

AD HOC GRUPPE 1:

Kjønnslikestilling blant studentene

Marianne Rimstad Nordvik, Matias Smørvik, Gøril Hannås, Folke Haugland & Ragnhild Skomedal

Formatert: Skrift: (Standard) Calibri, 10 pkt, Skriftfarge: Svart

Formatert: Mellomrom Etter: 0 pkt.

Innholdsfortegnelse

Mandat og oppsummering	3
Kjønnslikestilling blant studentene ved UiA	3
Rekrutteringstiltak og stimuleringsprosjekter hos andre utdanningsinstitusjoner	4
Tilbakemeldinger fra fagmiljøer med underrepresentert kjønnsbalanse i studier	5
Undersøkelse blant tillitsvalgte studenter ved studieprogrammer med sterk kjønnsbalanse	5
Forslag til oppfølging av tiltak 3 og 4 i mål 4 for 2020	7

Formatert: Skrift: (Standard) Calibri, 10 pkt, Skriftfarge: Svart

Formatert: Mellomrom Etter: 0 pkt.

Mandat og oppsummering

Mandat

Likestillings- og inkluderingsutvalget (LiU) ved Universitetet i Agder (UiA) har vedtatt å opprette tre ulike ad hoc-grupper i forbindelse med implementering av ulike tiltak i «Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020». Handlingsplanen kan du finne under www.uia.no/likestilling.

Ad-hoc gruppe 1 fikk i oppdrag å se nærmere på følgende mål og tiltak fra handlingsplanen:

Mål 4:

Alle studier skal innen 2020 ha minst 30% studenter av hvert kjønn.

Tiltak:

3. Studier med kjønnsfordeling der ett kjønn utgjør mindre enn 25% av studentene skal gjennomføre særlige tiltak for studentrekruttering. Det åpnes for bruk av ekstra opptakspoeng til det underrepresenterte kjønn.

4. Instituttene skal spesielt følge opp studenter av det underrepresenterte kjønn.

Gruppens oppgave er å foreslå hvordan LiU kan realisere tiltakene innen 2020.

Oppsummering

For å nå målet om minst 30% studenter av hvert kjønn, anbefaler gruppa følgende:

- Vi bør gå for *noen få* satsingsområder. Tiltakene bør gjelde for alle aktuelle studieprogram, og settes i system ved hjelp av årlige innrapporteringer.
- Vi bør starte tidlig med rekrutteringen. Allerede på ungdomsskolenivå bør vi samarbeide med eksterne aktører for å vise mangfold og muligheter.
- Det kan være like viktig å ta vare på søkere og å sikre høy gjennomstrømming, som å rekruttere gjennom tilleggsopeng og kjønnskvoltering.

Kjønnslikestilling blant studentene ved UiA

Flere av studiene ved UiA rekrutterer fremdeles tradisjonelt når det gjelder kjønn. Dette gjelder fortrinnsvis lærerutdanning, helse og teknologi. Lærerutdanningene og helseutdanningene ved UiA domineres av kvinnelige studenter, og kvinner i undervisnings- og forskerstillinger. For utdanninger i teknologi er situasjonen motsatt. Imidlertid har mange av ingeniørfagene de siste årene økt antall kvinnelige studenter.

[Tall fra Tableau \(se detaljert oversikt i lenken\)](#) viser at det er 28 studieprogram (med til sammen 3096 studieplasser i 2017) der andelen mannlige studenter er under 25% -grensa. De fleste studieplassene (73%) er innenfor helse og lærerutdanning (LU).

For kvinnelige studenter er det 18 studieprogram (med til sammen 1675 studieplasser i 2017) som er under 25%-grensa. Samtlige av disse er innenfor teknolog og realfag, idrett og kunstfag.

[I følge statistikken](#) fra Tableau er det derfor størst ubalanse mht. mannlige studenter, både i antall studieprogram og antall studenter. Skal vi nå målene bør UiA derfor fokusere på å rekruttere mannlige studenter til universitetets største utdanninger (LU og sykepleie).

Formatert: Skrift: (Standard) Calibri, 10 pkt, Skriftfarge: Svart

Formatert: Mellomrom Etter: 0 pkt.

Rekrutteringstiltak og stimuleringsprosjekter hos andre utdanningsinstitusjoner

Flere Universiteter i Norge har ulike rekrutteringstiltak og stimuleringsprosjekter for å bedre kjønnsbalansen blant studentene. Det er mye fokus på kvinner og ikke så mye på menn.

Oversikt over ulike rekrutteringstiltak og stimuleringsprosjekter

NTNU:

Tiltak for økt rekruttering av kvinnelige studenter til teknologi og realfag:

Jenteprosjektet Ada har som mål å bidra til at det utdannes flere kvinnelige sivilingeniører og mastergradskandidater fra Fakultetet for informasjonsteknologi, matematikk og elektronikk.

Prosjektet ble startet i 2010 som en videreføring av prosjektet ”Jenter og data” som har arbeidet med kjønnsbalanse i teknologifag siden 90-tallet.

Teknologicamp er et årlig arrangement rettet mot jenter i videregående skole for å rekruttere flere til data-, teknologi- og realfagsstudiene.

Universitetet i Oslo (UiO):

Tiltak for økt rekruttering av kvinnelige studenter til teknologi og realfag:

Vilje-con-valg er et rekrutteringsprosjekt for å få flere jenter til realfagsstudiene. Drives av det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og naturfagssenteret ved UiO. Prosjektet har som mål å bedre rekrutteringen og kjønnsbalansen ved studier i matematikk, naturvitenskap og teknologi.

Tiltak for økt rekruttering av mannlige studenter til psykologi *Guttedagen* ved det psykologiske institutt ble arrangert for første gang i 2015, med informasjon om studiet og hvilke muligheter det gir.

Norges Handelshøyskole (NHH):

Tiltak for økt rekruttering av kvinnelige studenter til økonomifag:

Jentedagen var et rekrutteringstiltak for å øke andelen kvinnelige studenter årlig i perioden 2007-2014. Ved NHHs styremøte i 2014 ble det bestemt at tiltaket ikke skulle videreføres, ettersom målet om minst 40% kvinnelige søkere var nådd.

Universitetet i Agder (UiA):

Tiltak for økt rekruttering av kvinnelige studenter til teknologifag:

Jentedagen har blitt arrangert siden 2003 for å rekruttere jenter til teknologifagene.

Kjønnspoeng

Flere utdanningsinstitusjoner gir kjønnspoeng til det underrepresenterte kjønn ved opptak til visse studier med svært lav kjønnsbalanse. Kjønnspoengene gis automatisk og teller bare på nevnte studier under.

I følge [Samordna opptak](#) får kvinner to kjønnspoeng hvis de søker:

- Bachelorutdanninger i ingeniørfag på alle studiesteder i Norge (bortsett fra kjemi, ortopediingeniør og bioingeniør).
- 5-årige masterstudier i Teknologi og ingeniørfag ved NTNU (bortsett fra kjemi- og bioteknologi og industriell design)
- Bachelorutdanninger i maritime fag ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Høgskolen i Ålesund og Høgskolen i Stord/Haugesund
- Landbruksstudium ved Høgskolen i Hedmark

«Nullsumspill»: Institusjonene bruker millioner av kroner for å «slåss» om samme gruppe, eks. realfagsjenter. Det blir ikke flere søkere så lenge vi ikke starter rekrutteringen tidlig, nemlig før de skal studere. Her bør vi foreslå tiltak, gjerne et samarbeid mellom kommuner, næringsliv og utdanningsinstitusjoner.

Tilbakemeldinger fra fagmiljøer med underrepresentert kjønnsbalanse i studier

Grappa har foretatt en [undersøkelse](#) blant institutter som har under 25% av det underrepresenterte kjønn. 8 av 11 instituttledere har svart. Det er allerede mye som foregår av tiltak, men det er stor variasjon i fagmiljøene når det gjelder fokus på tema kjønnslikestilling. Noen har en omfattende liste med tiltak, andre skriver at de til nå ikke har ansett kjønnsubalanse som et problem.

Tiltakene som nevnes er:

- Gode rollemodeller og bevisst profilering av kvinner/menn i markedsføring og kommunikasjon
- Etablere egne nettverk for kvinner/menn
- Rekruttering av flere mannlige/kvinnelige ansatte

Samtidig påpekes det at tradisjonelle yrkesvalg kan være vanskelig å endre, og at man bør starte tidlig med rekrutteringen:

«Jenter som ønsker å søke seg til teknologifagene er altfor lav ut av grunnskolen før de velger karrierevei ved inngangen til eller under tiden i videregående skoler.»

Når det gjelder tiltak UiA kan iverksette for å nå målet om bedre kjønnsbalanse, blir prosjekter som MIB (menn i barnehager) trukket fram som et vellykket eksempel:

«Generelt tenker jeg UiA må appellere sterkere til målgruppen, vise til interessante mulige arbeidsområder for det underrepresenterte kjønn, og ha forelesere av begge kjønn som modeller.»

Flere etterlyser mer forskning og resultater når det gjelder bruk av *opptakspoeng*, og mener det bør brukes som en løsning i en overgangsperiode mer enn en permanent løsning:

«Det bør være gode grunner før man tar i bruk et slikt virkemiddel. Konsekvensen kan lett bli at man får inn svakere studenter på bekostning av flinkere, og med dertil dårligere gjennomstrømming som resultat»

Undersøkelse blant tillitsvalgte studenter ved studieprogrammer med sterk kjønnsubalanse

[Vi har spurt tillitsvalgte](#) for studenter ved UiA på studieprogram som har mindre enn 20% av det underrepresenterte kjønn. Omtrent 60% av de spurte har svart. Svarene baserer seg på tillitsvalgtes personlige oppfatning, ikke nødvendigvis på vegne av alle studentene de er tillitsvalgte for.

Ifølge undersøkelsen ser studentene gjerne at det hadde vært en bedre kjønnsbalanse på sitt fag, men de er mer opptatt av at man velger en studieretning av interesse enn av hensyn til

kjønnsbalanse. Ingen av de spurte nevner tilleggspoeng og kjønnskvolteringer som en løsning, tvert imot:

- "Jeg vil at de best kvalifiserte og mest engasjerte skal få studie plass, ikke de som er det underrepresenterte kjønn".
- "Kjønnskvolter setter bare fokus på forskjellene og blir etter min mening forsterket i et slikt likestilt land som vi bor i".
- "Man burde ikke fokusere på ett kjønn. Jobb heller med å hindre frafall fra begge kjønn."

Når det gjelder forslag til hvordan UiA kan sørge for en bedre kjønnsbalanse, trekker mange fram god undervisningskvalitet og gode framtidsutsikter for utdanningen:

"Teknologistudiene burde heller få et preg av å være utdannelser som er for ambisiøse flinke folk uansett kjønn. Det er noe jeg vet at mange jenter/damer bryr seg om (faktisk mer enn gutter)".

Bruk av tilleggspoeng ved UiA

Grappa har fått i oppdrag å se på mulig bruk av opptakspoeng til det underrepresenterte kjønn.

Grappa har gjennomgått søkertall (Tableau) sammen med studieavdelingen for å se hvilken virkning opptakspoeng vil ha for de aktuelle studiene. Det framgår at bruk av opptakspoeng i de fleste tilfeller ikke vil ha en reell effekt. Årsaken er at de fleste studieprogram allerede gir tilbud til *alle kvalifiserte* søkere fra grappa som tilhører underrepresenterte kjønn. Eksempelvis fikk alle kvinnene som var kvalifiserte søkere på mekatronikk tilbud om studie plass. I lærerutdanningen ser vi at alle menn som er kvalifiserte, har fått tilbud om plass.

Tabell 1 viser andel kvalifiserte menn som fikk tilbud om studie plass i 2017:

STUDIEPROGRAM ANDEL MENN	Kvalifiserte	Fått tilbud	Svart ja	Registrert	Andel reg
Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram	40	47	31	29	61,70 %
Barnehagelærerutdanning, bachelorprogram, Grimstad	6	10	7	5	50,00 %
Sykepleie, bachelorprogram	95	33	27	27	81,80 %
Sykepleie, bachelorprogram Grimstad	47	29	23	20	69,00 %
Grunnskolelærerutdanning for trinn 1-7	10	33	16	12	36,40 %
Grunnskolelærerutdanning for trinn 5-10	52	55	48	44	80,00 %

Tabell 2 viser andel kvalifiserte kvinner som tilbud om studie plass i 2017:

STUDIEPROGRAM ANDEL KVINNER	Kvalifiserte 1.pr	Fått tilbud	Svart ja	Registrert	Andel reg.
Idrett, bachelorprogram	21	20	14	11	55,00 %
IT og informasjonssystemer, bachelorprogram	20	22	15	10	45,50 %
Utøvende musikk - klassisk studieretning, bachelorprogram	13	11	9	8	72,70 %
Utøvende musikk - rytmisk studieretning, bachelorprogram	10	9	6	6	66,70 %
Ingeniørfag - Data, bachelorprogram	16	17	11	8	47,10 %
Ingeniørfag - Fornybar energi, bachelorprogram	24	28	19	12	42,90 %
Ingeniørfag - Maskin, bachelorprogram	13	13	10	9	69,20 %
Idrettsvitenskap, masterprogram	11	11	5	3	27,30 %
Informasjons- og kommunikasjonsteknologi, masterprogram	16	7	6	4	57,10 %
Informasjons- og kommunikasjonsteknologi, 5-årig masterprog	1	1	0	0	0,00 %
Informasjonssystemer, masterprogram	9	9	7	7	77,80 %
Mekatronikk, masterprogram	4	4	4	2	50,00 %
Rytmisk musikk, masterprogram	8	8	5	4	50,00 %

Et av unntakene er sykepleierutdanningen. Her har Fakultet for helse og idrettsvitenskap [allerede søkt](#) om muligheten til kvotering og opptakspoeng. De ønsker at 20% andel av studieplasser er forbehold menn. Høring til forskriftsendring er sendt til Kunnskapsdepartementet (KD) og åpner for endring i paragraf 7.9 for det underrepresenterte kjønn. NTNU og HiOA har tidligere søkt om samme ordning, men ble avvist. Blir dette godkjent, gjelder det fra høst 2019 og frem til høst 2024.

KD poengterer [i sitt høringsforslag om endringer i opptaksforskriften](#) at kvotering og opptakspoeng må brukes snevert, derfor anser gruppa det som lite mulig å få gjennomslag for at andre studieprogram ved UiA gjør det samme, nå som sykepleie er i søknadsprosess. Vi bør derfor følge sykepleiestudiet tett før det åpnes opp for opptakspoeng på andre studier. Blir det etter hvert aktuelt å vurdere opptakspoeng på andre studier, anbefaler gruppa å først se på tallene i Tableau om slik poengbruk vil utgjøre enn reell forskjell.

Med dette som bakgrunn mener gruppa det er bedre å sørge for en systematisk oppfølging av de som faktisk har søkt og som får tilbud, men ikke takker ja til plassen. Vi ser at vi mister mange av våre søkere fra det underrepresenterte kjønn *etter* at de har fått tilbud om plass. Ett eksempel er GLU 1-7; her mistet vi i 2017 over 60% av dem som i utgangspunktet viste interesse for studieprogrammet (se tabell ovenfor). *Gruppa mener derfor at en god oppfølging av de som har søkt, er en god løsning for å få flere av dem til å velge studiet.*

Gruppa tar forbehold om at det kan være ulike problemstillinger på de ulike programmene. Her må man gå dypere inn i tallene for å få en korrekt analyse.

Forslag til oppfølging av tiltak 3 og 4 i mål 4 for 2020

Basert på faktatall fra Tableau, undersøkelser blant fagmiljø og studenter og en research av hvordan andre institusjoner jobber med kjønnslikestilling, har gruppa kommet fram til to forslag til tiltak 3:

Egen tiltakspakke for studier med mindre enn 25% av det underrepresenterte kjønn

Gruppa foreslår et stort fokus på selve oppfølgingen av søkere. Vi anbefaler å avsette midler til tiltakene og foreslår at tiltak innrapporteres i studiumsrapportene.

Konkrete forslag til gjennomføring:

- Ta kontakt: Egen epost til søkerne, følge opp med telefonsamtale etter at de har fått tilbudet. La en mannlig lærerstudent ringe den mannlige søkeren som har fått plass.
- Markedsføring: Bevisst bruk av rollemodeller i intervjuer, videoer og bilder. Revidere studiebeskrivelser (tittel på studiet og markedsføringstekster). Egne workshops med dette som fokus.
- Innrapportering i kvalitetssystemet: Alle studieprogram som ikke oppfyller 25% - balansen bør årlig redegjøre for hva de gjør for å iverksette tiltak i studiumsrapporten.
- Gjennomgå alle nasjonale og internasjonale samarbeidsprosjekter med fokus på rekruttering for å spille på andre i sektoren som jobber med tilsvarende prosjekter.

Direkte oppfølging krever tid og dedikerte personer. Vi anbefaler derfor at instituttene dette gjelder får tilbud om avsatte midler for å gjennomføre tiltakene. Avsatte midler skal brukes på nye tiltak, ikke allerede igangsatte tiltak.

Samarbeid med eksterne

Grappa foreslår å tilby skreddersydde timer i faget utdanningsvalg for ungdomsskoler i regionen. Rekrutteringen og kultur skjer mye før de skal starte høyere utdanning. Her må vi tidlig inn, vi må jobbe med kommune og næringsliv. En arena kan være faget [Utdanningsvalg](#). Faget er for 8.-10.trinn med til sammen 110 timer og skal bidra til at elevene oppnår kompetanse i å treffe karrierevalg som er basert på elevenes ønsker og forutsetninger. En del av målet for opplæringen er å kunne drøfte kjønnsutradisjonelle fag – og yrkesvalg. I den forbindelse foreslår grappa at UiA bidrar til opplæringen med et eget opplegg som tilbys alle skoler i regionen. På den måten kan vi inspirere og motivere elevene som skal ta utdanningsvalget om noen år.

Tiltak 4 – Instituttene skal spesielt følge opp studenter av det underrepresenterte kjønn

Grappa har kommet opp med to forslag til tiltak 4:

1. Ekstra oppfølging av studenter som tilhører fåtallet.

Hensikten er å sørge for at de gjennomfører studiene. Eks. Kvinnelige realfagsstudenter får egen kvinnelig mentor/gruppeleder, mannlige lærerstudenter blir sendt til mannlige praksislærere. Eksempler kan også være datasal for kvinnelige studenter, et sosialt arrangement dagen før studiestart hvor kun det underrepresenterte kjønn inviteres, og faglige aktiviteter med det underrepresenterte kjønn. Her er også arbeidet for kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte viktig for å skape gode rollemodeller.

2. Mentorordning

Bruke Alumni-systemet til å koble tidligere og nåværende studenter. Nettverket er en god kilde til motivasjon for å få studenter til å gjennomføre studieløpet.

For øvrig anbefaler gruppen at LiU jobber målrettet videre med følgende:

- Bidra til økte ressurser for forskning på kjønnslikestilling i studieretninger, herunder sykepleieutdanningen mht opptakspoeng.
- Bidra til økt bevissthet i organisasjonen om virkningen av rollemodeller og utradisjonelle valg:

Det er viktigere å vise mangfoldet og mulighetene, enn å fokusere på forskjellene. Målet er ikke at man skal velge utradisjonelt, men at man blir gjort bevisst på mulighetene.

Formatert: Skrift: (Standard) Calibri, 10 pkt, Skriftfarge: Svart

Formatert: Mellomrom Etter: 0 pkt.

UiA, januar 2018

Formatert: Skrift: (Standard) Calibri, 10 pkt, Skriftfarge: Svart

Formatert: Mellomrom Etter: 0 pkt.