

# Kjønnsbalanse i forskning

Universitets- og høyskolerådet v/ Administrasjonsutvalget  
Pilestredet 46b  
0167 OSLO

Deres referanse:

Vår referanse:  
10/241-1

Vår dato:  
20.09.2010

## Ledelse - et sentralt premiss i likestillingsarbeidet i UH-sektoren

Det vises til forespørselen fra UHRs administrasjonsutvalg til Kunnskapsdepartementet, datert 21.6.2010 om å få finansiert et prosjekt om nasjonal ledelsesutvikling (SAK) og departementets tildelingsbrev datert 9.9.2010 hvor det framkommer at UHR har mottatt 2,5 millioner NOK til formålet. En ambisjon i utvalgets forespørsel er å utvikle tiltak for å styrke ledelse som vil komme alle universitet og høyskoler til gode, og å øke forståelsen i UH-sektoren for kultur for ledelse og sette i gang prosesser som blir direkte matnyttige. Komitee for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen) ønsker med dette å melde sin interesse for det forestående arbeidet, og sekretariatet har allerede vært i dialog med administrasjonsutvalgets sekretær. Vi mener at de erfaringer vi har opparbeidet oss vil kunne bidra til at administrasjonsutvalget lykkes med sine ambisjoner.

Kif-komiteen hadde et møte med Statsråden 7. september hvor ledelse ble diskutert. Statsråden ga klart uttrykk for at det er ønskelig å integrere likestillingsdimensjonen i prosjektet UHRs administrasjonsutvalg har fått midler til.

## Likestilling er et ledelsesansvar

Kunnskapsdepartementet pålegger alle UH-institusjoner å utarbeide en egen handlingsplan for likestilling. Det er ledelsen på de ulike nivåer som har ansvar for at handlingsplanen blir implementert. I tillegg er likestilling et eget kunnskapsfelt. De institusjonene som lykkes i sitt likestillingsarbeid kjennetegnes av god forankring i ledelsen, kompetanse på feltet, gode rapporteringsrutiner knyttet til mål i planverk og ikke minst ved prioritering i budsjetter. Fra Kif-komiteen ble opprettet i 2004 har ledelse vært et sentralt tema. Vi har besøkt øverste ledelse ved en rekke institusjoner og erfarer at det er svært variabelt i hvilken grad ledelsen lykkes i sitt likestillingsarbeid. Samtidig opplever vi at ledelsen synes likestillingsarbeidet kan være vanskelig, og at de trenger tilførsel av kompetanse og inspirasjon. Komiteen har også selv blitt utfordret til å bistå ledelsen ved å komme med gode eksempler på ledelse og hva som konkret kan gjøres for å lykkes bedre. Dette er bakgrunnen for at komiteen i 2010 publiserte *Talenter på spill. Eksempler på god forskningsledelse*. Publikasjonen er distribuert til rektor og direktør ved UH-institusjonene, og enkelte har nå tatt den i bruk som del av sin lederopplæring. En av tilbakemeldingene vi har fått på *Talenter på spill* er at den imøtekommer et behov for mer kunnskap om ledelsesutøvelse generelt og likestilling spesielt. Øverste ledelse ved de fleste institusjonene er i dag er oppmerksomme på at de har



et ansvar når det gjelder likestilling. Likevel er ledelsen ofte lite konkret når de skal fortelle hva dette ansvaret innebærer og hvilke rutiner de har for å forankre likestillingsarbeidet nedover i systemet. Vi mener publikasjonen kan være et nyttig innspill også til det arbeidet UHR nå er i gang med.

## Ledelsesopplæring

Ledelse utføres på mange ulike nivåer i sektoren. Fra rektorat og til forskningsledelse på enkeltstående prosjekter. Ledelse utøves også innen den administrative linjen. Ledelsesopplæring knyttet til likestilling kan gjøres på mange måter, her finnes ikke én fasit. Men tilbakemeldingene Kif-komiteen har fått er at tematikken bør integreres i ledelsesopplæringen som helhet. Det gjelder uansett hvilket ledelsesnivå som er målgruppen. Behovet for integrering begrunnes ofte med at et eget seminar viet likestilling får generelt lavt oppmøte, med mindre det er obligatorisk.

I tillegg til å integrere likestilling som et tema i ledelsesopplæringen er det også relevant å diskutere egne ledelseskurs for kvinner. Flere institusjoner opplever at kvinner ikke søker seg til lederstillinger. Dette er et ressursproblem i sektoren. En ide er å lage egne kurs for kvinner som ennå ikke er i en lederposisjon, men som ser for seg en framtidig lederkarriere. I Sverige har man hatt egne kurs for kvinnelige ledere og kvinner som kunne tenke seg å bli ledere, og med gode resultater (<http://www.idas.nu/>). I tillegg tildelte *Den svenske delegationen för jämställdhet i högskolan* i mai 2010 midler til flere ledelsesutviklingsprogram i Sverige som har relevans utover likestillingsperspektivet (Karlstads universitet: Lederskap för en jämställd och hållbar högre utbildning - budsjett 1 644 970, Lund universitetsprogram för morgondagens forskningsledare - budsjett 2 300 000, Stockholm universitet Genusmedvetne chefer ett villkor för genusmedvetet universitet - budsjett 2424 318).

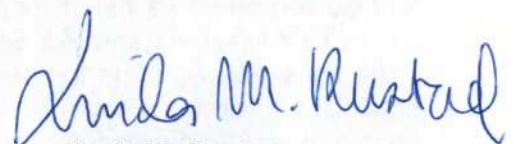
## Nasjonal ledelsesutvikling

I St. Meld. nr 30 Klima for forskning punkt 10.3 står det: "Å skolere ledere med henblikk på hvilke faktorer som fremmer og hemmer kvinners karriere, er et viktig virkemiddel." Forskningsmeldingen henviser også til undersøkelser gjort av NIFU STEP som viser at kvinner opplever at de har dårligere kommunikasjon med ledelsen enn menn (*Norsk arbeidsvilkår i norsk forskning 9/2009*). Vi vil også henvise til en undersøkelse Norges Forskningsråd nylig har gjennomført som viser signifikante forskjeller mellom kvinners og menns syn på ledelse. Kvinner ser i større grad enn menn sammenheng mellom kvalitet på forskningen og god ledelse, og er generelt mer opptatt av å ha en velfungerende ledelse enn menn. Undersøkelsene tilsier at det er viktig å være oppmerksom på at det er kjønnsforskjeller både i forskernes forståelse av dagens ledelse, i synet på behovet for kvalifisert ledelse og ikke minst i det å selv delta i ledelse.

Vi har nå gitt et lite bakteppe som viser sammenhengen mellom ledelse og likestilling og håper UHRs administrasjonsutvalg ser positivt på denne henvendelsen og mulighet for samarbeid. Vi bidrar gjerne!

Vennlig hilsen

Gerd Bjørhovde (sign)  
leder



Linda M. Rustad  
seniorrådgiver