

SAMMENDRAG

Workshop i forbindelse med revidering av
«Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold ved UiA 2016-2020»

Sted: Scandic Bystranda
Dato: 6.mai 2019
Tid: kl. 10.00 – kl. 16.00

Til stede:

Fra LiU

Frank Reichert, ledet workshopen

Hilde Norbakken

Nina Falsen Krohn

Kari-Mette Walmann Hidle

Nertila Stringer

Sevleta Memic

Thomas Johnsen

Olea Magdalene Norset

Randi Øverland

Fra personal- og org.avdelingen:

Malin S. Hauge

Maiken Heck Eide

Ingvild Torjussen Gjone

Fra andre deler av UiA:

Nina Rønningen

Hilde Anette Krossen

Margrete Kristin Dyrholm

Åsta Einstabland

Hanne Drangsholt

Claudia Klostergaard

Marlene Romme Mørch og Anne Skisland innledet om inkluderingstiltak.
De var tilstede fram til lunsj.

Del 1 kl. 10.00 – 12.00

Leder av LiU, Frank Reichert, ønsket velkommen og innledet dagen.

Se vedlagt skisse vedr. Workshop 6.05.19

Likestillingsrådgiver Randi Øverland oppsummerte kort om status når det gjelder resultater av arbeidet med handlingsplanen så langt.

Se vedlagt Års-rapportering for 2018

Fokusområder: inkludering, mangfold og likestilling

Dosent Anne Valen-Senstad Skisland, fra institutt for helse- og sykepleievitenskap, og **seniorrådgiver Marlene Romme Mørch**, fra studieavdelingen, innledet om inkluderingsprosjektet med tiltak for minoritetsspråklige studenter på sykepleieutdanningen ved UiA, inkludert ordning med faglige studentmentorer.

Se vedlagt innlegg om «Erfaring med pilotprosjektet for minoritetsspråklige studenter ved Bachelorutdanningen i sykepleie. Et samarbeidsprosjekt mellom Institutt for helse- og sykepleie og Studieavdelingen».

Seniorrådgiver Malin S. Hauge informerte om ulike tiltak som er iverksatt for utenlandske ansatte ved UiA.

Se vedlagt skisse om Onboarding-tiltak

Del 2 kl. 13.00 – kl. 16.00

Det ble satt ned 3 grupper som jobbet med hhv inkludering, mangfold og likestilling.

Gruppene jobbet i to omganger.

Først skulle de definere begrepet de valgte: Inkludering, mangfold eller likestilling.

Deretter skulle gruppene foreslå tiltak og gi en kort begrunnelse.

Gruppe 1 Kari-Mette/Ingvild T. Gjone/Claudia Klostergaard/

Maiken Heck Eide/Thomas Johnsen

Se vedlegg om «Inkludering».

Gruppe 2 Åsta L. Einstabland/Hilde Norbakken/Nina Falsen Krohn/

Margrethe K. Dyrholm/Nina Rønningen/Olea M. Norset

Se vedlegg om «Mangfold»

Gruppe 3 Hanne Drangsholt/Nertila Stringer/Sevleta Memic/

Hilde Anette Krossen/Malin S. Hauge

NOTAT FRA GRUPPE 1 om «Inkludering» ved Maiken Hech Eide

Arbeidsmiljø/studiemiljø som fører til at den enkelte:

- *yter sitt beste,*
- *får ut sitt potensiale,*
- *hører til,*
- *er betydningsfulle i fellesskapet*
- *har muligheten til medvirkning*

Ønsker at det er innledningsvis verdiskapning, hva man kan oppnå ved å få til dette. Potensialet ved å gjøre dette.

Vi ønsker et mangfold, å få frem at vi ønsker dette- det er vårt konkurransefortrinn.

Inkludere for å få ut potensialet.

Tiltak:

Skille

- **Studenter**
- **Vitenskapelig ansatte** (strukturer som sikrer forskergrupper/sammensetning)
- **Teknisk administrativt ansatte**
- **Lederkompetanse**

Ledelsen kan oppfordre, eksempelvis tiltak fra Ingrid Lunds rapport.

Fellesadministrasjonen kan legge til rette for informasjonstilgjengelighet, verktøy oa.

- 1) Studieledere på LU- sertifisering innen mangfolds-ledelse
 - 2) Studenter:
 - FYSE: Teknologi og realfag, God start på HumPed
 - Vinn-vinn; både for coachene (som blir «elitestudenter») og for de som er i gruppene.
- ➔ Utvide dette til andre fakultet
- 3) Inkluderingsdugnaden, 5% av nye ansatte skal ha nedsatt funksjonsevne, hull i CVen over tre år.
-

Tiltak:

Mål: UiA skal ha et inkluderende bilde- og språkbruk

- Billed- og tekstbruk
- Bevisst på hvilke saker vi profilerer, bevisst på å profilere mangfoldet vårt utad.
- Inkluderende språkbruk- er det plass til alle?

Definere risikogruppene ift Inkludering på UiA: phd'er (ansatt/student), nyansatte,

Hørselshemmede (tar høyere utdanning i mindre grad), mange tilrettelagte rom, men ujevn bruk av fasilitetene.

- Dette er allerede et mål i handlingsplanen og viser til handlingsplan for universell utforming.
- Ta en runde på instituttene, informere om viktigheten av universell utforming og hva man kan gjøre av tilrettelegging og hvilke hjelpemidler som finnes.

Utvikle materiell velkommen til UiA- «verd å vite» for nye studenter

Sosialfaglige samlinger ved studiestart og gjennom studieløpet

Legge til rette for naturlige møtepunkter for studenter

Nyansattintro, hva er naturlig at disse møtes rundt, eksempelvis 3/6 måneder etter oppstart. Er det noe i onboarding-prosessen det er naturlig å gjøre i en gruppe?

Midlertidig ansatte, deltidsansatte, hvordan inkludere denne gruppen? Viktigheten av å høre til, få bidra.

Viktig både ift helse og seksuell trakassering og generelt ift inkludering

NOTAT FRA GRUPPE 2 om «Mangfold» ved Åsta L. H. Einstabland

Grappa stiller spørsmål om LIM (likestilling, inkludering og mangfold) kan endres til MIL – iht å få større fokus på mangfold.

Vi skal alltid tenke KJØNN + perspektiv i fra strategier, budsjetter, ansettelses samt i forhold til diskriminering.

Grappa diskuterte at

vi i større grad ønsker å fokusere på mangfolds-ledelse i den nye planen.

Mangfolds-ledelse er knyttet til en leders evne og kompetanse til å bygge felles identitet.

En sterk inkluderende kultur samt å anerkjenne likheter og ulikheter som en styrke, er faktorer som resulterer i å oppnå tiltenkte mål med en mangfoldig arbeidsstokk.

NOTAT FRA GRUPPE 3 om «Likestilling» ved Hanne Drangsholt og Nertila Stringer

- Vurder å tydeliggjøre hva man mener med likestilling – bredt likestillingsperspektiv, med utgangspunkt i likestillings og diskrimineringsloven f.eks. Det kan være nødvendig å skrive dette i introduksjonen, men også at det er gjennomgående i handlingsplanen.
- Oppdater seksjonen om nasjonale lover og regler med ny likestillings- og diskriminerings lov fra 2018.
- Vurder å tydeliggjøre «hvem sin plan det er» - altså hvem som er pliktet til å følge opp mål og tiltak, og hvem som har ansvar for å gjennomføre tiltak. Hvilken rolle spiller fakultetene, instituttene og andre aktører på UiA.

Vi snakket også om noen **tiltak** under den første runden, selv om vi egentlig skulle vente med det til neste runde. Ettersom jeg måtte gå er jeg usikker på hva som ble nevnt igjen. Nevner derfor de her også:

- Balanseprosjektet har fokusert på professor-løpet, men ikke dosent. Gjennomfør samme kvalifiseringstiltak for kvinner som ønsker å bli dosent.

- Se på hvordan man kan bidra med å løfte/økt verdsetting av administrasjonen innad i universitetssystemet → holdninger og lønn.
- Legge til rette for kunnskapsutveksling mellom forskjellige aktører på UiA som jobber med LIM. Det er flere prosjektet som man kan dra lærdom fra.
- Tiltak for karriereutvikling fra PhD til professor.
- Mer fokus på vitenskapelig kompetansevurdering for kvinnelige ansatte med doktorgrad og 5 års praksis etter disputas.
- Legge til rette for økt bruk av kvalifiseringsstipend for økt rekruttering av kvinnelige professorer.
- Lage en karriereplan for PhD-kandidater fram til opprykk som professor. Her er det stort potensiale for å rekruttere mangfold.
- Flere mangfoldige bilder som markedsfører planen.
- Ekstra omstillingstid for kvinner som kommer tilbake fra permisjon (f.eks. ekstra forskningstid)
- Oppfordre til å se igjennom arbeidsplaner til vitenskapelig ansatte med tanke på skjev fordeling av administrative oppgaver, særlig hos kvinner.