, der Helge Klungland er prodekan for forskning.

Men medisinerne sliter likevel med å endre mannsdominansen i de faste vitenskapelige stillingene. En kvinneandel på i underkant av 18 prosent på professornivå sender fakultetet mot en jumboplass når det gjelder kvinner i toppstillinger innen medisinfaget.

Klungland forteller at ledelsen har analysert kjønns- og alderssammensetningen i staben. Det har fått dem til å endre praksis når det gjelder ansettelse.

– Vi har bestemt oss for at vi ikke skal ansatte folk i bistillinger uten utlysning.



NTNU har vedtatt at det skal nedsettes lete- og finnekommiteer som skal sørge for at det er kvalifiserte kvinner som kan oppfordres til å søke ledige stillinger. Det skal letes både nasjonalt og internasjonalt.



«Helge Klungland har bidratt til at kvinnelige forskere har fått tilført ekstra ressurser i oppstartsfasen, noe som historisk har vært et gode for 'eldre mannlige professorer'. Han har også vært ansvarlig for å utarbeide og implementere en handlingsplan for rekruttering til flere vitenskapelige stillinger, og har hatt et spesielt fokus på likestilling i utlysnings- og ansetelsesprosesser.»

SVANHILD MARGRETHE SCHØNBERG,
FØRSTEAMUENSIS VED INSTITUTT
FOR LABORATORIEMEDISIN, BARNE-
OG KVINNESYKDOMMER, NTNU

– Det kommer sikkert ikke som noe sjokk at vi har ansatt menn nesten over hele linja når vi har tilsatt uten forutgående utlysning. Vi ser nå at vi får flere søknader når stillinger utlyses, så argumentet som ofte brukes om at det bare er én bestemt person som er kvalifisert til jobben, er ikke holdbart.

SØKER AKTIVT

– Hva gjør dere ellers for å sikre kvinnelige kandidater til utlyste stillinger?

– Vi bruker letekomiteer. Det er slutt på den tida da man bare sendte ut en utlysning og håpet at den rette personen ville søke. Nå må man gjøre noe aktivt for å få folk til å søke.

Den sentrale handlingsplanen ved NTNU slår fast at 50 prosent av tilsettingene i stillinger der det kreves doktorgrad, skal være kvinner.

– Vi har så få hele stillinger som utlyses at det er vanskelig å gjøre noe med dette, sier Klungland. Han vektlegger at dette har fått dem til å se etter alternative strategier for å bedre kjønnsbalansen.

Ved NTNU finnes blant annet sentrale frikjøpsmidler for kvinner som vil kvalifisere seg til professornivå, og startpakker for nytilsatte kvinner. Det medisinske fakultetet er aktivt og veileder kvinner som vil søke på disse midlene. Fakultetet har også med både mentorer og adepter i universitetets mentorprogram.

Men Klungland forteller også at fakultetet vil igangsette egne opprykkskurs for kvinner.

– Fallhøyden kan føles stor når man skal søke om professoropprykk, både for kvinner og menn. Dette er et godt tiltak fordi det fokuserer på hva som skal til for å bli professor og gir folk en dytt.

SATSER PÅ STUDENTENE

I 2002 ble det etablert et nytt tilbud ved fakultetet, som er blitt sentralt i likestillingsarbeidet.

– Vi har opprettet en egen forskerlinje. Den er viktig for rekruttering av unge medisinerer til forskning, særlig unge kvinnelige medisinerer.

Selv om kvinner dominerer blant studentene, går kun et mindretall videre til forskning. Det har derfor vært viktig å aktivt rekruttere jenter til forskerlinja. I fjor var over halvparten av kandidatene kvinner, det håper Klungland kan gi et godt fundament framover.

Han legger til at kjønnsbalanse også er viktig ved tildeling av forskningsstipender.

– Vi vil vi alltid se på hvor mange kvinner og hvor mange menn som får tildelt prosjekt-

stipend. Det er utenkelig å tildele samtlige prosjekter til menn, sier han og understreker at hensynet til likestilling ikke bryter med kravene til forskningskvalitet.

KLINIKER OG FORSKER

Den store utfordringen innen det medisinske faget er, ifølge Klungland, at man skal bli både kliniker og forsker. Det er krevende tidsmessig.

– Hvorfor er dette en særlig utfordring for kvinner?

– For mange par er det tøft når begge skal ha en karriere. Det påvirker selvsagt menn også, men det er ingen tvil om at kvinner fremdeles har flest omsorgsoppgaver. Det er for eksempel langt flere kvinner enn menn som tar ut foreldrepermisjon.

– Hvilke muligheter har dere for å påvirke denne situasjonen?

– Vi må ha en dialog mellom klinikkssjefer på sykehus og instituttledere på universitetet for å tilrettelegge slik at arbeidsdagen er gjennomførbar, sier Klungland.

44

Han mener også at kvinner må være litt mer egoistiske.

– Man må tenke på karrieren når man svarer ja og nei på forespørsler som ung forsker. Det er viktig å ha en bevisst karriereplan og vite hva du gjør for å lykkes med de målene du har satt i planen din.

Det betyr derimot ikke at prodekanen mener man må ofre alt for forskningen de første årene.

– De beste årene innen forskning har du fra du er førti til du er seksti.



Kvinner utgjorde 17,6 % av professorene ved Det medisinske fakultet i 2009. Blant førsteamanuensene var kvinneandelen 48,2 %, mens den var 7 % på professor II-nivå.

KILDE: DBH 2009

HELGES TIPS: – Vær bevisst på likestilling hele tida, både ved rekruttering, utlysninger og prosjekttildelinger. Utlys alle stillinger.



GODE TILTAK PÅ 1-2-3

PROBLEM: Kvinner deltar i få nettverk

TILTAK: Gi økonomiske insentiver til nettverksbygging

Kif-komiteen har gitt økonomisk støtte til 15 nettverk for kvinnelige forskere, hvorav mange er nyopprettede. Flere institusjoner støtter nettverk for kvinnelige forskere på fagområder der kvinner er i mindretall. Nettverkene kan være internt mellom kvinner på et bestemt fagområde, ved en institusjon, nasjonalt og internasjonalt.

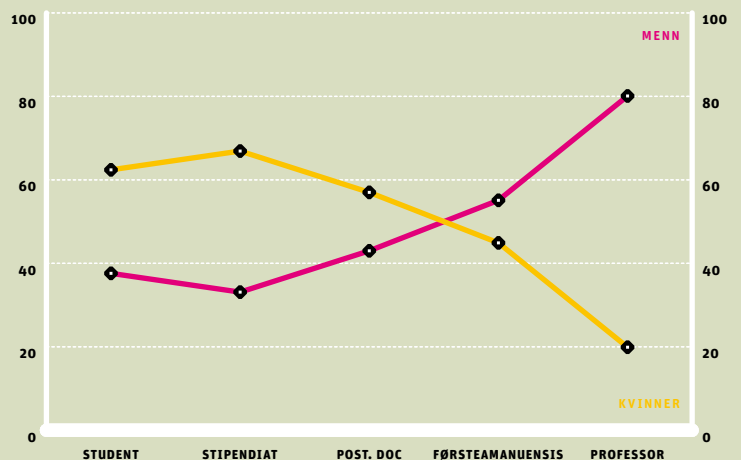
Moment-nettverket er et fagnettverk for kvinnelige teknologer som har relasjoner til nordområdene. Nettverket er organisert som et prosjekt og ledes av Høgskolen i Narvik.

- Gjennom Moment-nettverket får kvinnelige teknologer en møteplass for faglig og personlig utvikling og nye strategiske og relasjonelle nettverk.

(MOMENT-NETTVERKETS HJEMMESIDE)

MEDISIN 2008

KILDE: NIFU STEP/FORSKERPERSONALREGISTERET



STARTPAKKER GIR TID TIL FORSKNING

Ved NTNU har vi i flere år tilbudt startpakker for å rekruttere og beholde kvinner på mannsdominerte forskningsområder. Det er et likestillingstiltak jeg mener fungerer svært godt, og som jeg vil anbefale til andre institusjoner.

Det tar tid å etablere seg som forsker. Man skal skaffe ekstern finansiering til egen forskningsaktivitet og bygge egen faggruppe. For å spare tid og ressurser tilbyr NTNU økonomiske midler til kvinner i oppstartfasen av en karriere ved universitetet. Det er dette vi kaller en **startpakke**. En startpakke kan blant annet bestå av midler til vitenskapelig utstyr, forskningsassistanse og laboratorieleie. Slik kan kvinnene bruke mindre tid på administrativt arbeid og mer tid på forskning allerede fra start.

«DET VAR TUNGT Å NÅ FREM MED SØKNADER PÅ ANNEN MÅTE NÅR MAN VAR LITE KJENT I MILJØET, DERFOR VAR DET FINNT MED SLIKE STARTPAKKER,» forteller en av kvinnene som har mottatt startpakke. Andre legger vekt på at startpakkene gir faglig utvikling og inspirasjon. Tilbakemeldingene vi får, tyder på at midlene også kommer instituttet til gode i form av positive ringvirkninger for fagmiljøet og etablering av nye tverrfaglige prosjekter. Flere bruker startpakkene til nettverksbygging mot industrien og aktuelle samarbeidspartnere både nasjonalt og internasjonalt. Det bidrar til bedre kvalitet i undervisningen, i tillegg til industrikompetanse i prosjektsammenheng.

Nettverksbygging i eget fagmiljø er viktig for nytilsatte kvinner hos oss. «DET HAR VÆRT SVÆRT VIKTIG Å STYRKE DET FAGLIGE NETTVERKET FORDI SOM NYANSATT VED NTNU HAR JEG EN NY ROLLE I FAGMILJØET, OG MÅ SKAPE MEG EN POSISJON UT FRA DET,» forteller én. Men startpakkene gir også lettere **finansiering** av gode prosjekter. De bidrar til å

synliggjøre kvinner i mannsdominerte miljøer, og de kan stimulere forskerkolleger til å tenke annerledes.

Vi har avgrenset ordningen til institutter der kvinneandelen blant faste vitenskapelig ansatte er mindre enn 20 prosent. De ulike tiltakene det søkes om, føres opp i prioritert rekkefølge med tilhørende søknadsbeløp. Søknaden skal begrunnes. Ved vurdering av søknadene vil søkers forskningsmessige behov bli vektlagt, samt hvordan søknaden kan bidra til å realisere instituttets **forskningsstrategi**, herunder strategi for å rekruttere og beholde kvinner i vitenskapelige stillinger. Dersom fakultetet søker startpakker for flere kvinner, skal søknadene prioriteres. Ved tildeling av midler ber vi om **tilbakemelding** om hvordan tiltaket har fungert.

Hittil har vi delt ut startpakker for **8,3 millioner** kroner til 29 kvinner her ved NTNU. Det har vært vel anvendte penger.

Lurer du på om dette tiltaket kan være aktuelt ved din institusjon? Ta gjerne kontakt med oss!



VENNLIG HILSEN  TORBJØRN DIGERNES  REKTOR

Utfordrer høgskolene

48

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

På Høgskolen i Lillehammer er bare tre av 35 professorer kvinner. Ingrid Guldvik har vært med på å danne nettverk for kvinnelige forskere som vil kvalifisere seg til toppstillingene, og har råd til ledere som vil ta likestillingsarbeidet på alvor.

– Høgskolene ligger ti–femten år etter universitetene når det gjelder arbeid for likestilling, sier Ingrid Guldvik, førsteamanuensis i helse- og sosialfag ved Høgskolen i Lillehammer. Hun har både forsket på likestilling i politikken og vært en pådriver for likestillingsarbeid i forskningssektoren.

Nylig var hun med på å danne «professorgruppe for kvinner», et nettverk for kvinnelige førsteamanuenser som vil kvalifisere seg videre til professorer ved Høgskolen i Lillehammer.



«De kvinnedominerte statlige høgskoleutdanningene har langt færre professorater enn de mannsdominerte, viser tall fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. De professoratene som finnes, besittes i overveiende grad av menn.»

KILDE: BASERT PÅ TALL FRA DBH
2007

– Dette er et initiativ vi forskerne har tatt selv. Professorgruppa har også fremmet sak for forskningsutvalget der vi foreslår oppretting av professorstipend for kvinner.

LIKESTILLING VIKER

Mange av de statlige høgskolene i Norge har en stor andel kvinnelige studenter. Likevel er det få kvinner på toppen. Høgskolen i Lillehammer har 70 prosent kvinnelige studenter og ligger i et område der den kvinnelige delen av befolkningen er blant de mest utdannede i landet. Likevel utgjør kvinnene kun 7,2 prosent av professorene og 31 prosent av førsteamanuensene ved høgskolen.

– Hvorfor har ikke høgskolene kommet lenger i likestillingsarbeidet?

– Problemet er at mye arbeid på dette feltet bærer preg av å være stunts. Det igangsettes tiltak når noen påpeker at institusjonen har likestillingsutfordringer, men dette arbeidet blir ikke forankret godt nok i ledelsen eller planlagt langsiktig, sier Guldvik.

– Likestilling blir ofte et vikende prinsipp. Vi kan være enige i at det skal ansettes flere kvinnelige forskere, men i en bestemt situasjon, når det for eksempel gjelder å hente inn personer til professor II-stillinger, gjelder det ikke lenger. Da er det likevel en mann som blir «kallet».

– Men hvordan skal man sikre at målene om likestilling får betydning i en organisasjon?

– Det kreves at det finnes stoppunkter i systemet. Ledelsen på høyere nivåer må følge de ulike prosessene og etterspørre resultater. Det kan for eksempel bety å gå igjennom utlysningene slik at de blir attraktive for kvinner, og å etterlyse kvinnelige kandidater i en ansettelsesprosess.

STOPPER OPP

Det ble tatt tak i likestillingsarbeidet ved Høgskolen i Lillehammer for fire år siden, blant annet ved at kvinnelige forskere skulle følges opp spesielt gjennom medarbeidersamtaler. Dette førte også til at flere kvinnelige forskere søkte kvalifiseringsstipend. Men etter hvert dabbet satsingen av. Historien er ikke unik for Lillehammer.

– Hvorfor tror du så mange av satsingene på likestilling stopper opp?

– Når satsingene kommer i bølger uten at ledelsen tar helhetlige grep, stopper de lett opp. Problemet blir som regel å komme fra plan til handling. Likestillingsutvalgene kan utarbeide handlingsplaner, men de kan ikke gjennomføre planene.

– Det oppstår lett situasjoner der enkeltpersoner i organisasjonen blir bærere av likestillingsspørsmålet og får posisjonen som dem som alltid maser om det. Men noen få ildsjeler kan ikke endre situasjonen. Så lenge ingen i rektoratet prioriterer likestilling som en viktig

verdi – en verdi som til og med kan gå foran andre verdier – vil vi ikke få noen endring.

PRIORITERE KVALIFISERING

– Hvordan mener du man kan sikre at flere kvinner kvalifiserer seg til toppstillinger ved høgskolen?

– Jeg mener vi må støtte opp om enkeltforskeres kvalifisering over tid, det vil være mer effektivt for å øke kvinneandelen i toppstillingene. Vi må registrere hvilke kvinner som er i en situasjon der de kan gå videre. Deretter må ledelsen på ulike nivåer bidra til å legge et løp for å tilrettelegge for kvalifisering.

– Men dette avhenger av at det finnes en dialog mellom den sentrale ledelsen og avdelingene, der man jobber sammen for å få fram kvinner. Og ledelsen må være villig til å bruke penger på likestilling, vektlegger hun.

ØNSKELISTE

– Hvis du fikk komme med noen ønsker for likestillingsarbeidet i høgskolesektoren, hva ville det være?

50 – Jeg ønsker meg en mer kunnskapsbasert ledelse på dette området. I dag mangler det kompetanse på dette feltet i sektoren. Mange tenker at det ikke er noe problem med likestilling, fordi det er så mange kvinner ved høgskolene. Men de ser ikke på hvor kvinnene og mennene befinner seg, hvilke betingelser de jobber under og hvilke konsekvenser det har for faglig utvikling og kvalifisering.

– I tillegg ønsker jeg meg et likestillingsarbeid som er tydelig forankret i ledelsen, både når det gjelder tiltak og budsjetter.

INGRIDS TIPS: – Vi må følge med på statistikken på våre egne institusjoner, påpeke kjønnskjevheter og etterspørre tiltak. Vi må snakke sammen om hvilke ambisjoner vi har og hvordan det er mulig å nå målene. Hva er det som fremmer deltakelse i forskningsprosjekter og meritterende publisering, og hva er det som hindrer kvalifisering?



GODE TILTAK PÅ 1-2-3

PROBLEM: Liten oversikt over ressurstildeling ved institusjonen

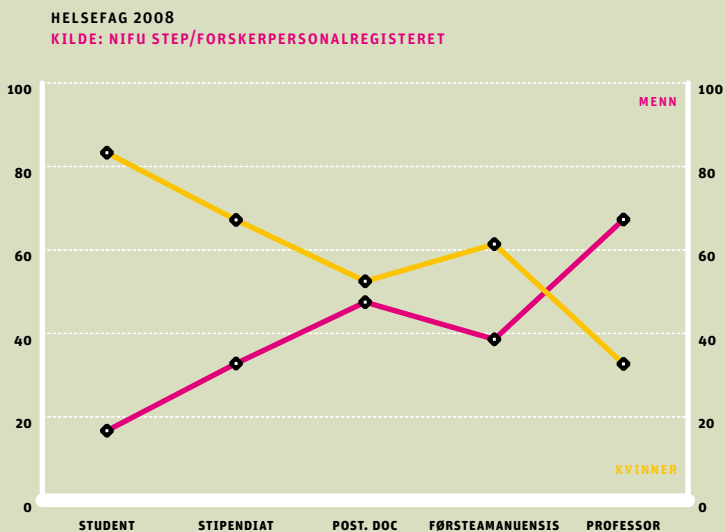
TILTAK: Følg pengestrømmen

Kjønntesting av budsjetter, såkalt kjønnsbudsjettering, går ut på at man følger opp politiske målsettinger på likestillingsfeltet innenfor budsjetterings- og rapporteringsarbeidet. Det vil si å gå inn i budsjettene og analyserer de ulike postene ut fra hvordan midlene fordeler seg mellom menn og kvinner i forhold til for eksempel faglige satsinger og midler til forskning. Denne kunnskapen brukes deretter til å rette opp uønskede skjevheter.

VISSTE DU AT...

- Norges forskningsråd skal innføre krav om likestillingsplaner i alle satsinger og programmer? (LIKESTILLING OG KJØNNSPERSPEKTIVER I FORSKNING. FORSKNINGSRÅDETS POLICY 2007–2012)
- menn raskere oppnår fast tilsetning i vitenskapelige stillinger enn kvinner?

(NIFU STEP RAPPORT 35/2007)



Tar utfordringen

52

AV: MARTE ERICSSON RYSTE

Ved mange høgskoler ligger likestillingsarbeidet brakk. Men det finnes også dem som satser. Høgskolen i Bergen går gjerne foran som et godt eksempel.

Eli Bergsvik er rektor ved Høgskolen i Bergen. Hun kjenner godt igjen det bildet Ingrid Guldvik ved Høgskolen i Lillehammer (se forrige artikkel) tegner av det manglende likestillingsarbeidet i høgskolesektoren.

– Vi har hatt egne planer for likestillingsarbeidet siden 1994, men utfordringen har helt klart vært å få satt planene ut i livet, forteller hun.

De siste årene har høgskolen likevel satset på likestilling. I året som kommer, vil de bruke om lag to millioner kroner på ulike likestillingstiltak.

– Hva har skjedd?



«Det er viktig med ledere og veiledere som ser deg og legger til rette for at du kan lykkes.»

PROFESSOR MONICA NORDTVEDT
VED HØGSKOLEN I BERGEN

– Vi har lenge ønsket å gjøre mer på dette området. Men vår erfaring er at likestillingsarbeidet er blitt styrket etter at høgskolen fikk en egen seksjon for forskning. Etter dette har vi satset mer på forskningsledelse, og det har vært positivt for likestillingsarbeidet, sier Bergsvik.

SATSER PÅ FORSKNING

– På hvilken måte?

– Vi har utarbeidet egne handlingsplaner for forskning, utvikling og nyskaping. Vi vektlegger her kompetansehevende tiltak for kvinner, som for eksempel frikjøp til professorkvalifisering.

– Vi har også endret en del på arbeidsmåtene våre. Vi stimulerer til etablering av forskningsgrupper for at forskerne skal kunne støtte hverandre i utvikling av egen forskerkarriere. I tillegg har vi laget en plan for mer systematisk oppfølging av stipendiatene.

KJØNNSDELTE FAG

– Dere har fag som tradisjonelt har svak forskertradisjon, som helse- og sosialfag. Hva har dere gjort for å styrke kvalifiseringen blant de ansatte der?

– I 2002 satte vi i gang et førstelektorprogram blant annet for helse- og sosialfagene. Det har vært svært vellykket. Mange kvinner har fått førstelektorkompetanse, og flere har tatt doktorgrad. Av disse er flere kvinner nå i gang med professorkvalifisering.

Høgskolen i Bergen er som mange andre høgskoler preget av kjønnsdelte utdanningsvalg, både blant ansatte og studenter. Avdeling for ingeniørutdanning har klar overvekt av menn både blant ansatte og studenter, mens Avdeling for helse- og sosialfag har en like klar dominans av kvinner. Fortsatt er det likevel flest mannlige professorer også innen helse- og sosialfag.

– Vi har som mål å styrke det underrepresenterte kjønn på de ulike fagområdene. Når det gjelder ingeniørfagene, arbeider vi på to plan – både med rekruttering av jenter til studiet og med stimulering for å øke andelen kvinnelige professorer.

– Ingrid Guldvik vektlegger at ledelsen må ta ansvar for likestillingsarbeidet. Hva kan du som rektor gjøre for at likestilling blir viktig i organisasjonen?

– Vi har arenaer der ledelsen kan ta opp saker som vi ønsker å nå ut til grunnplanet i organisasjonen med. Likestilling er tema på ledermøtene. Vi skal også ha likestilling som tema på ledersamling, der ledere fra alle nivåer er til stede. I tillegg må vi ha en grunnholdning om at likestillingsarbeidet skal være en integrert del av arbeidet. På dette området må man tenke langsiktig, det nytter ikke med skippertak.



Høgskolen i Bergen ønsker mer målrettede tiltak på følgende områder:

1. Frikjøp til professorkvalifisering av kvinner **2. Rekruttering av kvinnelige professor II / førsteamanuensis II som mentorer i ingeniørfag** **3. Stimulere kvinner på bachelor- og doktorgrad innen ingeniørfagene ved å opprette nettverk av mentorer og studenter** **4. Frikjøp fra undervisning for førsteamanuenser fra det underrepresenterte kjønn som har vist særlig kvalitet i sitt doktorgradsarbeid** **5. Etablere mentornettverk for kvinner for videre forskningsutvikling** **6. Rekruttering av kvinnelige studenter til ingeniørfag og mannlige studenter til helsefag- og førskolelærerutdanningen gjennom kurs for rådgivere på ungdomsskoletrinnet.**

Høgskolen prioriterer å bruke to millioner kroner for å stimulere til likestillingstiltak i 2010.

ELIS TIPS: – Undersøk hva som hindrer kvinnene ved institusjonen i å satse på en forskerkarriere, se på hva slags rammevilkår de trenger og sett inn tiltak i forhold til dette.



GODE TILTAK PÅ 1-2-3

PROBLEM: Vi lykkes ikke med å rekruttere kvinner til toppstillinger

TILTAK: Gi kvalifiseringsstipend

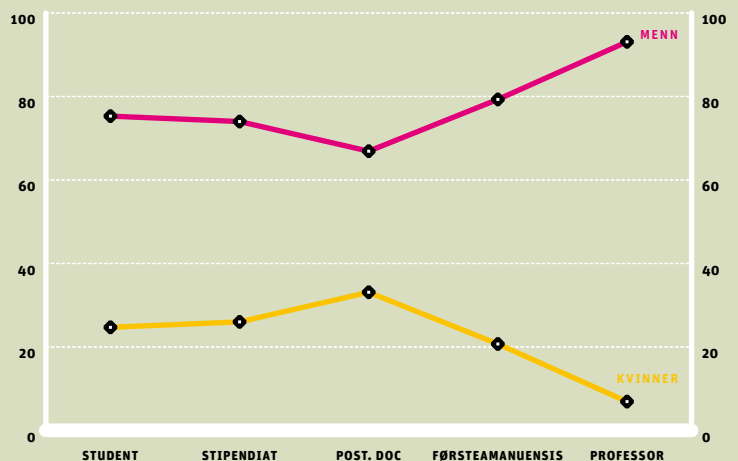
Flere institusjoner gir kvalifiseringsmidler til sine kvinnelige forskere. Ofte fungerer midlene som frikjøp fra undervisning og andre oppgaver. NTNU er en av institusjonene som benytter dette tiltaket. De har til sammen gitt stipend til 69 kvinnelige forskere. 48 % av disse er i dag blitt professorer. Universitetet i Tromsø har kvalifiseringsstipend integrert i sin mentorordning, andre har dette som et eget tiltak.

VISSTE DU AT...

- kvinner utgjør nærmere 50 % av rekrutteringsgrunnlaget til vitenskapelige stillinger i alle fagområder. Også innen teknologi er kvinneandelen sterkt økende, der 35 % av dem som disputerte innen teknologifagene i 2008, var kvinner? (DOKTORGRADSREGISTERET, NIFU STEP)

TEKNOLOGIFAG 2008

KILDE: NIFU STEP/FORSKERPERSONALREGISTERET



Endres faget, kommer kvinnene

56

AV: MARTE ERICSSON RYSTE OG LINDA M. RUSTAD

Nye faglige perspektiver gir rom for flere kvinner, mener professor i teologi Halvor Moxnes. Han har jobbet for å inkludere kjønnsperspektiver i teologi, og tror det er viktig for rekruttering av kvinnelige forskere.

Norge fikk sin første kvinnelige doktor i teologi i 1990. I dag er flertallet av både stipendiatene og studentene ved Det teologiske fakultet ved Universitetet i Oslo kvinner. Likevel utgjør kvinneandelen kun 8,3 prosent av professorene.

Professor Halvor Moxnes har en lang merittliste. Han har blant annet vært programleder for doktorgradsutdanningen, og han har ledet internasjonaliseringsarbeidet ved Det teologiske fakultet. Ikke minst har han jobbet for å gi kvinner større plass i faget, både som kolleger og på pensum.

FEMINISME PÅ PENSUM

– Hvordan henger revidering av pensum sammen med arbeid for likestilling?



«Moxnes har vært med på å anerkjenne fagfelt mange kvinner har vært opptatt av og bidratt til at kjønnsforskninga på Det teologiske fakultet har blitt stuerein. Han har også vært en utrettelig vaktbikkje i mange sammenhenger der det skal lyses ut stillinger, og spurt 'finnes det kvinner her?'»

MARIANNE BJELLAND KARTZOW,
FORSKER VED DET TEOLOGISKE
FAKULTET VED UNIVERSITETET
I OSLO

– Det handler om å legge et grunnlag for økt rekruttering av kvinner i årene som kommer. Vi må kombinere tiltak for likestilling med faglig utvikling som gir plass for nye perspektiver, sier Moxnes.

– Mange kvinnelige studenter er interessert i feministiske perspektiver. Studiene må gi dem en mulighet til å følge opp dette, for eksempel i semesteroppgavene de skriver. Man bruker sine egne erfaringer og spørsmål i arbeidet med de kristne tekstene, og feministiske teorier er viktig for forståelsen og forkynnelsen av disse i dag.

Moxnes mener også at feministiske perspektiver må gjøres faglig relevante ved fakultetet. Dette betyr blant annet at de må etterspørres i stillingsbeskrivelser. Ellers får ikke kvinnene som har arbeidet med dette, uttelling for sin kompetanse.

– Dette er særlig relevant hos oss, ettersom vi allerede har et professorat i feministisk tenkning. Dette professoratet ble i sin tid øremerket til fakultetet, og skulle bidra til en faglig satsing. Da må denne tenkningen også gjenspeiles i det øvrige arbeidet og i andre stillinger hos oss, sier han.

NETTVERK OG KONTAKTER

– Du er opptatt av at kvinnelige forskere må få tilgang til faglige nettverk. Hva har du selv gjort i forhold til dette?

– Jeg har jobbet for å gjøre eksisterende nettverk interessante for kvinner. Som eksempel kan jeg ta et nordisk nettverk for studiet av tidlig kristendom rettet mot doktorgradsstipendiater, som jeg har ledet. Det har vært tverrfaglig og åpent for alle stipendiater med relevante temaer.

– I nettverket har vi vært opptatt av å invitere kvinnelige forskere når vi henter inn internasjonale foredragsholdere i forbindelse med kurs og seminarer. De fungerer som rollemodeller, og de gir studentene kontakter og nettverk. Vi har også oppfordret kvinnelige doktorgradsstipendiater til å legge fram egen forskning på internasjonale konferanser.

– Vi bruker simpelthen allmenne tiltak for å gi kvinner adgang til samme type erfaring og nettverksbygging som menn, sier Moxnes.

VIKTIG BREDDE

– Hvorfor har du valgt å engasjere deg i arbeidet for likestilling?

– Jeg mener det å åpne for flere typer erfaringer og perspektiver gir en bredere basis for forskningen.

Moxnes er opptatt av at likestilling dreier seg om mer enn å få flere kvinner inn i stillinger. Det er også relevant med tanke på for eksempel etniske, kulturelle og seksuelle minoriteter.

– Å ha folk med ulik bakgrunn er en ressurs for forskning og undervisning. En større bredde er viktig for forskningsmessig fornyelse.

– Har du møtt motstand i arbeidet med å fremme likestilling?

– Jeg har ikke personlig møtt motstand. Men jeg tror generelt at det ved vårt fakultet, som mange andre steder, har vært liten bevissthet om behovet for en langsiktig utvikling for å gi kvinner muligheter. Det handler for eksempel om å tenke mer bevisst på å satse på kvinner når man har ledige engasjement.

– Hva synes du at du har lyktes med?

– Det handler ikke så mye om at jeg har lyktes, men at jeg har vært heldig som har kvinnelige kolleger, stipendiater og studenter som ikke har latt meg glemme at de finnes, og forventer å bli behandlet som likeverdige. De har gitt meg noe av den viktigste faglige inspirasjonen og utfordringene jeg har hatt.



I perioden 1990–2000 disputerte til sammen sju kvinner for den teologiske doktorgraden i Norge.

Ved Det teologiske fakultet ved Universitetet i Oslo var kvinneandelen blant doktorgradstudentene 72,5 % i 2009.

Samme år var kvinneandelen blant professorene 7,7 %.

KILDE: DBH 2009

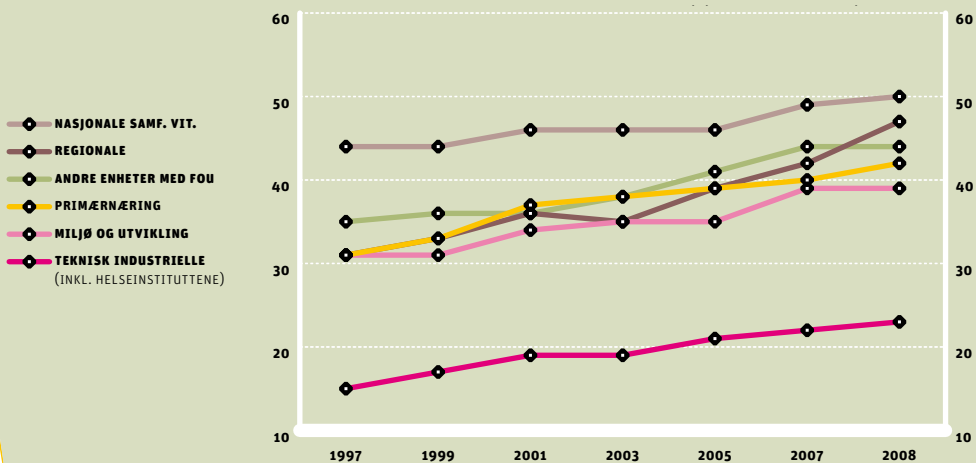
HALVORS TIPS: – Se på likestilling også som et faglig spørsmål. Det er en sammenheng mellom fagutvikling og rekruttering av kvinner.



VISSTE DU AT...

- gjennomsnittet i Europa når det gjelder kvinneandelen blant professorer, var 19 % i 2006, mens den i Norge var på 20 % i 2008? (NIFU STEP, SHE FIGURES 2009)
- Norge er det eneste landet i Europa der det i løpet av de siste årene har blitt vanskeligere for kvinner å oppnå et professorat? (SHE FIGURES 2009)
- andelen kvinner i postdoktorstillinger innen matematisk-naturvitenskaplige fag har gått ned fra 39 % i 2005 til 33 % i 2008? (NIFU STEP)

ANDEL KVINNER I INSTITUTTSEKTOREN ETTER TYPE INSTITUTT I PERIODEN 1997-2008
KILDE: NIFU STEP/FORSKERPERSONALREGISTERET





POSITIV ERFARING MED MENTORINGPROGRAM FOR KVINNELIGE POSTDOKTORER

Universitetet i Oslo gjennomfører nå sitt fjerde **mentoringprogram** for kvinnelige **postdoktorer**. Hensikten er å øke rekrutteringen av kvinner til forskning og undervisning. Frafall av kvinner i karriereløpet mellom rekrutteringsstilling og fast stilling er en utfordring i arbeidet for likestilling mellom kjønnene, og mentoringprogrammet er derfor et av UiOs viktigste likestillingspolitiske tiltak.

Målet med programmet er å støtte kvinnelige forskere i deres kompetanse- og karriereutvikling, slik at de i større grad blir motivert for en **fast forskerstilling** og får bistand i sin videre **karriereplanlegging**. Programmet skal stimulere til refleksjon, bidra med kunnskap om organisatoriske og kulturelle forhold og legge til rette for nettverksbygging.

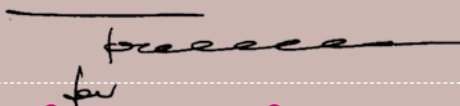
Vi har nedsatt en egen prosjektgruppe som har ansvar for gjennomføringen av programmet. Et konsulentfirma bistår med det faglige opplegget for samlingene. Mentoringprosjektet ved UiO har i snitt hatt 20–25 adepter med på hvert program. Det legges ned et grundig arbeid i forkant av og under **koblingsprosessen** mellom adept og mentor. Det gjennomføres blant annet intervju med kartlegging av adeptens behov for læring og utvikling, hva hun ønsker å få ut av programmet, utfordringer knyttet til arbeidssted/arbeidssituasjon og hva slags bakgrunn hennes mentor bør ha. Prosjektperioden er på cirka ett år, og det er lagt opp til 5–6 fellessamlinger på programmet som er obligatorisk for deltakerne. Både mentorer og adepter forplikter seg til å gjennomføre 10–12 samtaler underveis i programmet.

Når mentoringprosessen lykkes, vil det oppleves som nyttig og positivt for alle involverte parter: adepter, mentorer og organisasjon. Adeptene får oppmerksomhet, veiledning og innspill, og – ikke minst – tid og hjelp til å gjøre seg refleksjoner rundt

rollen som forsker i akademien. Mange kvinnelige postdoktorer sliter med selvfølelsen og troen på at de kan være aktuelle for en videre forskerkarriere. De trekker frem følgende **positive erfaringer** med å delta i mentoringprogrammet: viktigheten av å bli sett og bekreftet av noen, økt bevissthet i forhold til karrierevalg og hjelp til «dekoding» av kulturen.

Mentorene opplever at deltakelse i programmet er svært nyttig. De får økt forståelse av egen organisasjon, nytt perspektiv på egen hverdag og en forståelse av viktigheten av å opptre støttende overfor midlertidig ansatte kvinnelige kandidater. De får også en større bevissthet om mekanismer knyttet til kjønnsulikhet, maktstrukturer og likestilling. Deltakelsen virker også **oppdragende på organisasjonen**.

«KVINNER TRENGER Å TRO PÅ SEG SELV OG FÅ ØKT SELVTILLIT GJENNOM BÅDE TILBAKEMELDINGER OG OPPMUNTRINGER. FØRST NÅR DE ER HELT TRYGGJE PÅ SEG SELV, SITT STÅSTED OG SINE VALG, VIL DE KUNNE YTE SITT BESTE. FØR DE TAR AVGJØRENDE VALG, KAN DET VÆRE NYTTIG Å DRØFTE PREMISSENE FOR VALGENE, KONKRETISERE UTFORDRINGENE OG FORHÅNDSANALYSERE MULIGE KONSEKVENSER. JEG TROR YNGRE KVINNELIGE FORSKERE TRENGER Å HA EN INTERESSENT SPARRINGSPARTNER.» (SITAT FRA EN TIDLIGERE MENTOR)



MED HILSEN  OLE PETTER OTTERSEN  REKTOR  GUNN-ELIN AA. BJØRNEBOE  UNIVERSITETSDIREKTØR

Likestilling er et ledelsesansvar

62

AV: ANNE WINSNES RØDLAND

Det er den klare beskjeden fra SINTEFs konsernsjef Unni Steinsmo.

– Likestilling er viktig med tanke på kvalitet og kreativitet og trivsel på arbeidsplassen. Selvsagt er det også et spørsmål om rettferdighet, sier Unni Steinsmo.

– Som ledere i SINTEF har vi ansvar både for kundene og faget vårt, de ansatte og den gode driften. Likestilling er rett og slett viktig for SINTEF, fastslår hun.

FÆRREST KVINNER PÅ TOPPEN

Steinsmo mener det er viktig å fokusere på kvinneandelen blant forskerne.

– Det gjelder spesielt når vi rekrutterer til faglige toppstillinger. Der har vi fortsatt en stor utfordring. Hvis vi ser på alle sentrene for fremragende forskning og innovasjon som SINTEF og NTNU er en del av, er det kun to kvinnelige senterledere. Det viser at det er nødvendig med oppmerksomhet på kvinneandel, for det finnes flere dyktige kvinner, sier hun.



«En undersøkelse fra NIFU STEP viser at forskere i instituttsektoren er gjennomgående mer fornøyde med sin ledelse enn forskere i universitetssektoren. Forskerne i instituttsektoren opplever bedre kommunikasjon og tilgang til informasjon enn det forskerne fra universitetene melder om.»

NIFU STEP RAPPORT 9/2009

– Nå er det fortsatt flere menn enn kvinner å velge blant til slike stillinger. Derfor trenger vi tiltak for å få fram kvinnelige toppforskere. Det handler blant annet om arbeidsmiljø og utfordringer i hverdagen til tokarrierefamilier, fortsetter Steinsmo.

Hun forteller at SINTEF har prioritert barnehager og fleksibel arbeidstid. I tillegg skal de ha en tett oppfølging av ansattes faglige og personlige utvikling.

MENN BLIR PRIORITERT

Konsernsjefen er heller ikke negativ til kvotering.

– Vi er fortsatt kvinner i menns organisasjoner. I slike organisasjoner vil menn ofte bli fortrukket i rekrutteringsprosessene, ikke av mangel på vilje til å velge kvinner, men fordi de menn som velger, kjenner menn bedre enn de kjenner kvinner. I praksis blir derfor menn prioritert. Derfor er jeg for kvotering, så lenge det er snakk om kandidater som er like godt kvalifisert. Kvinneandelen i rekrutteringsgrunnlaget øker, og det må gjenspeiles i andelen kvinnelige ansatte, sier hun.

– Ledelsen må ha oppmerksomhet på tall og fakta og fokusere på å øke kvinneandelen, spesielt når det gjelder toppstillinger. Vi må gå gjennom tallene og ta tak der det svikter. Om kvinneandelen er for lav på ett område, bør jeg som leder ha klart for meg om det er noen gode grunner til dette, legger hun til.

POSITIVT ARBEIDSMILJØ

Steinsmo kan fortelle at SINTEF har nådd målene de satte seg i 1992, om at andelen kvinnelige forskere skal være i samsvar med kvinneandelen ved relevante læresteder, og at antall kvinnelige ledere skal være i samsvar med kvinneandelen blant forskere og ingeniører. De har også gjort noen grep for å jevne ut lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

– Likestilling er imidlertid mer enn likelønn og kvinneandel. Det er mer enn tall. Det handler om hvordan vi jobber. Våre prestasjoner blir hovedsakelig bestemt av kultur og kompetanse, relasjoner og samhandling, selv om struktur og formell organisering også spiller en rolle.

– Da jeg søkte min første jobb, ble jeg spurt om jeg hadde tenkt å få barn i nærmeste framtid. Det lå i kortene at et ja på det spørsmålet ikke hadde blitt tatt veldig positivt imot. Da jeg fikk jobb i SINTEF, derimot, var jeg høygravid og kunne ikke begynne på åtte måneder. Likevel fikk jeg jobben. Det handler altså om de signaler arbeidsplassen gir om hva vi tilrettelegger for og hva vi mener er positivt, sier hun.

HVERDAGEN I SINTEF

Hvert andre år gjennomfører SINTEF en bred undersøkelse der alle forhold ved arbeidsmiljøet blir kartlagt. Alle blir spurt om de trives på jobb, om faglig utvikling, om egen arbeidssituasjon og om nærmeste leder fungerer bra.

– Det er generelt et godt arbeidsmiljø i SINTEF, men der det ikke er bra, tar vi tak i de problemene som avdekkes. Vi har også gjennomført egne undersøkelser blant kvinnelige forskere og ingeniører for å kartlegge hvordan de opplever hverdagen i SINTEF, sier Steinsmo.

– Hva har du som leder gjort for å fremme likestilling i SINTEF?

– Slik jeg ser det, handler ikke likestilling bare om kvinner. Det handler om å se alle som likeverdige mennesker og verdsette mangfold. Jeg er stolt av å jobbe i en organisasjon der dette ligger til grunn. Det er mange som har bidratt i likestillingsarbeidet i SINTEF.

– Når det gjelder mitt bidrag, så håper jeg at det å prioritere faglig og personlig utvikling av alle ansatte, og samtidig være oppmerksom på kvinner og gjøre noe hvis forholdene er urimelige, vil skape og har skapt resultater.



Kvinneandelen blant forskerne i de teknisk-industrielle instituttene var 23 % i 2008. Ved SINTEF var kvinneandelen blant forskerne 27 % samme år.

KILDE: NIFU STEP OG SINTEF, ÅRSRAPPORT 2008

UNNIS TIPS: – Man må etablere en felles ambisjon om likestilling blant alle ansatte, lage en plan for å nå ambisjonen og være opptatt av de resultater som oppnås. Det også viktig å spørre ansatte om hvordan de opplever arbeidssituasjonen og arbeidsmiljøet.

SLUTTORD

Å bedre kjønnsbalansen i forskningen i Norge er en krevende utfordring og en prioritert oppgave for mange. I Stortingsmelding nr. 30 KLIMA FOR FORSKNING, som ble vedtatt av Stortinget i 2008, er likestilling i forskning satt på den nasjonale forskningspolitiske dagsordenen. Målet om å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger er også nedfelt i plattformen for den rødgrønne regjeringen, Soria Moria II.

Tall fra Norge viser at norske kvinner, i større grad enn kvinner ellers i Europa, tar høyere utdanning til og med doktorgradsnivå. Rekrutteringsgrunnlaget i Norge er dermed et av de beste i Europa. Likevel er vi helt gjennomsnittlige når det gjelder kvinneandelen på professornivå. Hvert tredje år publiserer Europakommisjonen statistikk på dette feltet. Ifølge siste oversikt, SHE FIGURES 2009, var Norge det eneste landet i Europa der det ble vanskeligere for kvinner å oppnå et professorat i perioden 2004–2007. Den såkalte glasstakindeksen, som ser på forholdet mellom rekrutteringsgrunnlag og andel kvinner i professorstillinger, viser dette. Det er dermed mye arbeid som gjenstår.

Kif-komiteen har hele tiden framhevet viktigheten av at ledelsen i sektoren tar disse utfordringene på alvor. Vi håper TALENTER PÅ SPILL har gitt inspirasjon, økt forståelse og gode ideer til hva dere kan gjøre som ledere for å bedre kjønnsbalansen i forskningen, og at håndboken kan inngå i ledelsesprogrammene ved institusjonene.

På vegne av Kif-komiteen vil jeg med dette takke alle dem som har bidratt til TALENTER PÅ SPILL. En særlig takk går til dere som har stilt til intervju, til LUN-nettverket som har bistått med nyttig informasjon og til rådgiver Hebe Gunnes ved NIFU STEP som har bidratt med statistikk. Til slutt vil jeg takke de to redaktørene Linda M. Rustad og Marte Ericsson Ryste, som har gjort det meste av jobben!

ET VERKTØY FOR LIKESTILLING I FORSKNING Ressursbank for likestilling i forskning er en nettressurs for deg som jobber med, eller er opptatt av å fremme kjønnsbalanse i universitets-, høgskole- og instituttsektoren. For norske og utenlandske nyheter om likestilling i forskning – abonner på Ressursbankens nyhetsbrev. For nyheter på engelsk om kjønn og likestilling i Norge – abonner på engelsk nyhetsbrev. [HTTP://KVINNERIFORSKNING.NO](http://kvinneriforskning.no)

BOKEN ER UTGITT AV KOMITÉ FOR INTEGRERINGSTILTAK – kvinner i forskning (2007–2010). Komiteen ble nedsatt av Kunnskapsdepartementet og har vært ledet av Gerd Bjørhovde, professor ved Universitetet i Tromsø. Fra og med april 2010 til desember 2013 blir det nedsatt ny komité under navnet Komité for kjønnsbalanse i forskning. **KOMITÉ FOR INTEGRERINGSTILTAK – KVINNER I FORSKNING • MARS 2010**