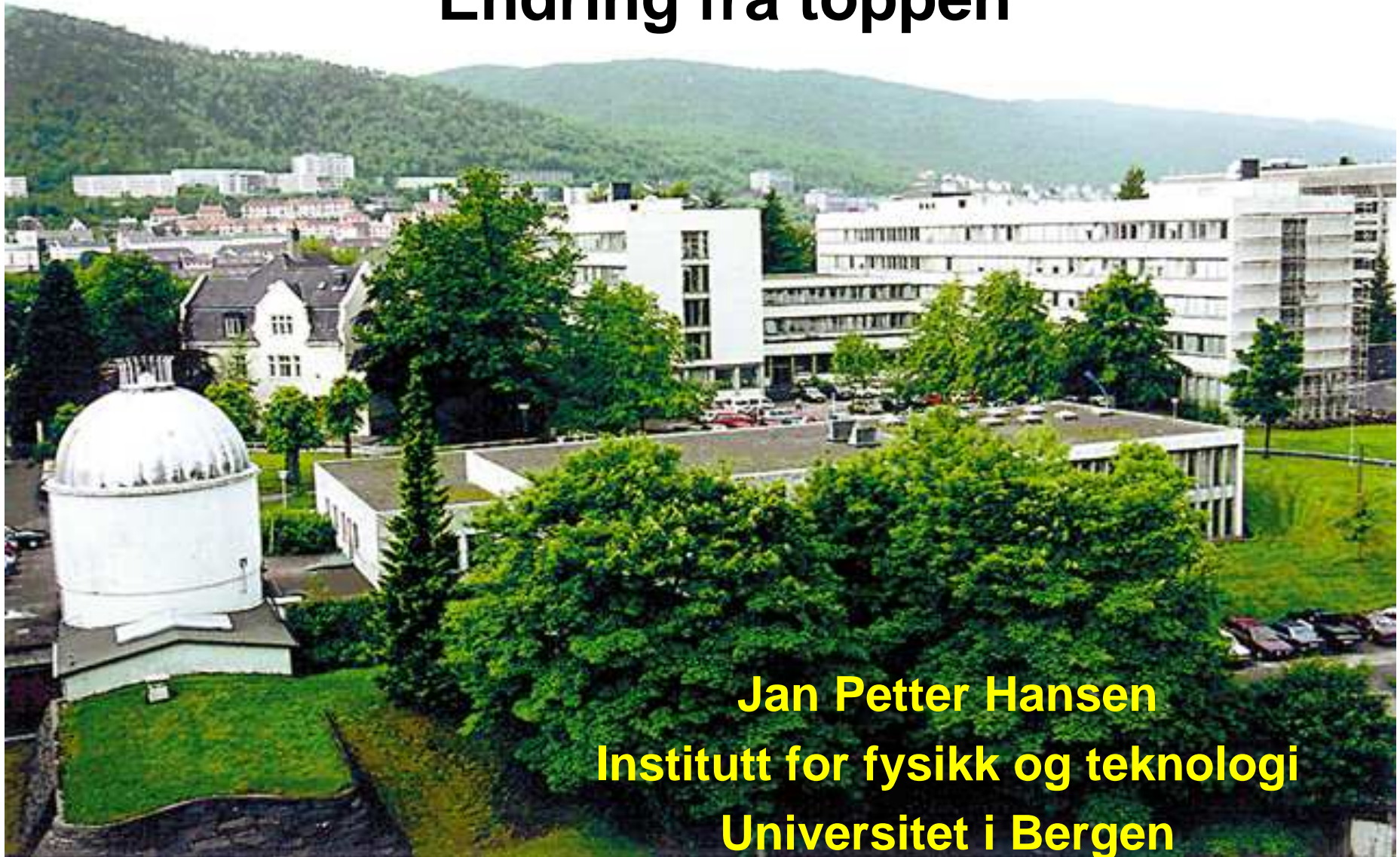


”Endring fra toppen”



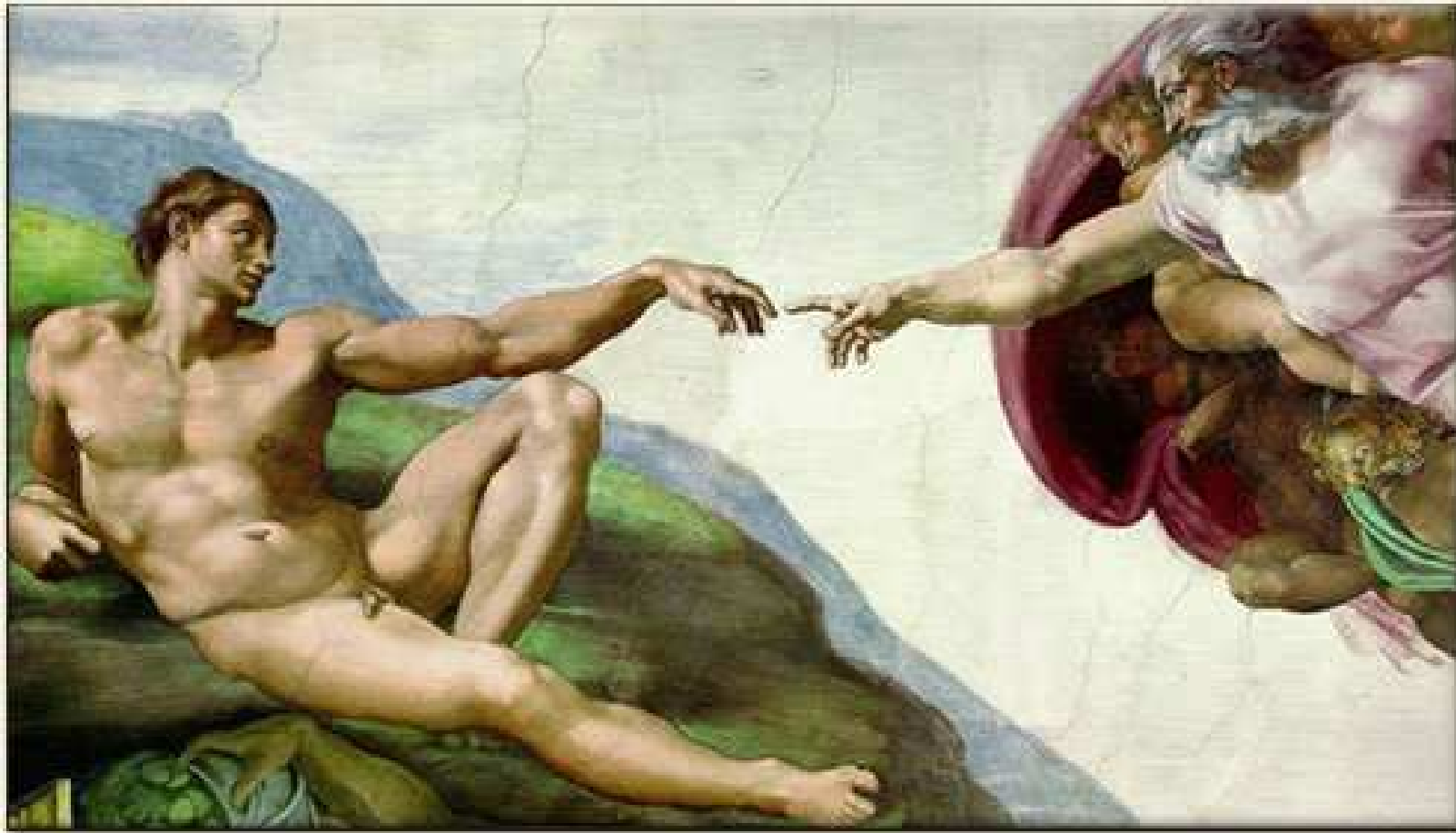
Jan Petter Hansen
Institutt for fysikk og teknologi
Universitet i Bergen

Nettverksmøte likestilling Bergen 2010



”Endring fra toppen”

Hvem/Hva/Hvor er ”toppen”?



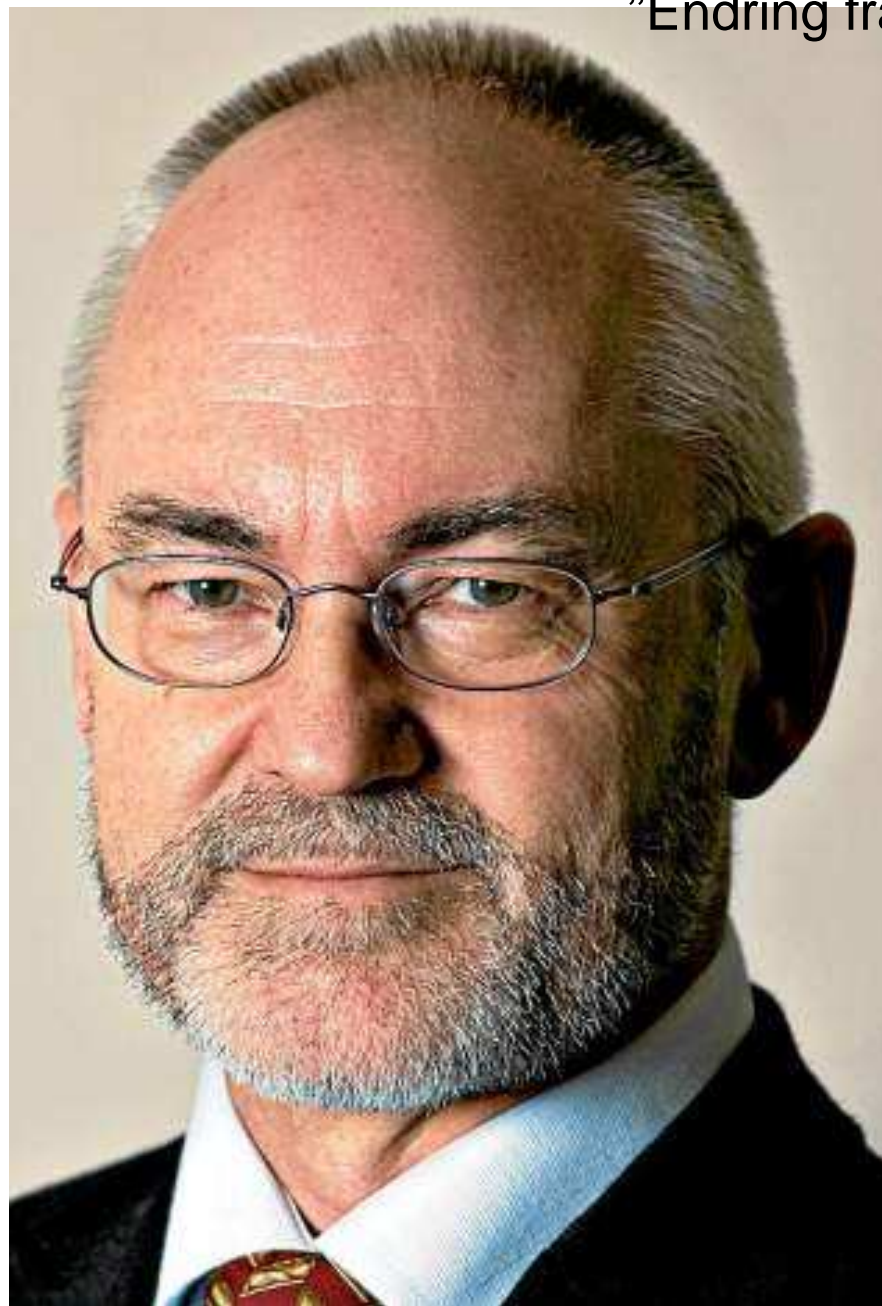
”Endring fra toppen”

Er dette ”toppen”?



”Endring fra toppen”

Her er UiB
”toppen” ->





Universitetet i Bergen

Velkommen til

Det matematisk-
naturvitenskapelige fakultet



Folk:

- 35 vitenskapelige
- 20 tekn/admin
- 50 PhD-studenter
- 100 masterstudenter

Forskningsgrupper:

- Akustikk
- Elektronikk & målevitenskap
- **Atom-optisk**
- Nanofysikk
- Petroleum og prosessteknologi
- Romfysikk
- Skolefysikk
- Subatomær fysikk
- Teori, prosessteknologi og
- energifysikk

Teknisk/admin grupper:

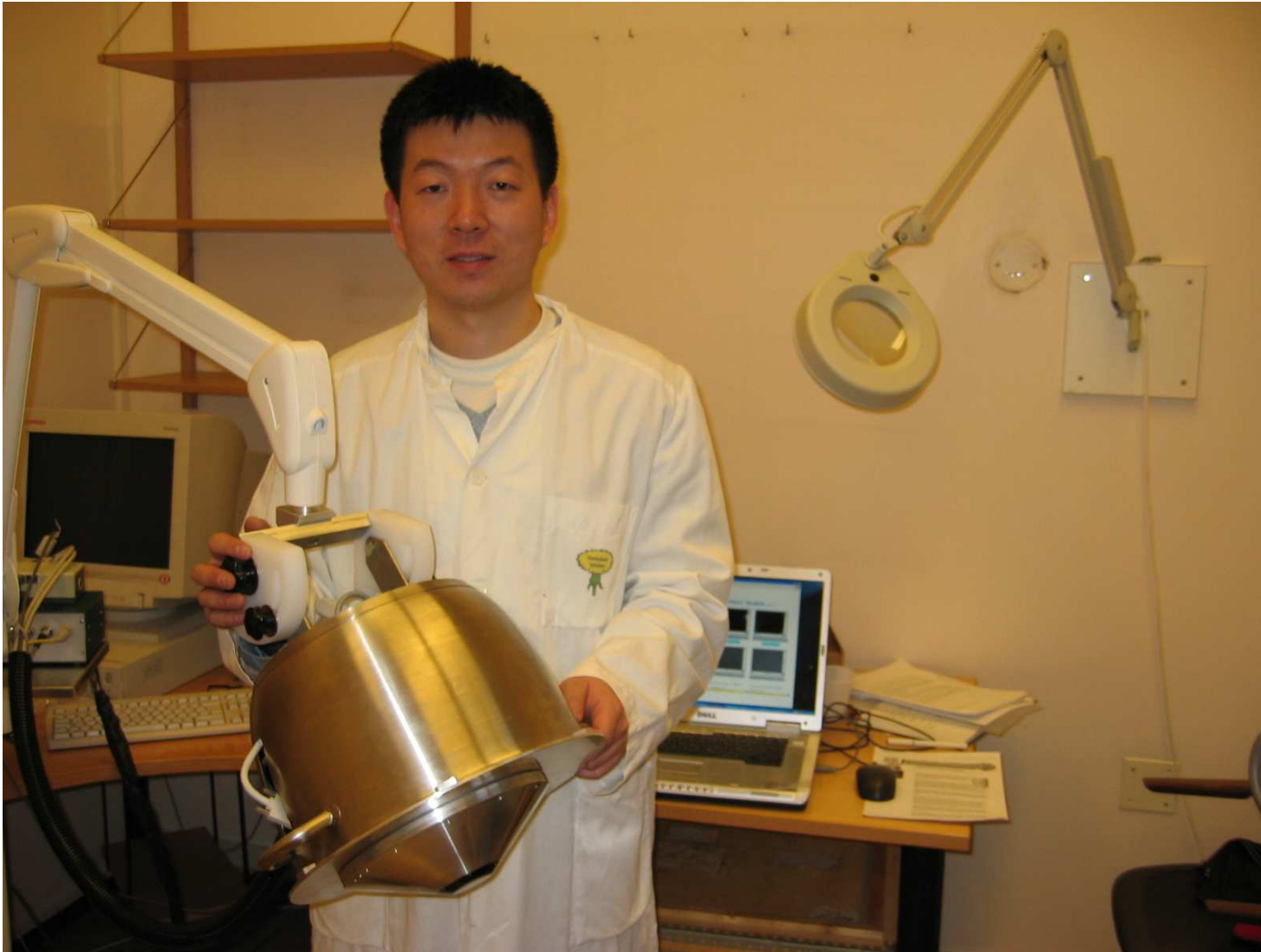
- Administrasjon
- Teknisk-IT
- Verksted

Studieprogram:

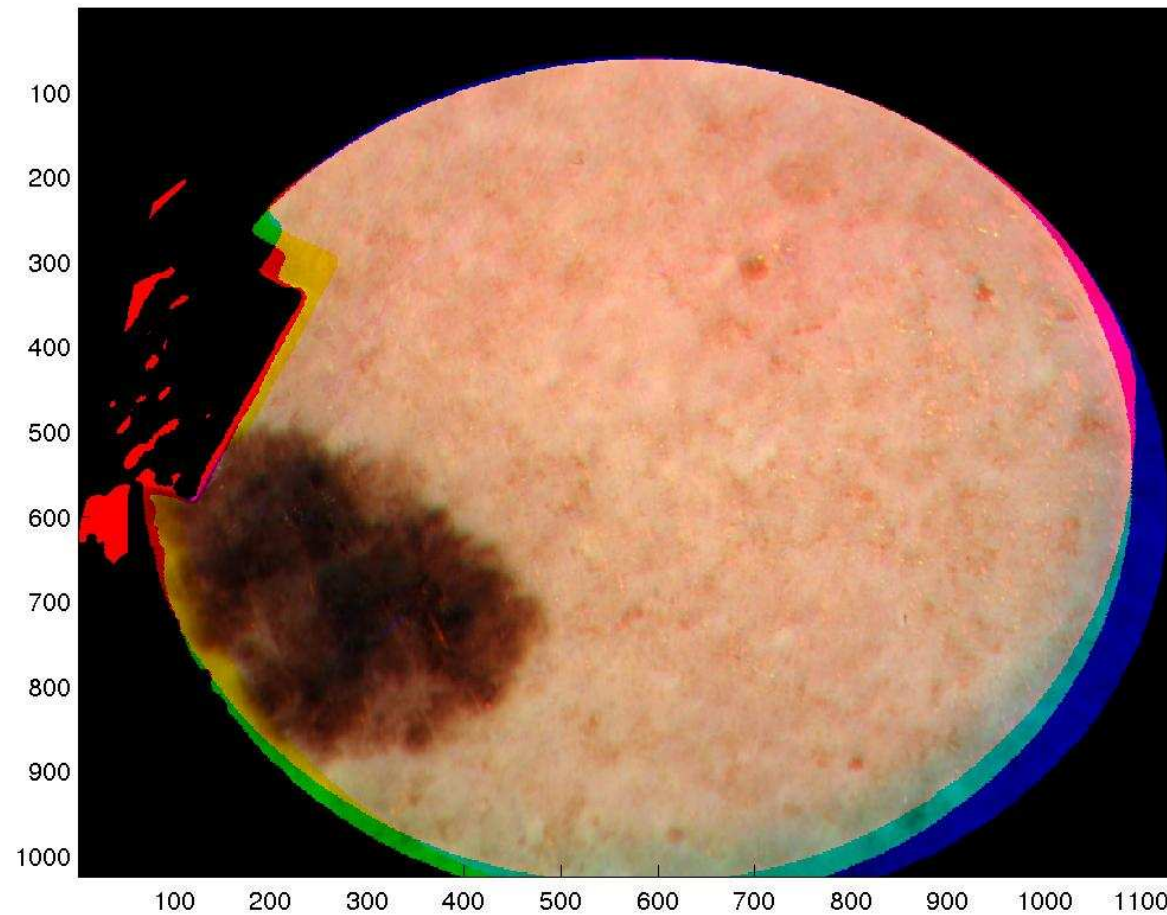
- Fysikk
- Petroleum & prosesstek.
- Lærerutdanning
- Nanoteknologi



Medisinsk optikk



Medisinsk optikk

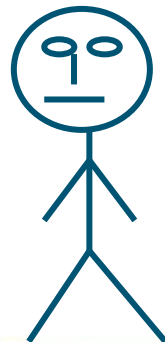


”Endring fra toppen”



Presisering av "toppen": Hele den faglige linjeledelsen;

- Rektorat med fokus på likestilling (50% regel, handlingsplaner)
- Mat. Nat. fakultet som arbeider langsiktig for bedret kjønnsbalanse
- Instituttledere med utvidete fullmakter



Dilemma?



Ansatte instituttledere fra 2003/2004:



Nettavis for Universitetet i Bergen - fredag 22. januar 2010

15.1.2009

Naturvitarar trivest betre på jobb

Etter innføringa av tilsette instituttleiarar, har fagmiljøet på MN-fakultetet blitt langt betre. Dette kjem fram av ei ny undersøking blant dei tilsette på fakultetet.

Av Gudrun Sylte

Både i 1992 og i 2001 gjennomførte NIFU STEP ei undersøking blant dei tilsette på Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet (MN). I haust vart forskarane på NIFU STEP bedne om å gjennomføre ei undersøking på ny, for å sjå om det er endringar etter fakultetet innførte ny styrings- og leiingsmodell i 2003, med tilsette leiarar på instituttnivå.

– Resultatet er overraskande, seieer Bjørn Stensaker, forskar på NIFU STEP.

Fakta

* Styre- og leiingsmodellen på institutt- og fakultetsnivå er ute på høring. I høyringsrunden ønskjer universitetsstyret innspel knytt til rekrutteringsmåte for leiarane, valt eller tilsett, mandatet for leiarane og kollegiale organ, om ein desse skal ha rådgjevande eller avgjerande funksjon på kvart nivå.

* Fristen er sett til 30. januar, universitetsstyret skal behandle saka 19. februar.

* I dag har universitetet tilsette leiarar på instituttnivå, medan ein på



Status 2003:

En -1- fast
vitenskapelig a
ansatt kvinne:



Mål:

- Forbedre kjønnsbalansen

Handling:

- Målrettet rekruttering (utlyse når/hvis kvinnelige søkere.)
- Benytte ”olje” i systemet (BFS, belønningsmidler...)

Resultat:

	Prof./1. am		Postdoktor		PhD		Prof/1.am II	
År	Total	Kvinner	Total	Kvinner	Total	Kvinner	Total	Kvinner
2000	33	1 (3%)	2	0	57	6 (10%)	4	0
2009	35	5 (14%)	14	4(29%)	78	13(16%)	6	4 (66 %)

”II-klynge”



rt lektorutdannelse
emi.
de jobbmuligheter og
til hvor en vil jobbe,
m sin fremtid som

ode
ligheter og >>
gfrihet til
i vil jobbe.

lstad, kjemistudent

ærere med lektorutdan-
enda en fordel å se frem
ndt utdannelse. Det er inn-
y ordning der man får av-
10 000 kroner på
net.
n eksisterte ikke da jeg
lette studiet. Det er en
er Bolstad. ☐

KVINNELIGE STUDENTER VED MAT.NAT

Økning fra 2002 til 2009

▪ Geofysisk institutt

2002: 24

2009: 57

▪ Institutt for fysikk og
teknologi

2002: 11

2009: 117

▪ Kjemisk institutt

2002: 29

2009: 88

▪ Matematisk institutt

2002: 10

2009: 45

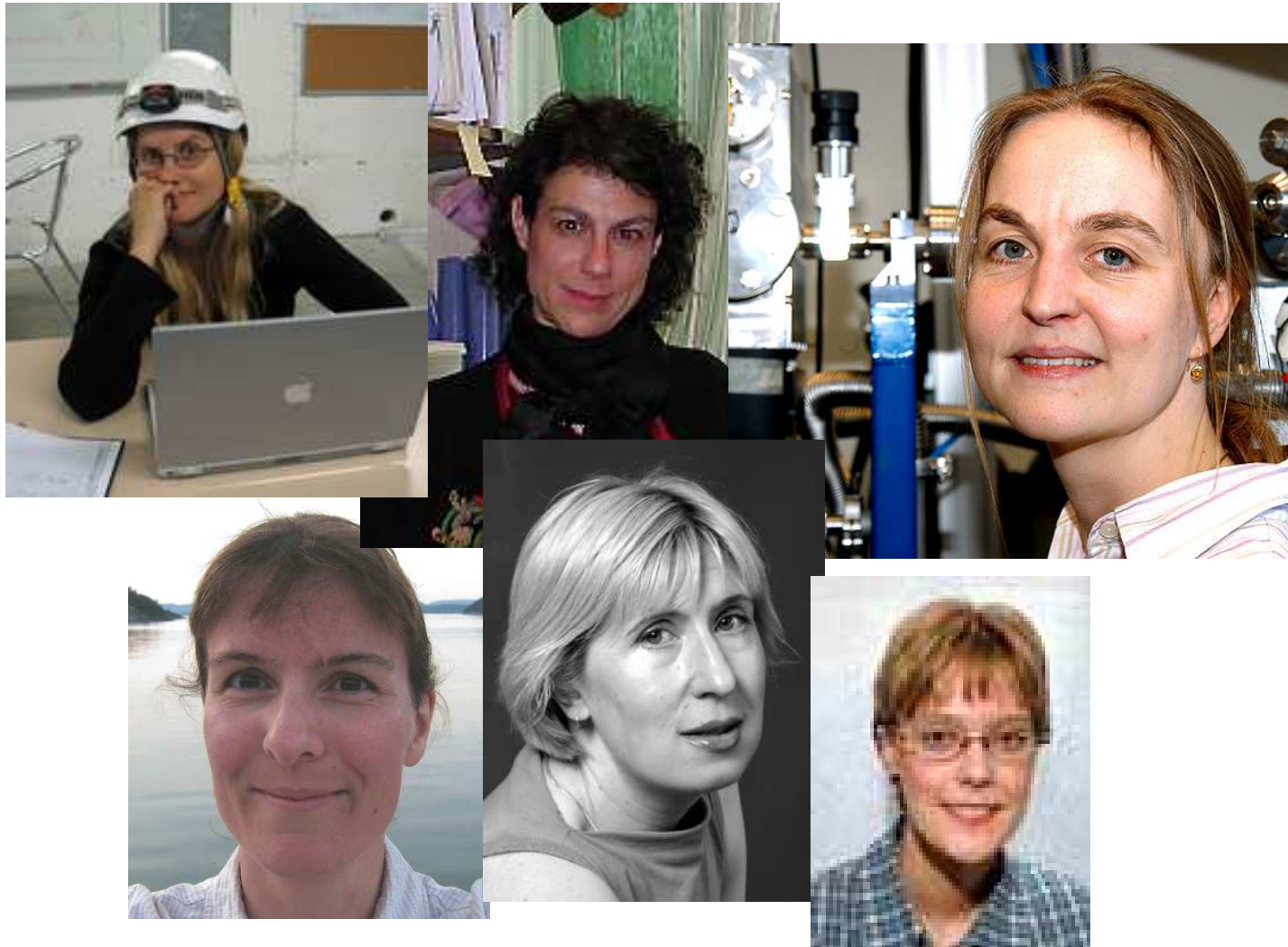
Kilde: Database for statistikk
om høgre utdanning

Kilde:
STUDVEST N20/1-2010



”Endring fra toppen”

2010: Faste vitenskapelige IFT-kvinner



Endringer skjer ikke av seg selv...

"Så til mitt siste punkt: bedret kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte. Her trengs kraftige virkemidler. På mitt institutt har vi nylig laget en instituttstrategi. Etter en lang, grundig og meget demokratisk prosess ble instituttleder og instituttråd enige på alle punkter, så nær som ett. Instituttrådet satte seg kraftig imot at følgende to setninger skulle stå i strategiplanen: "I UiBs Handlingsplan for bedre kjønnsbalanse åpnes det for muligheten til å tilsette **'spesielt godt kvalifiserte kvinner' uten utlysning i fagmiljøer med svak rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger. Instituttet vil vurdere en slik mulighet.**" Siden instituttrådet ikke har beslutningsmyndighet, lot jeg setningen stå, til en viss irritasjon for enkelte av mine mannlige kolleger. Jeg regner med at en ny overordnet universitetsstrategi vil berøre kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte. Et mål om å bedre denne kan bli vanskelig å realisere hvis instituttleder ikke får anledning til å gjøre slike grep som den nevnte handlingsplanen åpner for."

Vigdis Songe Møller, Instituttleder, Filosofi & Førstesemesterstudier
Universtietslederkonferansen, Solstrand 18. juli 2009



Gylne tider for likestilling?

– 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 reprodusere et mønster som favoriserer menn. Ta mitt eget institutt som eksempel. I 2005 talte jeg opp alle ansettelser 17 menn og kun tre 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 rundt dette, sier Haavind.**



– Nå har vi en unik historisk mulighet til å gjøre noe med kjønnskjevhetene i norsk forskning, sier professor Hanne Haavind.

Oppsummering

- Det lar seg neppe gjøre å bedre kjønnsbalansen til fordel for kvinner uten at det går ut over mannlig andel!
- Tydelig ledelse på feltet kreves på alle nivåer av organisasjonen.
- På UiB/MN/IFT har dette vært en tydelig linje
- Bedre kjønnsbalanse trengs for å utføre bedre forskning og undervisning.
- Prosessen er ikke over med utskiftningen av 68 generasjonen!

”Endring fra toppen” - slutt



