

Anbefalinger fra workshop om lederutvikling, mangfold og likestilling 23. august 2019

Komiteen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning inviterte et utvalg bestillere av lederutviklingstiltak, konsulenter og fagpersoner med kunnskap om likestillingsledelse og mangfoldsledelse til workshop. Tre tema sto i fokus: tilgjengelige ressurser, deltakernes erfaringer og deltakernes anbefalinger.

Dette notatet er ment å gi en oversikt over anbefalinger drøftet under møtet. Vedlagt følger også en oversikt over nyttige lenker, litteratur, fagmiljøer og verktøy innhentet fra deltakere og annet materiale Kifs sekretariat har funnet. Oversikten er ikke uttømmende og må revideres over tid. Den vil legges ut på Kifinfo.no.

For Kif-komiteen var denne workshopen et første steg. Workshopen viste at dialogen mellom ulike fagpersoner på feltet er fruktbar og nyttig. Komiteen vil arbeide videre med temaet på ulike m ter i tiden fremover.

Anbefalinger til kjønns- og mangfoldsperspektiver i lederutvikling

1. Hvordan kan vi øke bevissthet?

Utfordring:   få ledere som er bevisst mangfold og likestilling i egen ledergj ring. Det er for få ledere som er opptatt av mangfoldsledelse

Anbefaling: Vi trenger å utvikle både fagmiljøer med særskilt søkelys på mangfold og likestilling i ledelse – og inkludere disse perspektivene i ordinære lederutviklingsprogrammer i sektoren.

2. Kompetanse og tiltak

Utfordring: Det er utviklet for lite kompetanse og for få tiltak om likestilling og mangfold i lederutviklingsprogrammer.

Anbefaling: En innføring i mangfolds- og likestillingsledelse bør være obligatorisk i ordinære lederprogrammer. Dette fokuset må være integrert og kontinuerlig, ikke bare «stunt». «stunt».

3. Fragmentert kunnskap

Utfordring: I dag er kunnskap om likestillings- og mangfoldsledelse fragmentert.

Anbefaling: Det bør utvikles en tverrgående kunnskapsbase som sektoren kan bruke, der litteratur, god praksis, verktøy og fagmiljøer omtales. En kunnskapsbase må være dynamisk, fordi det kommer til ny forskning, nye erfaringer og nye tiltak med tida.

4. Inkluderende miljøer

Utfordring: Det finnes ledergrupper og forskergrupper som er homogene og ikke oppleves som inkluderende. Undersøkelser om kvinner og utlendinger/innvandrere i academia viser at manglende inkludering er et utbredt problem.

Anbefaling: Det er nødvendig å mobilisere det personlige engasjementet for kjønnsbalanse og mangfold hos ledere for å få til endring. Dersom ledere er bevisste og har nødvendig kunnskap, kan de selv finne egnede virkemidler. Alle ansatte har et medansvar, men ledere må «eie» problemet.



5. Plassering av ansvar

Utfordring: I mange utdannings- og forskningsinstitusjoner blir arbeid med likestilling, mangfold og inkludering lagt utenom enheter der beslutninger tas, og får sporadisk oppmerksomhet

Anbefaling: *Det er større sjans til å lykkes hvis likestilling/mangfold legges i enheter nær toppledelsen.*

6. Argumentasjon

Utfordring: Mange ledere oppfatter arbeid med likestilling og mangfold som utfordrende. Noen ledere oppfatter feltet som perifert opp mot prioriterte mål for organisasjonen.

Anbefaling: *Ledere må få presentert hvilke verdier og argumenter som kan begrunne deres arbeid for kjønnsbalanse og mangfold – rettferdighet, kvalitet, etikk, tap av ressurser osv. Et større søkelys på gevinster ved denne type arbeid kan øke appell/motivasjon. Håndtert riktig kan større kjønnsbalanse og etnisk mangfold føre til bedre omdømme, forskningskvalitet og samfunnskontakt.*

7. Kulturendring krever at flere involveres

Utfordring: Ikke bare ledere, men også organisasjoner må endres. Å endre kulturer og strukturer tar tid.

Anbefaling: *Å endre kulturer og strukturer er en langvarig prosess; Ledere trenger allierte og må involvere flere for å nå målene. Lederutvikling må gå opp og ned i organisasjonen, organisasjonen må utvikle felles problemoppfatning og begrepsbruk.*
