

Mentorprosjektet BALANSE-Bergen

Sluttrapport

av Anne Marit Skarsbø, Mona Grindheim Matre og Siren Erichsen

Sammendrag

Mentorprosjektet som beskrives i denne rapporten har vært et delprosjekt under BALANSE – Bergen, og det mest omfattende og nyskapende tiltaket i prosjektet. BALANSE- Bergen er et samarbeidsprosjekt mellom UiB, HiB (nå HVL)¹, Havforskningsinstituttet og Rokkansenteret, og er delfinansiert av Forskningsrådets BALANSE-program. Målsettingen til BALANSE er å øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger og forskningsledelse.

Hovedmålsettingen med mentorprosjektet var å motivere kvinnelige forskere til å kvalifisere seg til vitenskapelige toppstillinger. Prosjektet skulle bidra til å støtte den enkelte i sin karriereutvikling og å bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling, både mellom mentor og adept, og på organisatorisk nivå. Mentorenes oppgave var å veilede forskerne i hva som er gode karrieremessige valg for en som ønsker å bli professor/forsker (1183) og/eller forskningsleder.

22 mentor-adept-par på tvers av faggrenser og institusjoner har deltatt i prosjektet, som har vart fra april 2015 til juni 2016. Selv om prosjektet formelt er avsluttet, har mange av mentor-adept-parene fortsatt sitt samarbeid. I rapporten gis en gjennomgang av prosjektet når det gjelder oppbygging og gjennomføring, en evaluering av resultatene og forslag til forbedring og oppfølging.

Summary

BALANSE - Bergen is a project led by the University of Bergen. Four different institutions - the University of Bergen (UiB), Institute of Marine Research (IMR), Bergen University College (HiB) and Uni Research Rokkan Centre - have joined forces to address their common challenges regarding gender imbalance in top academic positions. The Institute of Marine Research is playing a leading role in marine research in Norway. The recruitment of both female and male researchers is satisfactory, but IMR has far too few women research managers. Bergen University College also suffers from gender imbalance at the highest levels, and some subject areas are highly gender segregated. The university has very few women professors and managers at both the departmental and the faculty levels.

The project is partly funded by the Norwegian Research Council's BALANSE-program, and the

¹ HiB har fra 1.1.2017 fusjonert med flere andre høøgskoler og har fått navnet Høgskulen på Vestlandet (HVL).

objective is to increase the proportion of women in senior-level positions and research management. The project's specific objectives for creating change in the organizations over a three-year period (the duration of the project) consist of different elements: A research component, equal opportunities focus in management programs and innovative measures to help recruiting more women in top positions.

An extensive mentoring program was one of the most important measures and took place from April 2015 until June 2016. The program had 22 mentor-mentee pairs, assembled crisscrossing of disciplines and institutions. All the mentors were highly respected professors, both men and women, and all the mentees were women researchers aiming for top positions. In addition to the mentoring relationship, which constituted the base of the project, the mentees were offered different courses to enhance their careers. The program is officially completed. Most participants, both mentors and mentees, found the project useful, but the effects are difficult to assess such a short time after the project is completed. Most of the mentor-mentee pairs continue to meet and the mentees are still networking.

1. Bakgrunn, forberedelser og oppstart

Om BALANSE-Bergen

BALANSE – Bergen er et samarbeidsprosjekt mellom Havforskningsinstituttet, Høgskolen i Bergen (HiB)(nå HVL), Universitetet i Bergen (UiB) og Uni Research Rokkansenteret. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds program Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE). Programmet ble etablert i 2013 og har som hovedmål å fremme kjønnsbalanse på seniornivå i norsk forskning, samt styrke den strukturelle og kulturelle fornyelsen i forskningssystemet som gjør dette mulig. Gjennom BALANSE-programmet ønsker Norges Forskningsråd å bidra til et nasjonalt løft ved å støtte nyskapende tiltak for bedre kjønnsbalanse i akademien. BALANSE-Bergen er ett av fire prosjekter som fikk bevilgning etter første utlysingsrunde i 2013. Prosjektet har som hovedmål å bedre kjønnsbalansen ved å øke andel kvinner innen faglige toppstillinger og forskningsledelse ved de involverte institusjonene. Prosjektet består av fire hoveddeler:

1. En forskningskomponent som skal skaffe ny kunnskap på feltet. Rapporten *Farefull ferd mot toppen*² er hovedproduktet av forskningskomponenten.
2. Utvikle en modul om likestillingsfokusert ledelse som skal innarbeides i lederopplæringsprogrammer ved de tre institusjonene som deltar i prosjektet.

² Gry Brandser og Sümer, Sevil, 2016: *Farefull ferd mot toppen*, Rapport 3-2016, Uni Research Rokkansenteret, Bergen, <http://uni.no/nb/uni-rokkansenteret/rokkansenterets-rapportserie/>

3. Utvikle egne lederkurs som institusjonene kan bruke for å rekruttere kvinnelige ledere til forskningsledelse og institutt/fakultetsledelse.
4. Utvikle nye tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger.

BALANSE – Bergen startet opp i januar 2014 og ble avsluttet 1.mars 2017. Prosjektet har hatt en styringsgruppe og en prosjektgruppe. Styringsgruppen var ledet av prorektor Anne Lise Fimreite ved Universitetet i Bergen, som også var prosjekteier. Prosjektgruppen har bestått av prosjektleder Anne Marit Skarsbø og prosjektkoordinator Mona Grindheim Matre (UiB), Siren Erichsen (HiB), Hildegunn Gangsøy/Hilde Sølvberg (Havforskningsinstituttet) og forskerne Gry Brandser og Sevil Sümer (Uni Research). Uni Research Rokkansenteret har hatt ansvaret for forskningskomponenten i prosjektet.

Mentorprosjektet BALANSE – Bergen

Mentorprosjektet som beskrives i denne rapporten har vært et delprosjekt under BALANSE – Bergen, og det mest omfattende og nyskapende tiltaket i prosjektet. Hovedmålsettingen med mentorprosjektet var å motivere kvinnelige forskere til å kvalifisere seg til professor eller forskningsleder.

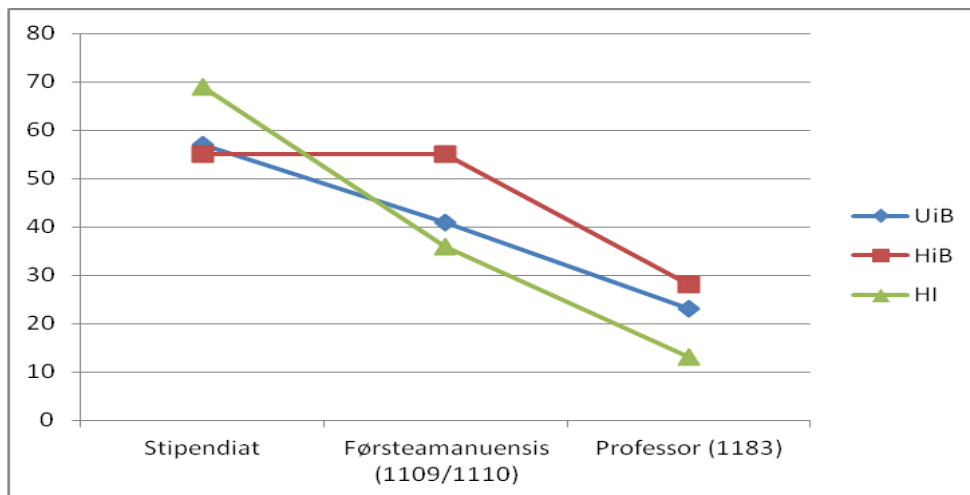
Prosjektet skulle bidra til å støtte den enkelte adept i sin karriereutvikling og å bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling, både mellom mentor og adept, og på organisatorisk nivå. Mentorenes oppgave var å veilede forskere i hva som er gode karrieremessige valg for en som ønsker å bli professor/forsker (1183) og/eller forskningsleder.

På kort sikt var prosjektets mål å:

- Motivere og forberede kvinnelige forskertalenter til å kvalifisere seg for faste vitenskapelige toppstillinger.
- Øke mulighetene for personlig vekst og faglig utvikling for deltakerne i programmet.
- Bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling mellom deltakerne.

På litt lengre sikt var prosjektets mål å:

- Øke kvinneandelen i vitenskapelige toppstillinger.
- Bedre kjønnsbalansen innenfor fagfeltene.
- Bidra til å endre organisasjonskulturen ved å avdekke kjønnsbarrierer i akademia og endre holdninger til kvinner i forskning og undervisning.



FALLET. Andel kvinner på ulike akademiske karrieretrinn fra stipendiat til professor ved UiB, HiB og Havforskningsinstituttet i 2015.

Det er forsket en del på kjønnslikestilling i academia og institusjonene har arbeidet systematisk for å bedre kjønnsbalansen gjennom mange år. Selv om rekrutteringsgrunnlaget har vært godt i lang tid, har det imidlertid vist seg at overgangen til fast stilling, og særlig til vitenskapelige toppstillinger, er en sårbar fase hvor kvinner i større grad enn menn faller fra i karriereløpet. Figuren over illustrerer dette som forskerne ved Rokkansenteret har kalt «FALLET», og som viser de felles utfordringene de tre deltakende institusjonene har når det gjelder andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger. De har sett nærmere på ulike forhold rundt forskerne for å få en bedre forståelse av denne nedgangen, så som karrieresystemene, nettverk, mentorer, forskerrollen, familie/omsorgsarbeid og ledelse. De konkluderer med at det er et komplekst samspill mellom institusjonelle og kulturelle forhold som gjør at kvinner får dårligere vilkår for videre avansement enn menn.

BALANSE- Bergen ønsket å prøve om et institusjonsovergrepene mentorprosjekt kunne gi ny kunnskap om hva som fremmer og hemmer kvinners karrieremuligheter i academia. Erfaringer fra mentorprosjektet og resultatene fra forskningsrapporten *Farefull ferd mot toppen* skal samtidig gi viktige innspill til hvordan likestillingsorientert ledelse kan implementeres i lederopplæringen ved de tre deltakende institusjonene.

Mentorskapets bakgrunn og ide

Mentorprosjekter finnes i dag ved mange bedrifter, organisasjoner og utdanningsinstitusjoner og inngår ofte som en del av lederutviklingen i organisasjonen. Opprinnelsen til mentorskapet går imidlertid langt tilbake i tid. I Odysseen finner vi personen som har gitt opphavet til begrepet. Da Odyssevs, kongen av Ithaka, skulle legge ut på den lange sjøreisen i krigen mot Troja, betrodde han omsorgen for hjemmet og oppfostringen av sønnen Telemakos til sin venn Mentor. Mentor skulle oppfostre og lede Telemakos og gi ham den støtten han trengte. En mentor er altså en som støtter og følger,

leder og gir råd. Ordet adept, som brukes om den som får støtte, er latinsk for en særlig utvalgt lærling.

Moderne mentorskap bygges opp rundt en dialog mellom en erfaren mentor og en mindre erfaren adept. Mentor er en person med stor integritet og innflytelse i miljøet og adepten er en mindre erfaren person som ønsker karriereutvikling, innsikt i organisasjonens formelle og uformelle strukturer og som har et lederskapspotensiale. Relasjonen mellom den enkelte mentor og adept utgjør basisen i et mentorprosjekt. Samtidig kan prosjektet også brukes til å bygge nye og fruktbare nettverk mellom personer i organisasjonen og bidra til ny kunnskaps- og erfaringsutveksling.

Et mentorprosjekt på kryss og tvers av institusjoner og fagfelt

Universitetet i Bergen har tidligere gjennomført ulike mentorprosjekter. Dette mentorprosjektet skiller seg fra de øvrige særlig på ett punkt: deltakere ble rekruttert på kryss og tvers av tre ulike forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Mentorprosjektet var også innrettet både på individuell vekst og læring med et relativt kortsiktig mål om å øke andel kvinner på professornivå ved alle de tre deltakende institusjonene, og organisatorisk læring på tvers av institusjoner og fagfelt. I tillegg var det en forutsetning at erfaringene fra mentorprosjektet i BALANSE - Bergen skulle beskrives og deles slik at erfaringene kan brukes av andre institusjoner i sektoren.

Ting tar tid

Prosjektgruppen har hatt ansvaret for å utvikle og gjennomføre prosjektet. Høsten 2014 og vinteren 2014/15 gikk med til forberedelser: planlegging, valg av form og metode, informasjonsmøter, utsending av brev til fakulteter og avdelinger, invitasjon til å velge ut mentorer og søke som adepter. Våren 2015 gikk med til intervjuer med deltakerne, kobling av mentor-adept-parene og planlegging av fellessamlingene. Først 9.april 2015 kunne første fellessamling finne sted. Deretter gikk tiden med til å planlegge og gjennomføre kurs og samlinger, og evalueringen av prosjektet underveis og avslutningsvis.

Deltakerne

Mentorprosjektet omfattet 22 mentor-adept-par, fordelt på 24 deltakere fra UiB, 10 fra HiB og 10 fra Havforskningsinstituttet. I utgangspunktet var det satt en grense på 20 par, men det kom inn så mange gode forslag på mentorer og så mange gode adeptsøknader at antallet ble utvidet til 22 par. Begrensningen på antall deltakere hadde sin bakgrunn i flere forhold. For det første er det viktig at antallet deltakere er håndterlig for de som skal organisere prosjektet både i den kritiske utvelgingsfasen og i den praktiske organiseringen underveis. Ettersom mentor-adept-relasjonene utgjør kjernen i et mentorprosjekt, vil utvelging av deltakerne og kobling av mentor og adept være av avgjørende betydning for prosjektets videre gang, og her ble det også lagt ned mye arbeid på forhånd. Prosjektledelsen forberedte denne prosessen gjennom flere møter med ledelsen ved de tre

institusjonene, og ba også institusjonene om hjelp til å videreformidle informasjon til lederne for de ulike enhetene (avdelinger, seksjoner, fakulteter og institutter). God informasjon til og medvirkning fra fagmiljøene er av avgjørende både når det gjelder rekruttering og oppfølging av deltakerne³. Prosjektforankring i fagmiljøene er et sentralt stikkord i denne sammenhengen, og må ikke undervurderes.

Mentorene

Gode mentorer er også helt avgjørende for at et slikt prosjekt skal lykkes. Hvilke kriterier skulle man bruke for å velge dem ut? Og hvordan gå frem for å finne de som egnet seg godt til denne oppgaven? I utgangspunktet ble det presisert at mentorene skulle fungere som personlige - ikke faglige - veiledere for sine adepter. Videre skulle mentor heller ikke være betalt for oppdraget.⁴ Egnede kandidater måtte ha interesse for å delta i og støtte opp om formålet med prosjektet, føle at de hadde noe å bidra med og også se prosjektet som en interessant erfaring som kunne gi muligheter for ny innsikt i organisasjonen de er en del av. På denne bakgrunn satte vi opp følgende kriterier for utvelging av mentorer:

Professor eller forsker (1183) med stor integritet og innflytelse i sitt fagmiljø som

- har vilje til å sette av tid til adeptene
- er god til å lytte og er gode samtalepartnere
- har et stort nettverk
- har en positiv innstilling til å øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger

I noen mentorprosjekter har man valgt enten bare mannlige eller bare kvinnelige mentorer. Til dette prosjektet ønsket man både mannlige og kvinnelige mentorer av flere grunner. For det første har ikke akademia så mange kvinner i slike faglige posisjoner å velge mellom, og mange av dem har allerede en stor arbeidsbelastning gjennom komitéarbeid og lignende i tillegg til forskning, undervisning og veiledning. For det andre anså man det som en berikelse for prosjektet at både menn og kvinner kom sammen for å diskutere erfaringer og tanker rundt det å være kvinne i akademia.

De tre institusjonene hadde litt ulike prosesser ved utvelgelsen av mentorer. Ingen mentorer fikk melde seg selv til tjeneste, men ble valgt ut av egen ledelse på litt ulike måter. Prosjektet hadde i løpet av våren blitt presentert på alle de tre institusjonene slik at de skulle ha et godt grunnlag for å vurdere om de ville delta og hvilke mentorer de ville anbefale fra sitt fagfelt. Ved Havforskningsinstituttet og HiB valgte toppledelsen ut mentorene i dialog med deres nærmeste ledere. Universitetet forespurte ledelsen ved fakultetene om de kunne foreslå mentorer og prosjektledelsen tok beslutningen om hvem av de foreslåtte som skulle delta⁵.

³ Brev til enhetene ligger som vedlegg til denne rapporten.

⁴ Mentoroppdraget var ikke lønnet, men alle mentorene fikk ved prosjektslutt en påskjønnelse på kr 10 000 til faglige reiser eller lignende.

⁵ Brev fra prosjektledelsen til enhetene, se vedlegg 1: Invitasjon til å foreslå mentorer.

Alle mentorene var gjennom et langt intervju med prosjektleder før endelig beslutning ble tatt. Motivasjon for å være med i prosjektet sto sentralt i disse samtalen, som i de fleste tilfellene fant sted på mentorenes egne arbeidsplasser. Den endelige gruppen mentorer hadde god kjønnsbalanse og stor faglig spredning. I tillegg representerte de også flere nasjonaliteter og kontinenter. Dette var i utgangspunktet ikke et kriterium ved utvelgelse, men styrket gruppen som helhet.

Adeptene

Mentorprosjektet var i utgangspunktet åpent for kvinner i fast stilling som ønsket å gjøre en videre akademisk karriere. Alle kvinnelige forskere (1109 og 1110) ved Havforskningsinstituttet og førsteamanuenser ved UiB og HiB ble derfor invitert til å søke om å få være adepter⁶. De som ønsket å delta måtte fylle ut søknadsskjema med opplysninger om fagfelt, ambisjoner og motivasjon for å delta. Alle søkerne måtte:

- ha støtte fra institutt/avdeling/fagmiljø til å delta
- være villig til å sette av nødvendig tid til prosjektet
- ha ambisjoner om å kvalifisere seg på professor/forsker 1183-nivå
- være villig til å dele sine erfaringer fra mentorprosjektet etter endt prosjektperiode

Det kom inn 50 søknader fra de tre institusjonene. Utvelgelse av adeptene gikk etter følgende hovedkriterier:

- søkerens egne begrunnelser for å delta i prosjektet
- hvor i løpet søkerne sto i forhold til et eventuelt opprykk
- anbefalinger fra fagmiljøet

I tillegg ble det lagt vekt på at gruppen totalt skulle få en viss spredning i faglig bakgrunn og alder. Som blant mentorene fikk vi et mangfold av nasjonaliteter, noe som også viste seg å bli en berikelse for prosjektet.

Det ble tatt hensyn til om søkerne hadde anledning til å delta i prosjektet under hele prosjektperioden. Stor geografisk avstand mellom mentor og adept krever reisetid og kan bli kostbart, i tillegg til at det kan være krevende å få til et godt samarbeid og regelmessige møter mellom partene. Geografisk nærhet og at søkerne ikke skulle oppholde seg andre steder i lengre perioder ble derfor også vektlagt.

De utvalgte søkerne⁷ ble deretter innkalt til samtaler med prosjektledelsen. Her fikk de mer informasjon om innholdet i prosjektet, og de fikk fortelle om sine ambisjoner omkring karriereutvikling og hvilke forhåpninger de hadde til egen deltakelse. De færreste hadde

⁶ Se vedlegg 2: Invitasjon til å søke som adept

⁷ Søkere som ikke fikk plass i prosjektet ble seinere invitert til kurs i akademisk skriving og opprykksøknadsskriving, som var egne tiltak i BALANSE-Bergen også utenom mentorprosjektet

kjennskap til slike prosjekter fra tidligere, og særlig viste det seg å være en viss uklarhet om hva som skiller en mentor fra en faglig veileder.

Søkerne fikk se listen over mentorene slik at de kunne reservere seg mot noen og peke ut noen som de gjerne ville ha. Reservasjonsmuligheten hadde først og fremst til hensikt å unngå at personer som hadde relasjoner i andre sammenhenger ble koblet sammen. Et eksempel på dette var en adept som reserverte seg mot en mentor fordi de var naboer privat. Mentors kjønn spilte også en rolle for enkelte, noen hadde bare hatt mannlige veiledere tidligere og ønsket en kvinne å snakke med. De fleste ga imidlertid uttrykk for at det ikke spilte noen rolle om mentor var en mann eller en kvinne.

Kobling mentor-adept

Det er mange måter å gå frem på for å koble mentor og adept. Etter en gjennomgang av ulike alternativer, og basert på erfaringer fra tidligere mentorprosjekter i akademien, bestemte prosjektledelsen seg for en metode basert på dybdeintervjuer av adept og mentor⁸. Adeptene fikk anledning til å uttale seg om hvem de kunne ønske seg som mentor. Ikke alle ønsker kunne imøtekommes, men de som av ulike grunner hadde oppgitt hvem de ikke ønsket som mentor, ble tatt hensyn til. På bakgrunn av søknadene med anbefaling fra adepts leder, fagbakgrunn, intervju og ønsker ble mentor og adept så koblet sammen. Metoden var omfattende og tidkrevende, men ble valgt for å gjøre best mulige valg av mentorer for adeptene. Dersom det i løpet av prosjektperioden likevel skulle vise seg at mentorrelasjonen ikke fungerte for en eller begge parter skulle prosjektleder kontaktes for veiledning. Det var også mulig å trekke seg underveis uten nødvendigvis å måtte redegjøre for årsakene til dette.

I dette prosjektet ble mentor og adept koblet sammen på tvers av fagområder og fakultet/avdeling/institusjon. Dette ble valgt for å gjøre et klart skille mellom faglig veiledning og mentorskap. I tillegg ville man på den måten i stor grad unngå situasjoner med fremtidig inhabilitet, hvor mentor kunne komme til å sitte i bedømmingskomiteer eller innstillingsorgan for egen adept eller en konkurrerende adept.

Det ble også lagt vekt på at mentor- adept- relasjonen skal bygge på konfidensialitet - begge parter skal kunne være trygge på hverandre og kunne snakke om ting som er problematiske uten at de risikerer lojalitetskonflikter i forhold til kolleger i samme fagmiljø. En annen grunn til ikke å velge mentor og adept fra samme fagmiljø, var troen på at erfaringer og innsikt på tvers av ulike forskningskulturer ville være til nytte for begge parter og komme hele organisasjonen til gode på sikt. Håpet var også at det ville gjøre det lettere å se over hverdagens trivialiteter og småkonflikter på den enkeltes arbeidsplass, som ofte sperrer for å

⁸ Også beskrevet som «koblingsmetode 3» i Jennybeth Ekeland (2014): *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, Fagbokforlaget, Bergen

se løsninger og tenke fremover. Det betyr ikke at man aldri bør velge mentor fra eget fagmiljø, og mange var da også i utgangspunktet noe skeptiske til at de skulle ha en mentor som de antok ikke hadde innsikt i det fagmiljøet de selv beveget seg i. Dette poenget vil bli drøftet nærmere seinere i rapporten under oppsummering av erfaringene fra prosjektet.

Regulering av forholdet mentor-adept

Hovedaktivitetene i et mentorprosjekt skal bygges rundt dialogen mellom mentor og adept. Parene forpliktet seg til å møtes til en samtale på rundt to timer ca. en gang i måneden. All informasjon som utveksles mellom mentor og adept i disse dialogene er konfidensiell, og det ble utarbeidet en avtale⁹ om dette som både adept og mentor signerte på første fellessamling.

Det er parene som har ansvar for møtene og de avgjør selv hva som skal diskuteres, men adepten får et hovedansvar for å signalisere hvilke tema hun ønsker å ta opp som forberedelser til møtene. Det ble ikke gitt noen opplæring til mentorene, da disse har lang trening i både undervisning og veiledning. Men gjennom de forberedende samtalene mellom prosjektleder og mentorene ble forventninger og «spilleregler» tatt opp. Dette var også et hovedtema på første fellessamling i prosjektet. I tillegg fikk alle deltakerne en bok om mentorskap for faglig påfyll og veiledning som passer både for mentorer og adepter.¹⁰ Her ble særlig kapittel 7 «Å lære selv og sammen med mentor» og kapittel 8 om etiske retningslinjer fremhevet som viktige. Både mentorer og adepter kunne til enhver tid ta kontakt med prosjektledelsen for hjelp og veiledning underveis.

Både på grunn av konfidensialitetsprinsippet, og fordi deltakelse i mentorprosjektet skulle være minst mulig tidkrevende, skulle det ikke rapporteres noe fra møtene mellom adepter og mentorer. Det ble imidlertid gjennomført tre evalueringer underveis for å få et bilde av om samtalene ble fulgt opp etter avtale og hvilke temaer som ble berørt.

2. Struktur og innhold

Mentor-adept-dialogen

Selv om mentor-adeptrelasjonen utgjør basis i alle mentorprosjekter, er det viktig at det finnes noen strukturelle rammer rundt prosjektet som deltakerne forholder seg til. Formaliseringen av forholdet mellom adept og mentor er en del av denne strukturen. Avgrensing i tid er en annen. Dette prosjektet hadde en tidsramme på 14 måneder. Erfaringer fra andre prosjekter tilsa at det er vanskelig å få deltakere til å forplikte seg over

⁹ Se vedlegg 4: Informasjonsbrev med avtaleskjema og skjema for mål, milepæler og GAP-analyse

¹⁰ Jennybeth Ekeland (2014): *Mentoring. Lærende allianser i ledelse*, Fagbokforlaget, Bergen

en periode på stort mer enn et år, selv om de fleste kanskje vil trenge noe mer tid på å nå de målene de har satt seg. Parene i dette prosjektet måtte forplikte seg til å være med i den tiden prosjektet formelt skulle vare, men ble stilt fritt når det gjaldt å opprettholde relasjonen og fortsette samtalene utover denne tiden i den grad de ønsket det og i forhold til de målene de hadde satt seg. (Jfr. vedlegg 4 med mål- og milepæl-skjema som skulle fylles ut av deltakerne innledningsvis.)

Fellessamlinger

Det ble arrangert tre fellessamlinger for mentorer og adepter; en ved oppstart i april 2015, en midtveis i desember 2015 og en siste avsluttende samling i juni 2016. Tema¹¹ for samlingene varierte mellom informasjon og diskusjon om innholdet i mentorprosjektet, og tema som omhandlet likestilling i academia sammenholdt med egne erfaringer. Første fellessamling, som i hovedsak var en samling for å bli kjent med prosjektet, egne og andres forventninger og ikke minst prosjektledelsen og egen mentor/adept, måtte arrangeres i to omganger for å få alle deltakerne med. Dette illustrerer at en av de største utfordringene med å gjennomføre slike prosjekter er å finne tidspunkter som passer for alle. Dette er enda en viktig grunn til å begrense antall deltakere, og å understreke betydningen av at alle følger opp det de har forpliktet seg til som deltakere i prosjektet.

På Høyden, uavhengig avis for UiB, rapporterte fra [første fellessamling](#). Prosjektet fikk også flere andre omtaler i institusjonenes internaviser underveis.

Kurs og temasamlinger

Deltakerne ble invitert til å komme med forslag til tema som kunne tas opp på fellessamlinger. Adeptene fikk i løpet av prosjektperioden tilbud om opprykkkurs og kurs i akademisk skriving, samt et kurs i kommunikasjon og hersketeknikk. Det første kurset ble holdt på Metochi kurscenter på Lesbos i perioden 29. august til 5. september 2015.

Kurset besto av arbeid i plenum, i grupper og individuelt med akademiske tekster og opprykksøknader hvor deltakerne fikk løpende veiledning under selve skriveprosessen.

Mellom øktene ble det god tid til nettverksbygging mellom adeptene, noe som av deltakerne ble fremhevet som svært viktig. Å treffe andre i samme situasjon, men ikke fra samme fagfelt, viste seg også her å være til stor nytte. Å oppleve at andre strever med de samme problemstillingene hjelper deltakerne til å løfte blikket bort fra de spesifikke forholdene på egen arbeidsplass og i egen livssituasjon og til å se at de fleste møter de samme utfordringene og barrierene. Dette kan være til stor hjelp når man skal rydde plass i eget liv og prioritere mellom oppgaver. Det var et sterkt ønske blant deltakerne å fortsette å møtes i nettverket utenom rammene av prosjektet. Utfordringene her er å finne tid til slike aktiviteter i en travel forskerhverdag.

¹¹ Se vedlegg 5 og 6: Program for andre og tredje fellessamling i mentorprosjektet

Kurs på Metochi for adeptene 29.08-5.09.2015

- Akademisk skriving
- Opprykkskurs
- Nettverksbygging
-

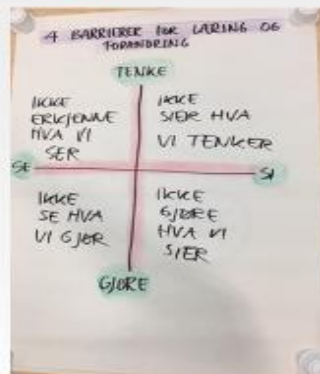


Kvinner på randen av opprykk



Flere deltakere ønsket også kurs i medietrening og forskningsledelse. Disse ble det ikke tid til innenfor tidsrammene av prosjektet, men vil bli tilbudt seinere gjennom institusjonenes handlingsplaner for likestilling. Et av disse er et lederkurs for kvinnelige ledertalenter som starter opp i september 2017¹².

Kurs i kommunikasjon og hersketeknikk ved Linda Fluge



¹² Se kunngjøring på BALANSE-Bergens egen nettside www.uib.no/balanse

3. Evaluering av mentorprosjektet

I dette kapitlet presenteres deltakernes erfaringer fra prosjektet underveis og ved prosjektets avslutning. Disse blir så holdt opp mot og vurdert i forhold til de målene som var satt for prosjektet.

Mentorprosjektets målsetting var å bistå den enkelte adept i sin karriereutvikling, å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger og å bidra til en læringsprosess i organisasjonen. I første fase av prosjektet var deltakerne svært opptatt av å få avklart sin egen rolle, og den første fellessamlingen ble i all hovedsak konsentrert omkring følgende tre spørsmål:

- *Hva vil arrangørene med dette prosjektet?*
- *Hva kan adeptene forvente seg av det?*
- *Hvordan skal mentorene utforme sin rolle?*

I intervjuene i forkant av prosjektstart ga adeptene uttrykk for at deres viktigste begrunnelse for å delta var et håp om at dette skulle styrke deres karriere. Målet om en gang å bli professor eller forsker (1183) var uttalt hos alle, men de var på litt ulikt sted i prosessen. Mentorene på sin side mente det var viktig å bidra til å øke antall kvinner i faglige toppstillinger, de ønsket å fremme likestilling i organisasjonen eller de ønsket mer kunnskap om kjønnsbarrierer i akademia.

Midtveisevaluering¹³

Midtveis i programmet ble det sendt ut evalueringsskjema til adeptene. 83 % av adeptene svarte på spørsmålene. I tillegg ble svarene lagt frem på andre fellessamling og der kunne alle deltakerne kommentere og diskutere resultatene. Det ble også gjennomført evaluering like i etterkant av adeptsamlingen på Metochi. Her ble særlig verdien av å knytte *nettverk og erfaringsdeling* med de andre adeptene trukket frem som verdifullt.

Alle partene hadde møtt hverandre på første fellessamling og der ble det også satt av tid til å bli kjent, undertegne avtaler og legge planer for fremtidige møter. Den første isen var dermed brutt og skulle lette den videre kontakten mellom partene. Noen strevde imidlertid med å få tid til å møtes på grunn av reiser, feltarbeid og ferieavvikling. Dette viser betydningen av at partene i utgangspunktet må vise vilje til å rydde tid til og å prioritere prosjektet, og at man legger planer for møter i lang tid fremover.

Midtveis i prosjektet var det imidlertid ingen som ikke hadde hatt møter og de fleste opplevde også samarbeidet med mentor som nyttig og meningsfylt. Flere kommenterte at selv om man kom fra ulike fagfelt og brukte tid på å forstå de ulike fagkulturene, var samtalene nyttige. Eller som noen uttrykte det:

¹³ Hele midtveisevalueringen ligger som vedlegg 7 til denne rapporten.

«Mentoren min kan ikke bidra med løsninger på problemstillinger jeg tar opp, men det er heller ikke noe jeg har forventet. Det er veldig bra å ha noen som lytter og som stiller spørsmål. Dette hjelper å komme videre i en del tankeprosesser.»

«Hjelper å holde fokus. Bevisstgjøring. Pusher meg til å snakke med andre (i fagmiljøet) angående relevante spørsmål i forhold til å søke opprykk.»

De fleste ga også uttrykk for at mentor og adept i stor grad hadde utviklet en felles rolleforståelse i løpet av prosjektets gang. Adeptene hadde ansvar for å ta opp tema for samtalene, men mentorene hadde også ansvar for å holde samtalene på riktige veier, være gode lyttere og stille nyttige og kritiske spørsmål underveis.

Når det gjelder tema for samtalene sto naturlig nok *karriereplanlegging* sentralt. I dette ligger også hvordan man kan øve seg på å *rydde tid til egen forskning og skriftlig produksjon*. *Arbeidsmiljø og relasjoner til kolleger og ledelse* samt *formelle og uformelle strukturer* i akademia ble også ofte tatt opp. Personlige forhold sto ikke sentralt, men derimot hvordan *kombinere forskerrollen med familieliv*. De fleste adeptene var i alderen hvor man har omsorgsansvar, og balansen mellom familieliv og arbeid står derfor sentralt i et karriereløp hvor det er flytende grenser mellom arbeidstid og «fri» tid.

For adeptene var målsettingen i utgangspunktet å bli hjulpet frem i sin forskerkarriere. Så langt i prosjektet svarte mange at de hadde fått økt innsikt i hva som skulle til for å nå dette målet, de hadde fått økt innsikt i ulike akademiske kulturer og de hadde fått inspirasjon til å fortsette. Særlig nettverksbygging med andre adepter ble fremhevet som positivt. Mange var likevel usikre på om prosjektet hadde økt deres egne karrieremuligheter, noe som kanskje står litt i kontrast til de andre svarene.

Selv om de fleste svarer at de har fått sine forventninger innfridd så langt, er det selvsagt ikke alle som føler det slik. Det kan handle om kjemi mellom mentor og adept, eller følelse av at fagkulturene er for forskjellige til at de kan ha nyttige samtaler om det saken dreier seg om. Men det kan også være slik at det tar tid å bygge relasjoner og at prosessene forløper litt ulikt. Adeptene var også på ulike steder i sin karriere, for noen gjaldt det bare å få ryddet litt opp i og strukturere egne arbeider, mens andre skulle planlegge et noe lengre løp.

Usikkerhet i mentorrollen

Et hyppig spørsmål som kommer opp i mentorprosjekter innenfor forsknings- og undervisningssektoren er hvilken rolle mentoren skal ha. Hva er forskjellen på en faglig veileder og en mentor? En annen usikkerhet handler om mentoren skal være en aktør eller en samtalepartner eller en hybrid mellom disse? Det kan oppleves som frustrerende å få innblikk i problemer adeptene sliter med uten å kunne gripe inn. Kan mentor for eksempel være en *varsler* og rapportere om problemer oppover i systemet? Det kunne etter mange mentorers mening gi større institusjonell læringseffekt. Prosjektledelsen bør her kunne gi

veiledning underveis, og ellers er det slik at gjeldende etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling skal følges.

Mentorene var i utgangspunktet usikre på hva de kunne bidra med overfor adeptene, og dette har vært et gjennomgangstema i hele prosjektperioden. Usikkerheten skyldes flere forhold:

- Mentorrollen skiller seg fra den faglige veilederrollen, som er den rollen man kan og er vant til å forholde seg til ved en utdanningsinstitusjon.
- Adeptene skulle komme fra et annet fagmiljø, og antatte kulturforskjeller mellom fagmiljøene ble sett som en barriere.
- Mannlige mentorer var usikre på hva som ble forventet av dem ettersom prosjektet hadde en likestillingsprofil og man var opptatt å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer i systemet.
- I tillegg kunne det også være snakk om generasjonsskiller, - at det å skape en akademisk karriere i dag er annerledes enn da mentorene selv var i samme situasjon.

En mentor-adeptrelasjon går gjerne gjennom ulike faser, fra å bli kjent og komme i gang, til å utvikle dialogen gjennom spørsmål, lytting og utfordring, til en bekreftelse på relasjonen og hva man har oppnådd i avslutningsfasen. Mange av de spørsmålene man hadde og den usikkerheten man opplevde i utgangspunktet finner sine løsninger i løpet av disse fasene, men det er viktig at deltakerne er forberedt på hva som kan og skal skje, og at prosjektledelsen er tydelig på at de kan gi veiledning. På siste fellessamling kom det frem ønske om at det burde vært mer personlig oppfølging fra prosjektledelsen i form av for eksempel e-post eller telefonsamtaler jevnlig gjennom prosjektperioden for å høre hvordan relasjonen og kontakten med mentor var. Dette og andre forslag til forbedringspunkter vil bli tatt opp i rapportens avsluttende kapittel.

Sluttevaluering

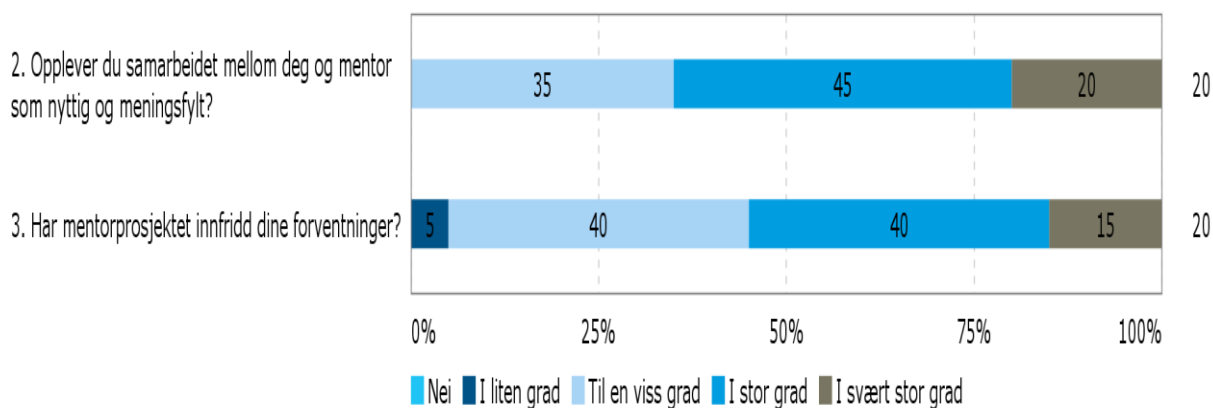
Akademia og likestilling – idealer og realiteter



Akademia og likestilling – idealer og realiteter kan stå som tittel for tredje og siste fellessamling i BALANSE-Bergen sitt mentorprosjekt. Her ble også sluttevalueringen presentert og diskutert. Både adeptene og mentorene hadde fått tilsendt et enkelt spørreskjema¹⁴ før denne samlingen.

Viktige spørsmål her var selvsagt om deltakerne hadde opplevd samarbeidet mellom mentor og adept som meningsfylt og om prosjektet hadde innfridd forventningene de hadde. I tillegg til faste spørsmål med svarkategorier kunne deltakerne også komme med utfyllende kommentarer, og dermed bidra til å nyansere svarene.

I utgangspunktet hadde mange som nevnt tidligere gitt uttrykk for skepsis når det gjaldt kryssing av fagfelt og ikke minst institusjonsgrenser. Grafen under viser likevel at de adeptene som svarte i stor grad opplevde samarbeidet med mentor som nyttig og meningsfylt. Likeledes at de fleste hadde fått sine forventninger innfridd.



Det interessante var at over 80 % av de mentorene som hadde svart mente samarbeidet i stor grad hadde vært nyttig og meningsfylt også for dem. Det hadde gitt dem økt innsikt i ulike fagmiljøer, og også om det å være kvinne og gjøre karriere i akademia. Mange mentorene ga uttrykk for stor respekt for adeptene, slik som denne mentoren uttrykte det:

«Min adept var en akademiker med store ressurser og interessante refleksjoner omkring organisering av eget arbeid og utvikling av egen forskningsagenda. Jeg hadde ikke forventninger til at samarbeidet skulle være nyttig for egen del siden adepten skal være i fokus, men det opplevdes som meningsfullt, og til en viss grad var det også nyttig fordi man også selv må reflektere over viktige spørsmål knyttet til det å ha en karriere i akademia og hvilken rolle man kan spille for andre.»

¹⁴ Samlet svarprosent 80 %. Dessverre hadde en feil i spørreskjemaet til mentorene ført til at de bare kunne krysse av for ett svaralternativ på flere av spørsmålene, noe som svekket kvaliteten på svarene fra dem. Dette ble litt kompensert gjennom utdypning av svarene og diskusjonene som fulgte på fellessamlingen.

De aller fleste ville også anbefale andre å være mentorer, og mente mentorordningen burde brukes mer i akademia enn den gjøres i dag.

Utover mentor-adept-relasjonen ble *nettverksdanning* mellom adeptene igjen fremhevet som særlig nyttig. Oppholdet på Lesbos dannet et godt grunnlag for det, man fikk god tid å snakke sammen. Det viste seg at problemer man tror man er alene om, og som særlig kvinner møter i akademia, var noe de fleste kunne kjenne seg igjen i uavhengig av hvilke fagmiljøer og institusjoner de kom fra. Også menn møter liknende problemer, men mye av det som ble diskutert i løpet av prosjektet, og også det som er kommet fram i forskningen, viser at de fleste kvinner fremdeles møter flere og større barrierer enn menn i akademia. Nettverksdanning viser seg å være nyttig for å minske disse barrierene, og dette gjelder både faglige nettverk og nettverk mellom likesinnede slik man har gjort det i dette prosjektet.

Økt kunnskap og bevissthet om hva som kreves for å gjøre karriere og *inspirasjon og hjelp til å søke opprykk* var noen av de viktigste målene med prosjektet, og her svarte 65 % av adeptene positivt. To av adeptene skrev dette i kommentarfeltet:

«Prosjektet har bidratt til en større bevissthet rundt hva som kreves for opprykk til professor. Det har også vært lærerikt å møte andre kvinner i lignende situasjon»

«Etter dette så søker jeg opprykk uansett. Hadde uansett tenkt å søke, men nå er jeg sikker»

Resultatvurdering

Den lave andelen kvinner i toppstillinger i akademia var grunnlaget for å starte opp dette prosjektet, og målet om å øke denne andelen dermed også det mest sentrale. Det kan imidlertid være vanskelig å måle resultatene av et mentorprosjekt etter så kort tid. Svarene er basert på hvordan man har opplevd prosjektet målt opp mot egne forventninger før prosjektet er avsluttet. Svarene kan derfor sees som et uttrykk for hva deltakerne tror blir effekten, og ikke som et mål på hva den faktisk blir. Saker man mente var bortkastet å bruke tid på, kan vise seg å være nyttig seinere. Man skal heller ikke undervurdere betydningen av noe så enkelt som å få oppmerksomhet, at noen bryr seg og gir seg tid til å lytte og sette adeptsens ve og vel i sentrum.

Konkrete resultater i form av antall som søker og får opprykk, vil ikke vise seg før etter en viss tid (selv om tre hadde fått opprykk til professor og en var blitt forskningsleder allerede etter ett år). Deltakerne var på ulike stadier i sine karrierer, og noen vil bruke mer tid på å forberede opprykksøknader. Prosjektet bør derfor evalueres på nytt etter et par år for å finne ut hvor adeptene da står i sine karrierer. Det må også sees innenfor en større ramme, der det satses på en rekke andre tiltak samtidig.

Endringer i organisasjonskulturen, som også er en del av BALANSE-programmet sitt mål, kan heller ikke skje på kort tid, og det er selvsagt enda vanskeligere å måle hvilken effekt et slikt prosjekt kan ha i den sammenheng. Men mentorene er alle sentrale aktører i academia, og med stor innflytelse i sine fagmiljøer. De kommer til å bidra i mange år fremover til faglig og organisasjonsmessig utvikling. Erfaringene både fra dette og andre, sammenlignbare prosjekter er at mentorene gir uttrykk for å ha hatt vel så mye utbytte av prosjektet som adeptene.

Ettersom kjønnsbarrierer og også andre sider ved den akademiske kulturen har vært gjennomgående temaer under hele prosjektet, antas det at alle deltakerne vil bære med seg en økt bevissthet om dette videre.

Mentorprosjektet ble formelt avsluttet i juni 2016, men de fleste mentor-adept-parene har fortsatt kontakt. Eller som en av mentorene uttrykte det på siste fellessamling: «*Vi skal følge dem helt i mål!*» Dette kan sees som et uttrykk for mange mentors entusiasme både for prosjektets overordnede mål og for adeptenes fremtid.

Oppfølging

Erfaringer fra BALANSE-Bergen blir nå innarbeidet i de deltakende institusjonenes handlingsplaner, med blant annet nye mentorprosjekter, likestillingsorientert lederopplæring og lederkurs for kvinner.

I tillegg vil resultatene og rådene fra mentorprosjektet bli delt gjennom BALANSE-programmets erfaringsbank. En «hakkespettbok» i mentorskap som en veileder for mentorprosjekter i academia er under også utarbeidelse.

To forhold var deltakerne opptatt av at prosjektledelsen måtte formidle videre til sine institusjoner:

1. *Forsøke å få kjønnsbalanse til en parameter ledelsen evalueres på.*

Dette er foreslått innarbeidet i UiBs, HiB (nå HVL) og Havforskningsinstituttets handlingsplaner. Ved UiB er det foreslått at likestillingskompetanse også skal etterspørres ved tilsetting av nye ledere.

2. *Viktig med informasjon og bevisstgjøring hos faglige ledere*

Likestillingsfokusert ledelsesopplæring er en annen del av BALANSE-Bergen-prosjektet. Her er det utviklet en modul som skal innarbeides i institusjonenes lederopplæringsprogrammer.

Forbedringspunkter

Under sluttevalueringen og oppsummering på siste fellessamling ble det gitt anledning til å komme med gode råd til prosjektledelsen om hvor prosjektet hadde forbedringspotensialer:

- *Mer personlig oppfølging fra prosjektledelsen*

Det var særlig adeptene som savnet en mer aktiv oppfølging av prosjektledelsen. Her kunne det ha hjulpet med en sterkere presisering av mentor-adept-relasjonens sentrale rolle og bærende bjelke i et slikt prosjekt. Samtidig var antakelig terskelen for å ta kontakt med prosjektledelsen for råd og veiledning underveis for høy. Dette bør man arbeide for å løse ved fremtidige prosjekter.

- *Burde tilbudt flere kurs og samlinger underveis, særlig lederkurs.*

Hvor mange kurs og samlinger man skal få tid til i løpet av en slik prosjektperiode er selvsagt en avveining av hvor mye tid den enkelte kan legge i prosjektet. Erfaringene viser at det var svært vanskelig å finne tid til fellessamlingene, selv om alle i utgangspunktet hadde forpliktet seg til å delta. For å finne optimale løsninger her bør man legge inn mer tid i de forberedende faser av prosjektet. Det meste bør være planlagt på forhånd, slik at man kan tilby en «pakke» hvor alle datoer er bestemt ved prosjektstart. Man kan også i tillegg tilby temasamlinger for spesielt interesserte underveis. I dette prosjektet viste det seg særlig at oppholdet på Lesbos hadde stor betydning for nettverksbygging tidlig i prosjektperioden. Kurs i kommunikasjon og hersketeknikker var svært populært og anbefales å ta med i fremtidige prosjekter. Ønsket om lederkurs er tatt til følge og deltakerne vil få tilbud om delta i dette etter prosjektavslutning. Medietreningskurs er innarbeidet i UiBs nye handlingsplan for likestilling.

- *Interne samlinger innenfor hver institusjon*

Siden dette prosjektet hadde deltakere fra tre institusjoner med noe ulike profiler, kunne det vært en ide å samle deltakerne til interne samlinger for å diskutere institusjonsspesifikke problemstillinger og styrke båndene mellom deltakerne innenfor samme institusjon.

- *Vurdere på nytt kryssing av fag- og institusjonsgrenser*

Selv om det har vært nøye gjennomtenkt å krysse faggrensene ved kobling av mentor og adept, og det også har vist seg at dette har hatt mange positive effekter, kan man ved fremtidige mentorprosjekter gjerne vurdere mer fleksible ordninger. Det kan etablerers litt friere valg av mentor både når det gjelder fagbakgrunn og kjønn, men likevel slik at mentor og adept ikke har for nære faglige relasjoner. Dette for å ivareta mentors rolle som uavhengig samtalepartner og støttespiller for adepten, og for å ivareta den kulturelle læringen dette gir både for deltakerne og for organisasjonen som helhet.

VEDLEGG

Vedlegg 1: Invitasjonsbrev fra UiB til fakultetene om å foreslå mentorer (26.11.2014). Likelydende brev ble sendt ut fra HiB og Havforskningsinstituttet til avdelingene der.

Mentorprosjekt ved Universitetet i Bergen - invitasjon til å foreslå mentorer

Balanse-Bergen, som er del av [Forskningsrådets Balanse-program](#), er et treårig samarbeidsprosjekt mellom UiB, Høgskolen i Bergen, Uni Research og Havforskningsinstituttet. Prosjektets mål er både å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger og bidra til endring av organisasjonskulturen ved å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer i academia. Les mer om Balanse – Bergen [her](#).

Et av tiltakene i Balanse – Bergen er et mentorprosjekt med deltakere fra alle de tre samarbeidende institusjonene. Et mentorprosjekt bygges opp rundt en dialog mellom mentor (personlig/ikke faglig - veileder) og adept (elev). Mentoren skal være en erfaren person med stor integritet og innflytelse i miljøet, mens adepten skal være en mindre erfaren person som ønsker karriereutvikling innen academia. Relasjonen mellom den enkelte mentor og adept skal utgjøre basis i prosjektet, samtidig som vi håper det vil føre til ny nettverksbygging og ny kunnskaps- og erfaringsutveksling i organisasjonen.

Nå inviterer vi fakultetene til å fremme forslag om mentorer til prosjektet. Vi trenger i alt 10 mentorer fra UiB til dette første prosjektet som skal gå over ett år. For at vi skal få optimale koblinger mellom mentor og adept må vi ha en større gruppe å velge mellom. Ikke alle som blir foreslått vil komme med i første omgang, men kan komme i betraktning dersom vi viderefører prosjektet med nye grupper neste år. Det er derfor ønskelig med minst tre forslag på mentorer fra hvert fakultet.

Vi ønsker forslag på både mannlige og kvinnelige mentorer.

Mentorene skal være professorer med stor integritet og innflytelse i sitt fagmiljø som:

- har vilje til å sette av tid til adeptene
- er god til å lytte og er gode samtalepartnere
- har et stort nettverk
- har en positiv innstilling til å øke andel kvinner i vitenskapelige toppstillinger og faglige lederstillinger

Vi planlegger prosjektstart i løpet av februar 2015 og ber derfor om at forslagene kommer til oss innen 20. desember.

Vi setter stor pris på at fakultetene vil samarbeide med oss om mentorprosjektet. Ta gjerne kontakt med prosjektleder Anne Marit Skarsbø anne.skarsbo@adm.uib.no eller prosjektkoordinator Mona Grindheim Matre mona.matre@adm.uib.no for mer informasjon.

Vennlig hilsen

Britt-Karin Muri
Fungerende personaldirektør

Anne Marit Skarsbø
Prosjektleder

Vedlegg 2: Invitasjon til å søke som adept til alle kvinnelige forskere (1109 og 1110) ved Havforskningsinstituttet og alle kvinnelige førsteamanuenser ved HiB og UiB.

INVITASJON TIL Å SØKE OM Å DELTA SOM ADEPT I MENTORPROSJEKTET I BALANSE-BERGEN

Dersom du er kvinne og har ambisjoner om å bli professor/1183 forsker er du velkommen til å søke på mentorprogrammet til [Balanse-Bergen](#). Prosjektets mål er både å øke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger og bidra til endring av organisasjonskulturen ved å avdekke eventuelle kjønnsbarrierer i akademia.

Balanse-Bergen, som er del av [Forskningsrådets Balanse-program](#), er et treårig samarbeidsprosjekt mellom UiB, Høgskolen i Bergen, Uni Research og Havforskningsinstituttet. Mentorprosjektet er ett av flere tiltak i prosjektet. Balanse-Bergen har også en forskningskomponent, der forskere ved Uni Research Rokkansenteret skal gjennomføre en studie for å skaffe ny kunnskap på feltet basert på fokusgruppesamtaler og intervjuer med ansatte fra de involverte fagmiljøene.

Hva er et mentorprosjekt?

Et mentorprosjekt bygges opp rundt en dialog mellom mentor ("veileder") og adept ("elev"). Relasjonen mellom mentor og adept utgjør hovedelementet i mentorprogrammet og skal bidra til å støtte den enkelte adept og bygge nettverk for gjensidig erfarings- og kunnskapsutvikling. Mentor og adept vil bli koblet sammen på tvers av fagområder og fakultet/avdeling/institusjon. Dette fordi mentorordningen ikke handler om faglig veiledning, men om karriere og utvikling. Erfaringer og innsikt på tvers av ulike forskningskulturer vil være til nytte for begge parter og også komme institusjonene til gode på sikt. Mentorene velges ut av fagenhetene selv blant professorer eller toppforskere med stor integritet og innflytelse i sitt fagmiljø. Det skal være jevn fordeling av menn og kvinner blant mentorer i prosjektet.

Organisering og varighet.

Prosjektet starter opp i februar 2015 og avsluttes i februar 2016. I løpet av prosjektperioden forplikter mentor og adept seg til å møtes en gang i måneden for samtaler av 1-2 timers varighet. Det vil bli arrangert 3 – 4 obligatoriske fellessamlinger for adeptene og mentorene underveis. I tillegg vil det bli gitt tilbud om ulike kurs for adeptene, med tema som medietrening og opprykkssøknad, i tillegg til kurs initiert av adeptene selv.

Hvem kan søke?

Alle kvinner i faste stillinger som førsteamanuensis (UiB/HiB) og forskere 1109/1110 (Havforskningsinstituttet) inviteres til å søke om å bli adept. Prosjektgruppen i Balanse-Bergen vil på bakgrunn av søknadene velge ut adepter.

Alle søkerne må:

- ha støtte fra institutt/avdeling/fagmiljø til å delta

- være villig til å sette av nødvendig tid til prosjektet
- ha ambisjoner om å kvalifisere seg på professornivå
- være villig til å dele sine erfaringer fra mentorprosjektet etter endt prosjektperiode

Etter utvelgelsen kobles mentorer og adepter sammen. For å få til den optimale koblingen mellom deltakerne i prosjektet vil vi benytte intervjuer og spørreskjema som hjelpemidler. I første omgang vil det være mulig for inntil 20 par (adept/mentor) å delta i prosjektet. Aktuelle kandidater som ikke kommer med i prosjektet i første omgang, kan komme i betraktning dersom vi viderefører prosjektet med nye grupper neste år. Ved stor pågang vil søkere fra fag med svært lav kvinneandel blant vitenskapelig personale bli prioritert.

For å søke: [Klikk her og fyll ut søknadsskjemaet](#)

Søknadsfrist: 20. desember 2014.

Mer informasjon om mentorprosjektet finner du på Balanse-Bergen sin hjemmeside: [Balanse-Bergen](#). Søknadsskjema sendes til prosjektleder eller prosjektkoordinator.

Anne Marit Skarsbø, UiB, prosjektleder, e-post: anne.skarsbo@adm.uib.no, tlf. nr. 55 58 21 42.

Mona Grindheim Matre, UiB, prosjektkoordinator, e-post: mona.matre@adm.uib.no, tlf. nr. 55 58 21 05

Vedlegg 3: Velkommsbrev til adeptene ved UiB datert 3.2.2015. Likelydende brev ble sendt til adeptene som var tatt ut ved HiB og Havforskningsinstituttet.

Velkommen til mentorprosjektet i Balanse - Bergen!

Prosjektgruppen for mentorprosjektet har nå vurdert alle søknadene til prosjektet, og har besluttet at du er en av ti søkere fra universitetet som får anledning til å delta som adept i prosjektet.

Søknadene er vurdert ut fra følgende hovedkriterier:

- Søkerens egne begrunnelser for å delta i prosjektet.
- Hvor i løpet søkerne står i forhold til et eventuelt opprykk.
- Støtte fra fagmiljøet.

I tillegg har vi lagt vekt på at gruppen totalt får en viss spredning i faglig bakgrunn og alder. Vi har også tatt hensyn til om søkerne har anledning til å delta i prosjektet under hele prosjektperioden.

Alle som er tatt ut vil bli innkalt til et lite intervju i løpet av uke 8 og 9. Dette for å få et bedre grunnlag for valg av mentor til den enkelte adept. Første fellessamling skal være en kick-off for alle deltakerne i prosjektet og er planlagt medio mars, vi kommer tilbake med dato om kort tid.

Vi minner om at alle adeptene forplikter seg til å møte sin mentor en gang i måneden for en samtale

av et par timers varighet, samt å delta på de obligatoriske fellessamlingene. Det er kun planlagt tre fellessamlinger i løpet av prosjektperioden, som vil strekke seg fram til sommeren 2016. Adeptene vil i tillegg få tilbud om ulike kurs. Dette vil det bli informert nærmere om under intervjuene. Skulle det ha oppstått endringer siden du søkte som gjør at du likevel ikke kan oppfylle kriteriene for å delta, ber vi om tilbakemelding snarest slik at andre kan overta din plass i prosjektet.

For at vi raskest mulig skal finne dato for intervju ber vi om tilbakemelding på om du fortsatt ønsker å delta i prosjektet **innen 10.februar**.

Tilbakemelding sendes over e-post til mona.matre@uib.no.

Vedlegg 4: Informasjonsbrev med avtaleskjema og skjema for mål, milepæler og GAP-analyse til deltakerne på de to første fellessamlingene (for å få alle med I starten matte vi arrangerer to kick-off-samlinger).

Kick-off 9. april og 13. mai 2015

Til mentor og adept

Nå som dere har blitt introdusert for hverandre foreslår vi at dere bruker noen minutter på å bli kjent! Presenter dere for hverandre ved å si litt om dere selv som fagperson. Dere skal tilbringe tid sammen så det er like viktig å si litt om seg selv som person: fritidsinteresser, familiesituasjon eller annet dere har lyst til å fortelle om dere selv.

I denne folderen finner dere tre dokumenter i to eksemplarer.

- Adept avtaleskjema
- Mål og milepæler
- Gap analyse

Vi ber dere om å fylle ut Adept avtaleskjema og beholde ett eksemplar hver.

Det to andre dokumentene kan være et nyttig verktøy for noen for å komme på rett spor. Dere bestemmer selv om dere velger å benytte dere av disse. De kan også brukes som utgangspunkt for refleksjon uten at dere trenger å fylle dem ut skriftlig.

Dersom dere har spørsmål eller trenger råd og assistanse kan dere kontakte prosjektledelsen eller kontaktpersonen ved din institusjon på HiB eller Havforskningsinstituttet.

Vi ønsker dere lykke til!

Med vennlig hilsen

Prosjektleder Anne Marit Skarsbø. Telefon: 55 58 21 42, e-post: Anne.Skarsbo@adm.uib.no

Prosjektkoordinator Mona Grindheim Matre. Telefon: 55 58 21 05, e-post: Mona.Matre@adm.uib.no

Kontaktperson HiB: Siren Erichsen. Telefon: 55 58 71 41, e-post: sier@hib.no

Kontaktperson IMR: Hildegunn Gangsøy. Telefon: 995 60 562, e-post: hildegunn.gangsoy@imr.no

Du kan også kontakte oss på e-post: balanse@uib.no

Balanse-Bergen Mentor/Adept avtaleskjema

Denne avtalen er inngått mellom:

Adeptens navn:

Mentors navn:

Vi avtaler at vi organiserer vår mentorforhold slik:

1. Hvor ofte skal vi møtes?
2. Hvem tar ansvar for å ta kontakt – mentor eller adept?
3. Hvilke tema skal være konfidensielle?
4. Hva er forventet av mentor?
4. Hva er forventet av adept?
6. Hvordan vil vi gi hverandre tilbakemeldinger, skriftlig eller muntlig?
7. Andre forhold?

Adeptens signatur:

Mentors signatur:

BALANSE –Bergen Mål og milepæler-skjema

Adeptens navn:

Mentors navn:

Adeptens primære mål med å delta BALANSE-Bergen Mentorprogrammet:

Milepæl	Strategi for på komme dit/handling som må utføres	Tidsramme	Dato for oppfølging

BALANSE –Bergen Målsettinger og Gap-analyse

Adeptens navn:

Mentors navn:

Målsetting	Hvor står du nå (før programmet)	Ønsket tilstand	Slutt-tilstand (etter programmet)

Vedlegg 5:

Mentorprosjektet Balanse – Bergen,
2.fellessamling 10. desember – Scandic Ørnen

12:00 – 12:30	Registrering og rundstykker kaffe/te
12:30 – 12:50	Mentorprosjekt – status (evalueringer) Prosjektleder Balanse-Bergen Anne Marit Skarsbø, UiB
12:50 – 13:00	Spørsmål og diskusjon
13:00 – 13:15	Pause
13:15 – 14:00	Kommunikasjon i relasjoner Psykologspesialist/seniorrådgiver Tone Bergan, UiB Spørsmål og diskusjon
14:00 – 14:15	Pause
14:15 – 15:30	Farefull ferd mot toppen – muligheter og begrensinger for kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger Sevil Sumer og Gry Brandser, forskere ved Uni Research Rokkansenteret Spørsmål og diskusjon
15:30 – 15:50	Erfaringer fra adeptsamlingen på Lesbos
15:50 – 16:15	Aperitiff
16:15 -	Middag (i andre etasje på hotellet)

Vedlegg 6:

Mentorprosjektet Balanse – Bergen
Avsluttende fellessamling 2. juni 2016
Clarion Hotel Admiral

12:00 – 12:30 **Registrering og rundstykker kaffe/te**

12:30 – 12:40 **Velkommen**

Prosjektleder Anne Marit Skarsbø

12:40 – 13:40 **Har vitenskapen kjønn? Likestilling i høyere utdanning og forskning**

Professor Bente Rosenbeck, Københavns Universitetet

Spørsmål og diskusjon

13:40 – 14:00 **Pause**

14:00 – 15:00 **Sluttevaluering mentorprosjektet**

Prosjektleder Anne Marit Skarsbø

Innlegg fra mentor og adept

Diskusjon

15:00 – 15:15 **Pause**

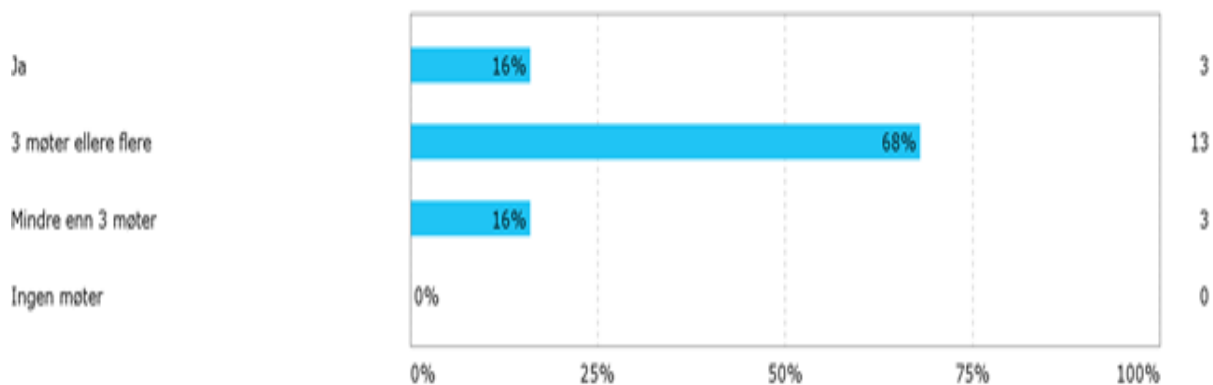
15:15 – 15:45 **Kjerstin Anthun - sang**

16:00 **Aperitiff**

16:30 **Middag på Kitchen & Table**

Vedlegg 7: Midtveisevaluering

Har du og mentor gjennomført månedlige møter?



Kommentarer:

At vi ikke hadde månedlige møter skyldes ikke manglende interesse eller vilje. Vi var begge to bortreist en del - også i lengre perioder - slik at vi ikke fikk til å møtes oftere.

ikke jevnt fordelt, har tatt møte når der var behov, i perioder intensivt

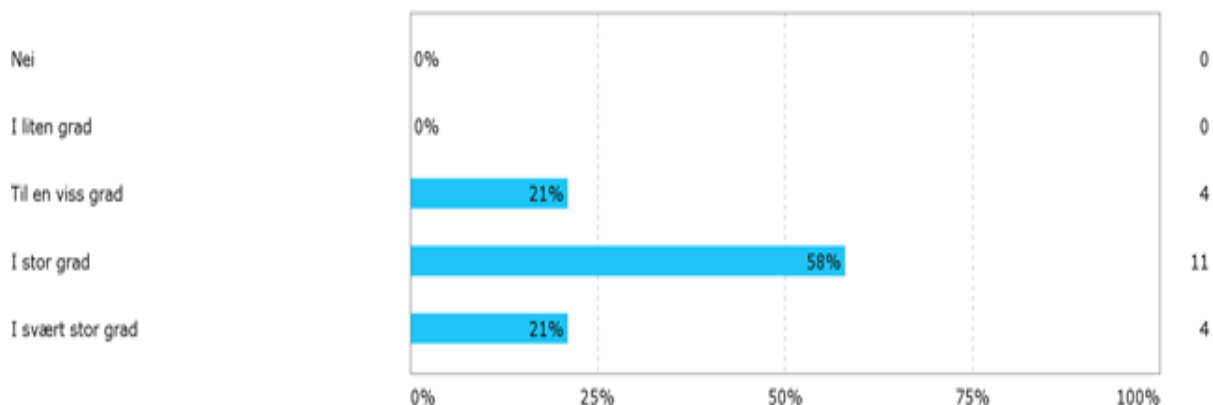
Ikke alltid lett med månedlige møter men vi prøver

Vanskelig å komme i kontakt med mentor.

prøver å ha regelmessige møter

Relativt jevnt. Opphold pga ferieavvikling, feltarbeid etc i sommer.

Opplever du samarbeidet mellom deg og mentor som nyttig og meningsfylt?



Kommentarer:

På de møtene vi har hatt, har han hjulpet meg med veldig konkrete ting...

Mentoren min kan ikke bidra med løsninger på problemstillinger jeg tar opp men det er heller ikke noe jeg har forventet. Det er veldig bra å ha noen som lytter og som stiller spørsmål. Dette hjelper å komme videre i en del tankeprosesser.

Dette har vært veldig vesentlig for meg

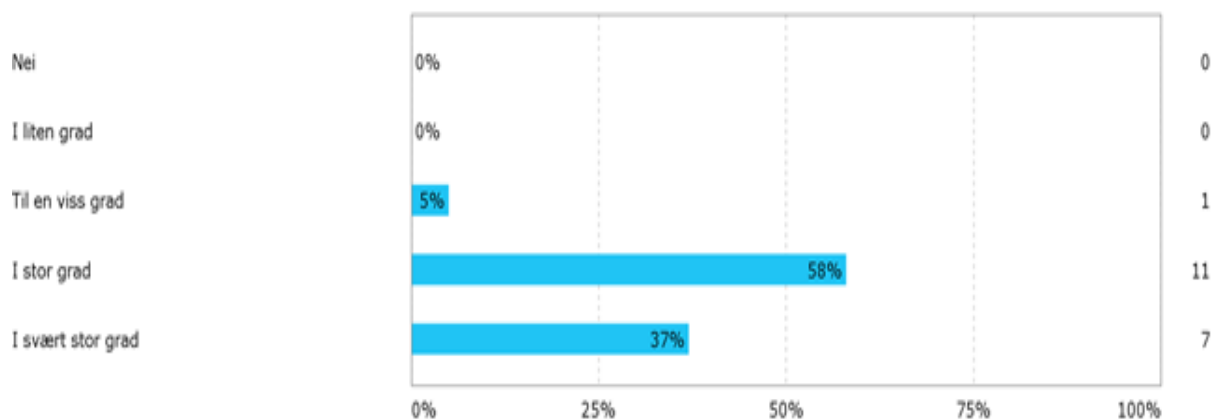
Han er flink og har vært gjennom/opplevd mye av det samme.

Det er litt lite inspirerende når mentor kommenterer tre uker før NFR søknadsfrist - om at neste gang vi møttes så kunne vi snakke om hvorfor søknaden ikke ble sendt. Opplever ikke at mentor har tillitt til hverken mine kvalifikasjoner eller ambisjoner.

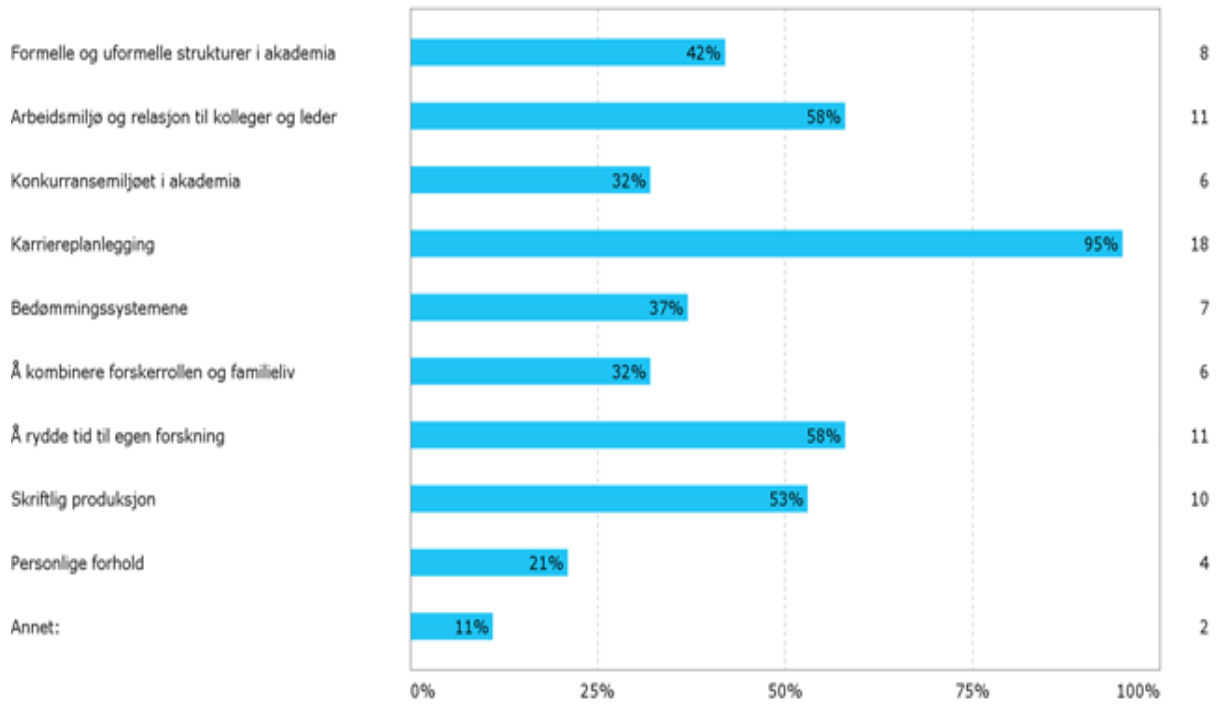
Hjelper å holde fokus. Bevisstgjøring. Pusher meg til å snakke med andre (i fagmiljøet)angående relevante spørsmål i forhold til å søke opprykk.

God match av personligheter, men vi kommer fra svært forskjellige fagfelt, så det går noe tid med til "oversetting".

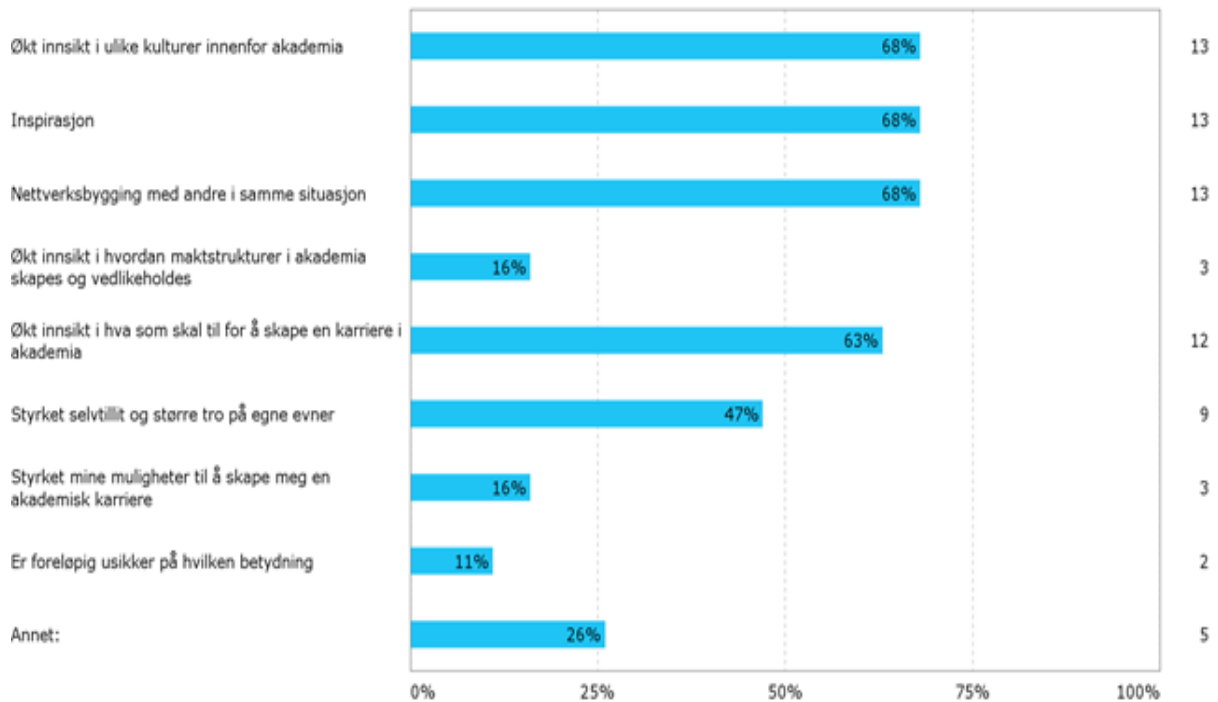
Opplever du at dere (adept/mentor) har en felles forståelse av rollene?



Hvilke tema har det vært fokus på under samtalene?



Hva har deltakelsen i mentorprosjektet betydd for deg så langt?



Kommentarer:

Inspirasjon, nettverksbygging og økt innsikt i ulike kulturer innenfor akademien (og det er jo nyttig!).

Har mentorprosjektet innfridd dine forventninger så langt?

