

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)

Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

Søker

Prosjektansvarlig

Institusjon / bedrift	UNIVERSITETET I AGDER
Fakultet	
Institutt	
Avdeling	
Adresse	Postboks 422
Postnummer	4630
Poststed	KRISTIANSAND S
Land	Norge
E-post til postmottak	postmottak@uia.no
Internettadresse	
Organisasjonsnummer	
eAdministrasjon	

Administrativt ansvarlig

Fornavn	Tor A.
Etternavn	Aagedal
Stilling/tittel	Universitetsdirektør
Telefon	91873535
E-post	tor.a.aagedal@uia.no
Bekreftelse	✓ Søknaden er godkjent av prosjektansvarlig

Prosjektleder

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

Fornavn	Dag Gjerløw
Etternavn	Aasland
Institusjon / bedrift	Universitetet i Agder
Fakultet	
Institutt	
Avdeling	Ledelsen: V.rek forskning, formidling og nyskaping
Adresse	Postboks 422
Postnummer	4630
Poststed	Kristiansand S
Land	Norge
Stilling/tittel	Viserektor/professor
Akademisk grad	Dr. Scient
Ønsket målform	Bokmål
Telefon	91873558
E-post	dag.g.aasland@uia.no

Prosjektinformasjon**Prosjekttittel**

Prosjekttittel	Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL
----------------	---

Prosjektets hovedmål og delmål

Prosjektets hovedmål og delmål	<p>Prosjektets hovedmål er økt kunnskap og bevissthet om viktigheten av kjønnsbalanse, samt bedret kjønnsbalanse i egen organisasjon.</p> <p>De delmål som søkes støttet er:</p> <ul style="list-style-type: none">- Utvikling og gjennomføring av ledelsesutviklingsprogram og hvor kjønnsbalanse i forhold til rekruttering, lønn og karriereutvikling er integrert, samt revisjon av kurs i forskningsledelse slik at likestillingsperspektiv også blir gjennomgående der.- Etablering av Search- and Find-komiteer som skal finne kompetente kvinner i forbindelse med tilsetting i professorater. Hel/delvis dekking av lønn ved tilsetting av kvinner.- Professorvurdering for kvinnelige førsteamanuenser.
--------------------------------	---

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)

Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

- Bistand til søknad om eksterne midler for kvinnelige stipendiater i avslutningsfasen.

Prosjektsammendrag

Prosjektsammendrag

Ved hjelp av tiltak rettet mot kultur, struktur og ledelse vil Universitetet i Agder gripe fatt i egne likestillingsutfordringer for å kunne bidra til økt likestilling i akademia og også være en driver for økt likestilling i egen region.

Prosjektet er rettet mot ulike grupper: Ledelse, Likestillings- og inkluderingsutvalget, kvinnelige stipendiater, kvinnelige førsteamanuenser, rekruttering av kvinner samt dels mot arbeidsmiljøet.

Ved hjelp av tiltak som lederutvikling, Search- and find-komiteer, professorvurdering for kvinnelige førsteamanuenser og bistand til søknad om eksterne midler for kvinnelige stipendiater i avslutningsfasen vil Universitetet i Agder øke kunnskapen og bevisstheten om viktigheten av kjønnsbalanse, samt bidra til bedret kjønnsbalanse.

Plassering

Plassering i Forskningsrådet - tilleggsm informasjon fra søker

Program / aktivitet	BALANSE
Søknadstype	Annen støtte
Delprogram/tema	
Andre relevante programmer/aktiviteter/prosjekter	
Disiplin(er)/fagfelt	Likestilling/kjønnsbalanse
Prosjektnr. v/ tilleggssøknad	
Er relatert(e) søknad(er) sendt Forskningsrådet og/eller annen offentlig finansieringsordning	Nei
Hvis ja, gi nærmere opplysninger	

Framdriftsplan

Prosjektperiode

Fra dato	20150401
----------	----------

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)

Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

Til dato 20180331

Hovedaktiviteter og milepæler i prosjektperioden (år og kvartal)

Milepæler fordelt over prosjektperioden	Fra		Til	
Arbeidstids- og arbeidsplansanalyser	2015	2	2016	1
Bistand til søknad om ekstern finansiering	2015	2	2018	1
Etablere og bruke Search- and Find-komiteer	2015	2	2018	1
Etablering og oppstart av prosjektet	2015	2	2015	2
Likestillings- og integreringsutvalgsarbeid	2015	2	2018	1
Professorvurdering for kvinner	2015	2	2018	1
Utvikling av ledelses/prosjektlederprogram	2015	2	2016	3
Gjennomføring av ledelses/prosjektlederprogr	2015	4	2018	1

Formidlingsplan

Formidlingsplan

Erfaringer fra prosjektet vil bli formidlet internt i organisasjonen som beskrevet i prosjektskissen. I tillegg vil resultater/erfaringer fra undersøkelser og forskning bli formidlet via Senter for likestilling ved Universitetet i Agder til deres nettverk og i deres opplæring av blant annet kommuner. Agderforskning vil om mulig publisere artikler på bakgrunn av funn fra analysene de skal gjøre.

Budsjett

Kostnadsplan (i 1000 NOK)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Personal og indirekte kostnad	3148	3902	4015	1045					12110
Innkjøp av FoU-tjenester	300	400	250	100					1050
Utstyr									0
Andre driftskostnader	150	175	175	50					550

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)

Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Sum
Privat finansiering									0
Forskningsrådet	1783	2281	2178	613					6855
<i>Totalsum</i>	3598	4477	4440	1195					13710

Spesifikasjonsfelt

Egenfinansieringen består av:

1 604 000 kr: Likestillingsrådgiver i 50 % stilling

1 026 000 kr: Likestillingskoordinatorer, 8 stk i 5 % stilling (5 % stilling søkes NFR finansiert, totalt 8 stillinger à 10 %)

216 000 kr: Utvikling av leder/prosjektlederkurs, 3 månedsverk

4 009 000 kr: Tilskudd til kvinnelige professorer/prosjektledere (5 stillinger à 20 % pr år)

Stipend

Type stipend

Fra dato (ååååmmdd)

Til dato (ååååmmdd)

Samarbeidspartnere

Samarbeidspartnere som skal delta i prosjektet med faglige og/eller økonomiske ressurser

1

Institusjon/ bedrift	AGDERFORSKNING AS
Avdeling/ seksjon	
Adresse	Gimlemoen 19
Postnummer	4630
Poststed	KRISTIANSAND S
Land	Norge

Økt kjønnsbalanse ved Universitetet i Agder - KABAL (Annen støtte - BALANSE)Søknadsnummer: ES539162 Prosjektnummer: -1

Organisasjonsnummer	986377034
Kontaktperson	May-Linda Magnussen
Kontaktperson telefon	4801547
Kontaktperson e-post	mlm@aforsk.no
Partners rolle	Utførende

Vedlegg**Prosjektbeskrivelse**

Filnavn	KABAL.pdf
Referanse	ES539162_001_1_Prosjektbeskrivelse_20141015

Annet

Filnavn
Referanse

Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse ved Universitetet i Agder (UiA)

1. Analyse og treffende tiltak

Agder er den minst kjønnslikestilte regionen i Norge (www.ssb.no), og kvinner deltar relativt lite og har også forholdsvis lite makt på offentlige arenaer (Magnussen 2012, Magnussen og Svarstad 2013). Universitetet i Agders plassering i en slik kjønnsstradisjonell region sannsynliggjør at universitetet har særlige likestillingsutfordringer nasjonalt sett, i tillegg til de som preger norsk akademia generelt. UiA vil gripe fatt i de interne likestillingsutfordringene for å kunne være en pådriver for likestilling i egen region. Bedre kjønnsbalanse vil også være svært positivt for organisasjonen UiA ved at det kan bidra til økt kvalitet og bredde i kunnskapsproduksjonen. Skjevrekuttering er et tegn på tap av talenter, noe som er uheldig når faglig kvalitet har høy prioritet. Bedre kjønnsbalanse vil også bidra til bedre arbeidsmiljø og til økt måloppnåelse på andre områder UiA ønsker å bli bedre på.

Som grunnlag for denne søknaden har Agderforskning utført en kvalitativ og kvantitativ forstudie. Den kvantitative delen analyserer stillingskategorier og lønn i et kjønnsperspektiv, basert på en analyse av lønnsutvikling fra 2007- 2013. Den kvalitative delen består av 10 intervjuer med ledere og kvinner ved institutter/fakulteter med lav kvinneandel. Forstudien danner grunnlag for den deskriptive beskrivelsen av situasjonen ved universitetet, for tiltakene som foreslås samt for den videre forskningen vi ønsker skal være en del av det likestillingsarbeidet UiA vil bruke eventuelle Balanse-midler til. Tiltakene er også basert i den kunnskapen om likestillingsarbeid i akademia som formidles via Balanse-nettsidene. I tillegg har vi vært i kontakt med de organisasjonene som fikk Balanse-midler i forrige utlysingsrunde, for å høre om deres foreløpige erfaringer med tiltak de har iverksatt.

Ved UiA er kvinneandelen i akademisk ledelse 35 %, mens kun 22 % av professorer/dosenter er kvinner. 40 % av førsteamanuensis-/førstelektorstillingene er besatt av kvinner. Dersom vi bryter tallene ned på fakultets- og instituttnivå finner vi større kjønnsmessige skjevheter innen noen fagfelt. Ved de 6 fakultetene er samtlige av dekanene menn, og kun ved den administrative enheten Avdeling for lærerutdanning, er dekanen kvinne. Kun 8 av UiAs 22 institutter er ledet av kvinner. Av fakultetene er det særlig Fakultet for kunstfag, Fakultet for teknologi og realfag og Fakultet for samfunnsvitenskap samt Handelshøyskolen som har lav kvinneandel i toppledelse og førstestillinger – som har en kvinneandel på 20 % eller lavere. UiA har altså særlige utfordringer med kjønnsbalansen ved disse fakultetene og ønsker å iverksette tiltak i samarbeid med dem.

De kvantitative analysene i forstudien viser at kvinner innplasseres lavere enn menn lønnsmessig når de trer inn i samme type stilling. Selv om kvinner stiger litt raskere i lønn enn menn, er det ikke nok til å ta igjen forskjellen som skapes allerede ved ansettelse. At kvinner stiger noe raskere i lønn enn menn kan forklares ved at kvinner relativt sett skal ha en større andel av potten i lokale forhandlinger, og det kan også forklares ved at mange menn har nådd lønnstaket og ikke kan stige mer. Dette gjenstår å undersøke. Selv om en kontrollerer for faktorer som ansiennitet, alder, stilling, heltid/deltid og fakultet, viser analysene at kjønn er en signifikant forklaringsfaktor for forskjeller i lønn. Analysene er gjort på fakultetsnivå, siden lønnsnivået i stor grad varierer mellom fakultetene. Analysene viser også at UiA har få kvinner i Professor II-stillinger. Dersom dette er situasjonen også ved andre FoU-institusjoner, og det også andre steder er slik at kvinner lønnsmessig settes inn lavere enn menn, så betyr det at kvinner i akademia har færre muligheter for ekstraintekter og generelt færre økonomiske insentiver til å forfølge en akademisk karriere enn det menn har.

Den kvalitative delen av forstudien indikerer ulike utfordringer i forhold til å få flere kvinner i toppstillinger og forskningsledelse ved UiA. Et tydelig funn er utfordringer knyttet til kultur og holdninger når det gjelder kjønnslikestilling. Mange av intervjuobjektene peker på manglende bevissthet og arbeid hos ledere, noe som reflekteres i intervjuer med ledere i organisasjonen. Lav bevissthet og manglende arbeid for økt likestilling handler ofte om manglende kunnskap om

betydning av likestilling og om måter å jobbe for økt likestilling på. Slik manglende kunnskap kommer også frem i forstudien. De kvalitative intervjuene viser også at det innenfor en del fagområder er få kvinner å rekruttere, noe som gjør det vanskelig å få flere kvinnelige professorer og forskningsledere. Innen noen fagfelt ser det også ut til at kvinner som er på vei mot forskningsledelse og professorater systematisk faller fra. En del kvinner gir videre selv uttrykk for lav bevissthet om egen karriereutvikling, noe som gjør at de over tid gjør oppgaver som ikke er meritterende. Også slik individuell adferd kan imidlertid forstås som et resultat av kultur og struktur i ulike deler av organisasjonen, og som noe ledelsen kan gjøre noe med.

UiA ønsker på bakgrunn av funn i forstudien å igangsette flere tiltak og også utforske organisasjonens likestillingsutfordringer videre. Ettersom kvinneandelen blant professorer og forskningsledere jevnt over er så lav, setter vi kvinner i fokus i denne omgang, selv om det også må gjøres grep for å få økt kjønnsbalanse i kvinnedominerte deler av organisasjonen. Enkelte tiltak krever styregodkjenning og er foreslått med denne forutsetningen.

UiA-søker Balanse-midler til følgende tiltak og forskning:

Lederutvikling: UiA vil utvikle og gjennomføre ledelsesutviklingsprogram for vitenskapelige ledere (instituttledere, studieledere og dekaner) i forbindelse med ny åremålstilsetting i 2015. Målet med programmet vil være å gjøre ledere ved UiA dyktige, trygge og bevisste i sin rolle, slik at de best mulig kan skape resultater sammen med sine medarbeidere. Kjønns- og likestillingsperspektiver er helt avgjørende inn i dette, og programmet vil øke bevisstheten og kunnskapen om slike perspektiver og om hvordan man helt konkret går frem for å øke likestillingen i rekruttering, lønn, karriereutvikling og på andre områder. UiA vil også revidere sitt kurs i forskningsledelse, for å gjøre kjønns- og likestillingsperspektiver gjennomgående også der. I dette arbeidet vil vi innhente erfaringer fra UiAs eget likestillingsstudium og fra etter- og videreutdanningskurset i likestillingsarbeid som gjennomføres av UiAs eget Senter for likestilling. Vi vil også innhente erfaringer fra andre akademiske institusjoner, for eksempel fra AKKA-programmet i Lund. Målgruppe: Ledere og mellomledere, samt prosjektledere. Mål: Økt bevissthet om betydningen av kjønn og likestilling og økt kunnskap om hvordan man på ulike måter kan jobbe for bedre kjønnsbalanse på ulike steder og på ulike nivå i organisasjonen.

Search- and Find-komiteer: Det søkes midler til Search-and Find-komiteer til miljøer hvor det er få kvinnelige professorer og forskningsledere i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. Disse skal ha som oppgave å finne og kontakte kompetente kvinner i forbindelse med tilsetninger. Det dekkes inntil 20 % stilling i ett år (forutsetter tilsetning i fast stilling). Mål: Minst 35 % kvinnelige professorer innen utgangen av 2017. Flere kvinnelige professorer vil på sikt gi flere kvinnelige forskningsledere.

Professorvurdering for kvinnelige førsteamanuenser: Kvinnelige ansatte som har avlagt doktorgrad og som etter 5 år eller mer ikke er professorer, og som er ansatte på et institutt med få kvinnelige professorer, kan søke om å få en vurdering av hvordan de ligger an i forhold til professorkompetanse. Basert på vurderingen skal det lages en plan for kvalifisering sammen med nærmeste overordnede, og denne skal revideres i forbindelse med medarbeidersamtale/utvikling av arbeidsplanen. Mål: Bevisstgjøre kvinnelige førsteamanuenser og deres nærmeste ledere rundt kvinnenes karriereutvikling, og slik få flere kvinnelige professorer og dermed også flere kvinnelige forskningsledere. Inntil 30 kvinner skal få slik vurdering i løpet av prosjektperioden.

Bistand til søknad om eksterne forskningsmidler: UiA vil sette av en pott som skal finansiere at kvinnelige stipendiater mot slutten av stipendiatløpet får bistand fra en erfaren forsker til å søke eksterne midler til videre forskning. Alle kvinnelige stipendiater kan søke slike midler, men de som sitter i miljøer med få kvinnelige professorer vil prioriteres. Får kvinnene eksterne midler som dekker en post doc-stilling, får de slik stilling på UiA. Dette vil øke andelen kvinnelige professorer og forskningsledere på sikt. UiA ønsker mobilitet og vil ikke gjøre automatikk av at stipendiater får

ansettelse ved universitetet etter avlagt doktorgrad. Siden andelen kvinneligere professorer og forskningsledere er så lav mange steder, og siden rekrutteringsgrunnlaget også er magert på en del områder, vil vi imidlertid gi kjønnslikestilling forkjørsrett. Viktig er det også at tiltaket vil kunne bidra til større andel eksterne forskningsmidler til UiA. Bedre kjønnsbalanse i prosjekter det søkes EU-støtte til gjør også at UiA vil stille sterkere i disse søknadene. Mål: Alle kvinnelige stipendiater som er inne i det siste året av stipendiatperioden har fått informasjon om muligheten til å søke om bistand til søking av eksterne midler, og hele potten UiA har satt av er brukt opp.

Forskning: I tillegg til disse tiltakene har Agderforskning forstudie avdekket et behov for ytterligere kompetanse/forskning. Agderforskning vil derfor bli engasjert til å gjøre en videre analyse av lønnstatistikken for å se om årsaken til at kvinner øker noe raskere enn menn skyldes at menn har nådd ”lønnstaket” eller andre faktorer. Videre vil de foreta en analyse av hvorvidt menn i større grad enn kvinner får engasjementer/ansettelser ved UiA etter avlagt doktorgrad. Agderforskning vil også følge, dokumentere og systematisere tiltakets prosesser og erfaringer. Den største oppgaven vil imidlertid bli å foreta en analyse av arbeidsoppgavene blant og arbeidsplanene til kvinnelige og mannlige faglige ansatte i organisasjonen, for å se om eventuelle forskjeller i arbeidsoppgaver og arbeidsplaner gir systematisk ulike muligheter for meritterende forskning. Intervjuene har avdekket at kvinner synes å engasjere seg i andre arbeidsoppgaver enn menn og kanskje også gjøre arbeid som ikke egentlig inngår i arbeidsplanen. Det er også kommet frem variasjoner i i hvilken grad arbeidsplaner brukes og hvordan. Analysen vil følge metodologien institusjonell etnografi og vil innebære både kvalitative intervjuer og analyser av arbeidsplaner. Ettersom arbeidsplanene som nevnt brukes noe ulikt mellom institutter vil det primært være interessant å se på forskjeller og likheter innen institutter, men det er også aktuelt å se om det finnes systematiske kjønnsforskjeller på tvers av institutter.

I tillegg til å gjennomføre tiltakene som UiA søker støtte til fra Balanse, så vil UiA benytte muligheten til å jobbe for økt kjønnsbalanse på måter som ikke inngår i Balanse-søknaden, og som fullt ut er egenfinansierte. UiA vil i Balanse-perioden selv jobbe med følgende egenfinansierte tiltak:

Ledersamlinger: UiA skal i Balanse-perioden integrere kjønns- og likestillingsperspektiver i sine jevnlige ledersamlinger.

Ledelse: UiA skal jobbe for å få økt andel kvinnelige dekaner og instituttledere ved neste valg.

Lønnsbalanse: Ingen lønnsforskjeller ved UiA skal skyldes kjønn. Universitetet vil sørge for at menn og kvinner innplasseres likt ved nyansettelser og at lønnsforskjeller som skyldes kjønn utjevnes.

Fakultetenes likestillingskontakter: Likestillingskontaktene ved fakultetene sine oppgaver skal gjennomgå og deres roller tydeliggjøres.

Varslingssystem: Agderforskning forstudie har avdekket at kvinner ved UiA har blitt diskriminert og trakassert og at det interne systemet for varsling av uønskede forhold ikke fungerer tilfredsstillende. For å bedre arbeidsmiljøet og sikre ivaretagelse av varslere, skal UiA gjennomgå rutine for varsling.

2. Nyskaping

Alle de foreslåtte tiltakene vi søker Balanse-midler til er nye for UiA, og arbeidet med å utvikle nevnte lederutviklingsprogram er helt i oppstarten. Forstudien Agderforskning har gjennomført har avdekket skjevheter og forhold man ikke har vært klar over og som nå skal rettes opp og endres på. Den forskningen de vil gjøre videre i prosjektet vil med stor sannsynlighet generere ytterligere faktorer og mekanismer som hittil ikke har vært vurdert eller erkjent som viktige i arbeidet med å skape kjønnsbalanse i academia.

Det er også nytt for UiA å organisere flere likestillingstiltak og ulikt likestillingsarbeid under en felles prosjektparaply med en felles overordnet prosjektgruppe. Denne organiseringen vil gi økt bevissthet rundt mål og gi synergieffekter.

3. Læring, kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling

Tiltakene vi søker midler til og også de vi finansierer selv innebærer mange former for læring blant de direkte involverte. I tillegg vil den overordnede prosjektgruppen og forskere fra Agderforskning sammen sørge for å samle kunnskapen fra de ulike tiltakene og også formidle denne kunnskapen ut igjen til organisasjonen. Agderforskning vil dokumentere og systematisere prosessene og erfaringene. Ved at både prosjektgruppen og Agderforskning jevnlig rapporterer til og informerer både i interne administrative og faglige fora underveis i prosessene vil kunnskapsutviklingen gjennomsyre hele institusjonen. Etersom lederutvikling er gjenstand for tiltak, vil resultater og erfaringer fra prosjektet underveis bli integrert i og formidlet til lederne gjennom ulike samlinger og arenaer. UiA og Agderforskning vil også formidle erfaringer til andre interesserte.

Både Agderforskning og Senter for likestilling, som har mye kunnskap om likestillingsforskning og -arbeid, og som inngår i omfattende regionale, nasjonalt og også nordiske nettverk på feltet, vil sitte i prosjektgruppen. Denne kompetansen og dette nettverket ses som særlig viktig i utviklingen av UiAs lederutviklingsprogram og i revideringen av kurset i prosjektledelse. Senter for likestilling har også arrangementsrekker hvor formidling fra UiAs likestillingsarbeid og -tiltak vil inngå.

4. Strategisk forankring og betydning

I UiAs strategiske plan er kjønnsbalanse et uttalt mål, og det sies at fordelingen av menn og kvinner skal bedres innen alle stillingskategorier/fagfelt hvor der finnes skjevheter. Det samme sies i UiAs handlingsplan for likestilling og integrering, og der konkretiseres målet ytterligere, til «en tilnærmet lik fordeling av kvinner og menn i alle stillingskategorier». Her står det også at den tilnærmede like fordelingen av menn og kvinner skal finnes innen alle enheter på UiA. Den tiltakspakken som det søkes midler til fra Balanse har dermed en strategisk forankring og bidrar til å realisere målene i likestillings- og integreringsplanen. Når UiA retter størstedelen av de planlagte likestillingstiltakene mot de delene av organisasjonen som enten har lav kvinneandel generelt og enda færre i første- eller professorstillinger, eller som har mange kvinner, men med lav kompetanse, så bygger det opp under en forbedret kjønnsbalanse innen alle enhetene, slik likestillings- og integreringsplanen sier.

Selv om likestilling er et uttalt mål både i universitetets strategi og i handlingsplanen for likestilling, er planer ingen garanti for å få til endring som monner. Vi mener, på bakgrunn av forstudien og på bakgrunn av godt likestillingsarbeid og vellykkede likestillingstiltak som er gjennomført andre steder, at de tiltakene vi søker om Balanse-midler til vil føre til flere kvinnelige professorer og forskningsledere. Vi mener også at økt kjønnsbalanse på dette spissede området vil understøttes av det egenfinansierte arbeidet UiA vil gjøre i prosjektperioden.

5. Samarbeid

Tiltakene det søkes Balanse-midler vil utføres av UiA selv, men vil få innspill fra en prosjektgruppe som også involverer andre aktører. De enkelte tiltakene vil også formidle sine erfaringer inn til denne gruppa. De felles møtepunktene som skapes gjennom lederkursene og prosjektorganiseringen vil gi bedre samarbeid internt, både mellom faglige og administrativt ansatte, og mellom ansatte fra ulike institutter og fakulteter. At prosjektgruppen ledes fra rektoratet og at både faglige og administrative ledere vil være representert i den, gjør at forholdene ligger til rette for å få fokus på kjønnsbalanse i flere deler av organisasjonen. Prosjektet vil også føre til styrket samarbeid mot UiAs eget Senter for likestilling og mot Agderforskning. Vi vil også sondere mulighetene for et samarbeid med Universitetet i Lund, som arbeider for økt kjønnslikestilling på en rekke måter.

6. Prosjektplan, prosjektledelse og prosjektorganisering

Prosjektets tidsramme er treårig, med oppstart 01.04.2015. Prosjektperioden kan inndeles i tre faser, hvor etablering og igangsetting er den første, selve gjennomføringen den andre, og avslutning med oppsummering er den tredje. Dette betyr imidlertid ikke at tiltakene nødvendigvis avsluttes.

Etablering og igangsetting av tiltak og forskning: april-august 2015: Prosjektgruppen etableres, fordeler oppgaver og ansvar og gir også ansvar til andre deler av organisasjonen. Prosjektet detaljplanlegges, konkrete mål utformes og prosjektet forankres i organisasjonen. Det arrangeres en felles kick-off med faglig og sosialt innhold. Samarbeidsavtale inngås med Agderforskning, som igjen planlegger sine aktiviteter mer i detalj. Agderforskning bidrar med dokumentering og systematisering av prosesser og erfaringer fra starten av.

Gjennomføring av tiltak og forskning: september 2015-desember 2017: Tiltak settes i gang og allerede fra starten av er prosjektgruppa, andre deler av organisasjonen og forskere fra Agderforskning i tett dialog, slik at tiltakene kan revideres eller omorganiseres om nødvendig. Agderforskning dokumenterer og systematiserer prosesser og erfaringer, og starter også andre analyser.

Avslutning med oppsummering: januar-mars 2018: Gjennomføringen og resultatene av tiltakene gjennomgås og dokumenteres. Resultatene formidles i Senter for likestillings arrangementsrekker og også i publikasjoner og muntlige presentasjoner fra Agderforskning. Vurdering av behov for videreføring av tiltak og arbeid knyttet til prosjektet, samt eventuelt nye tiltak. Avrunding og avslutning av tidsbegrensede tiltak. Avslutningsseminar.

Prosjektet er forankret i ledelsen ved UiA. Viserektor for forskning leder prosjektgruppen. Gruppen vil også bestå av to faglige ledere, personaldirektør, leder av Senter for likestilling, likestillingsrådgiver, forskningsdirektør, representant fra Agderforskning og tillitsvalgte. Denne sammensetningen gir prosjektet en god forankring i organisasjonen, og sikrer samordning mellom ulike tiltak. Prosjektet skal rapportere til og informere flere faglige lederfora; deriblant dekanrådet og ledersamlingene, og to administrative fora; administrativt FoU- og personalforum og likestillings- og inkluderingsutvalget. Dersom prosjektet ikke skulle få full finansiering reduserer UiA volumet i tiltakene, uten å kutte ett av dem helt. Vi velger en slik løsning på grunn av tiltakenes tenkte synergieffekter.

Litteratur:

Magnussen, May-Linda (2012) Likestilling på Agder 2000-2010. Prosjektrapport 1/2012, Agderforskning.

Magnussen, May-Linda og Svarstad, Christine (2013). Kvinners politiske interesse og deltakelse. Prosjektrapport 5/2013, Agderforskning.