

Kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergens arbeid med handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling

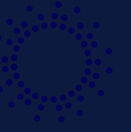
Oppsummerende notat

Forskningsinstituttet NORCE har fått i oppdrag av Universitetet i Bergen å samle et kunnskapsgrunnlag som kan inngå i oppfølgingen av *Handlingsplanen for mangfold, inkludering og likestilling 2023 – 2025*. Arbeidet skal danne grunnlag for det videre arbeidet med å utforme konkrete tiltak i den neste handlingsplanen.

Det innsamlede kunnskapsgrunnlaget består av en elektronisk, anonym undersøkelse blant studenter, en elektronisk anonym undersøkelse blant ansatte, og fire fokusgruppeintervjuer med ansatte. Oppsummeringen av resultatene gjøres i kronologisk rekkefølge, med intervjuene til slutt. Spørreundersøkelsen er utformet av NORCE i samarbeid med prosjektet «Mangfoldige UiB – ingen utenfor» og HR-avdelingen ved UiB.

Innsamlingen av det kvalitative materialet ble meldt til Sikt (ref. 313667).

Arbeidet er utført av Tonje Fyhn (PhD) i perioden april-september 2024.



Oppsummering av studentundersøkelse

Psykososialt læringsmiljø relatert til likestilling,
mangfold, og inkluderingsperspektiver

Oppdatert 29.11.2024

NORCE Norwegian Research Center AS, 2024.



Om undersøkelsen

Anonym elektronisk spørreundersøkelse* distribuert via SurveyXact til studenter ved Universitetet i Bergen.

Sendt ut av Studieseksjonen ved UiB i juni, påminnelse sendt ut i august.

Svarprosent: 21% (3137 personer klikket på lenken)

Spørsmål er knyttet til psykososialt læringsmiljø, inkludert tilhørighet, tanker om å slutte, og hvor vennlig og interessert studiemiljøet er mot ulike grupper som representerer mangfold.

Undersøkelsen er utført av NORCE Norwegian Research Centre AS i 2024 på oppdrag fra UiB, for å hente inn et kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergen sin handlingsplan for mangfold og likestilling.

*Derfor ikke meldt til Sikt.

27% av respondentene oppfatter seg som en minoritet i samfunnet*, **68%** oppfatter seg ikke som en minoritet. **5%** har svart «vet ikke». N=2898.

*kulturelt/etnisk/nasjonal minoritet, nedsatt funksjonevne, kjønn, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk, seksuell orientering, religion, sosial klasse, annet.

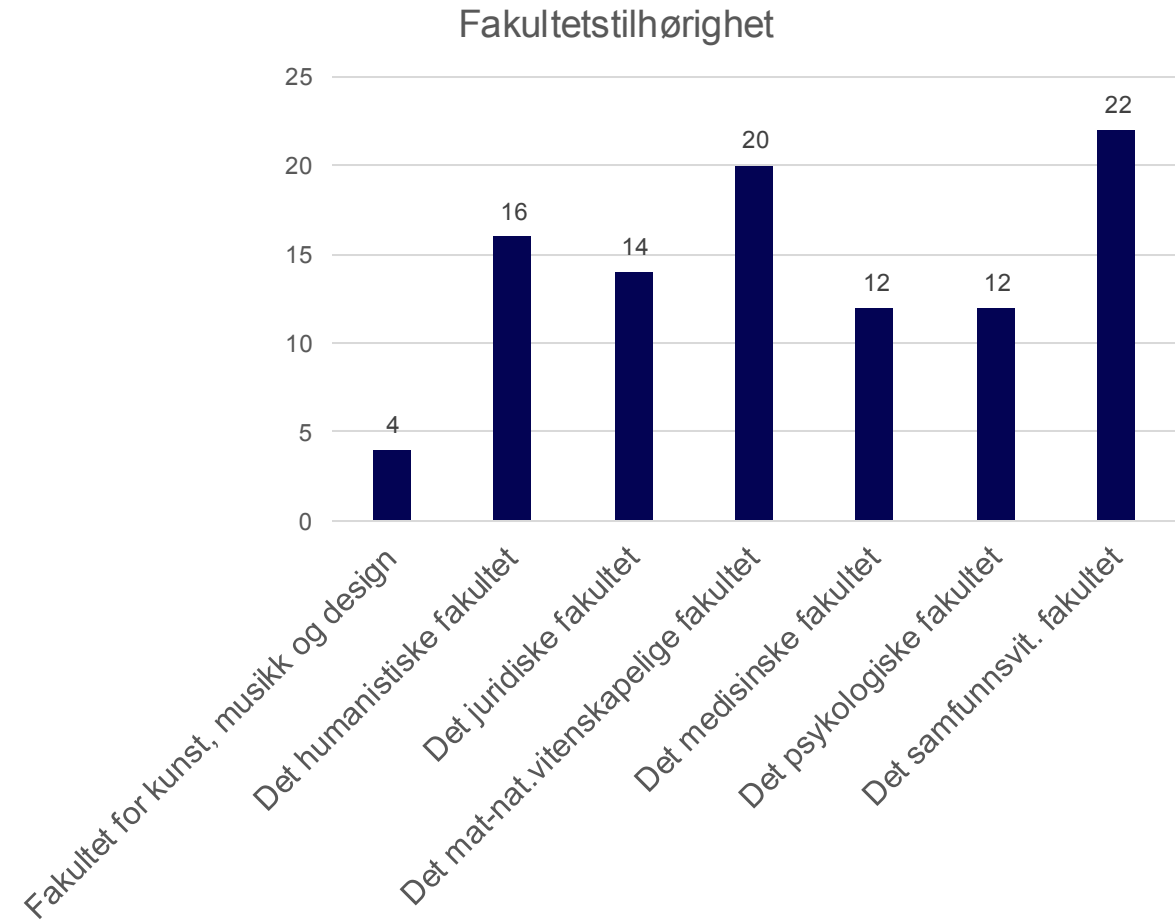




Fakultetstilhørighet

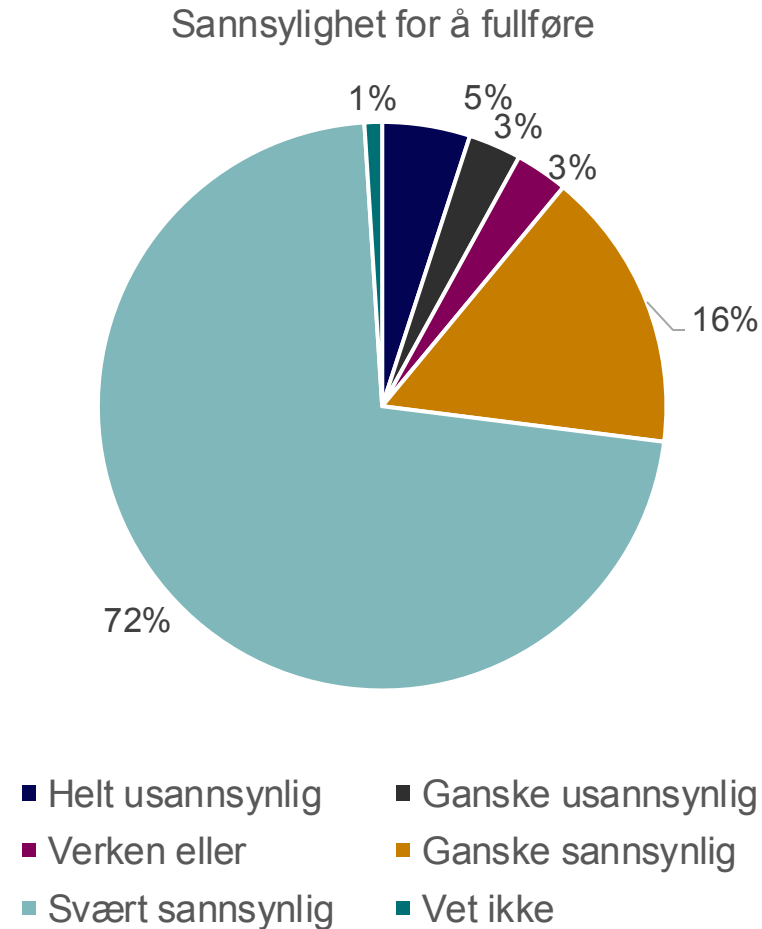
KMD ligger lavest (utgjør 4% av respondentene), matematisk-naturvitenskapelig fakultet og samfunnsvitenskapelig fakultet høyest (utgjør hhv. 20% og 22% av respondentene)

N=3137



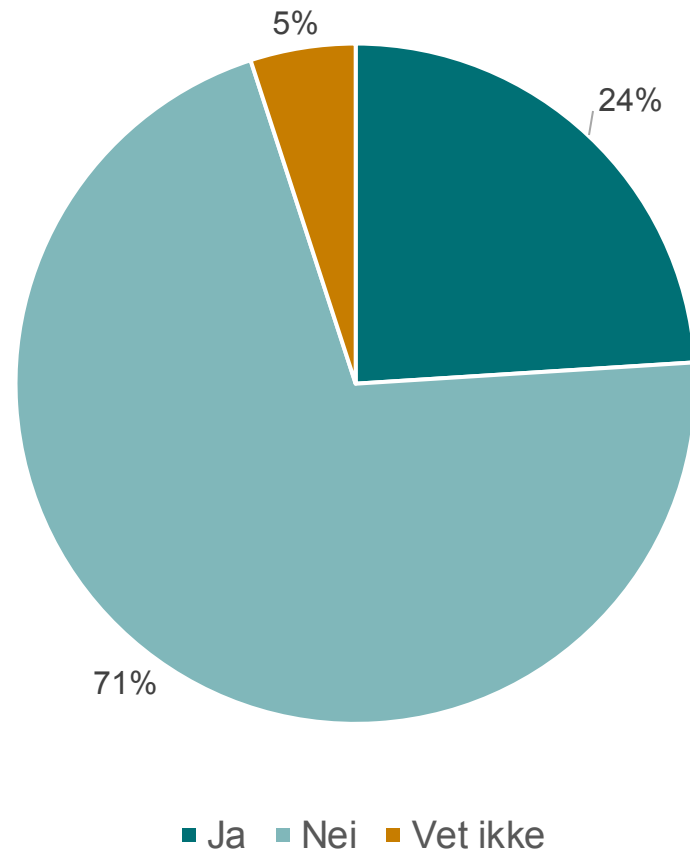


Hvor sannsynlig er det at du vil fullføre studiet du går på nå?
n=2393





Har du vurdert å droppe ut på grunn av manglende trivsel? N=2392



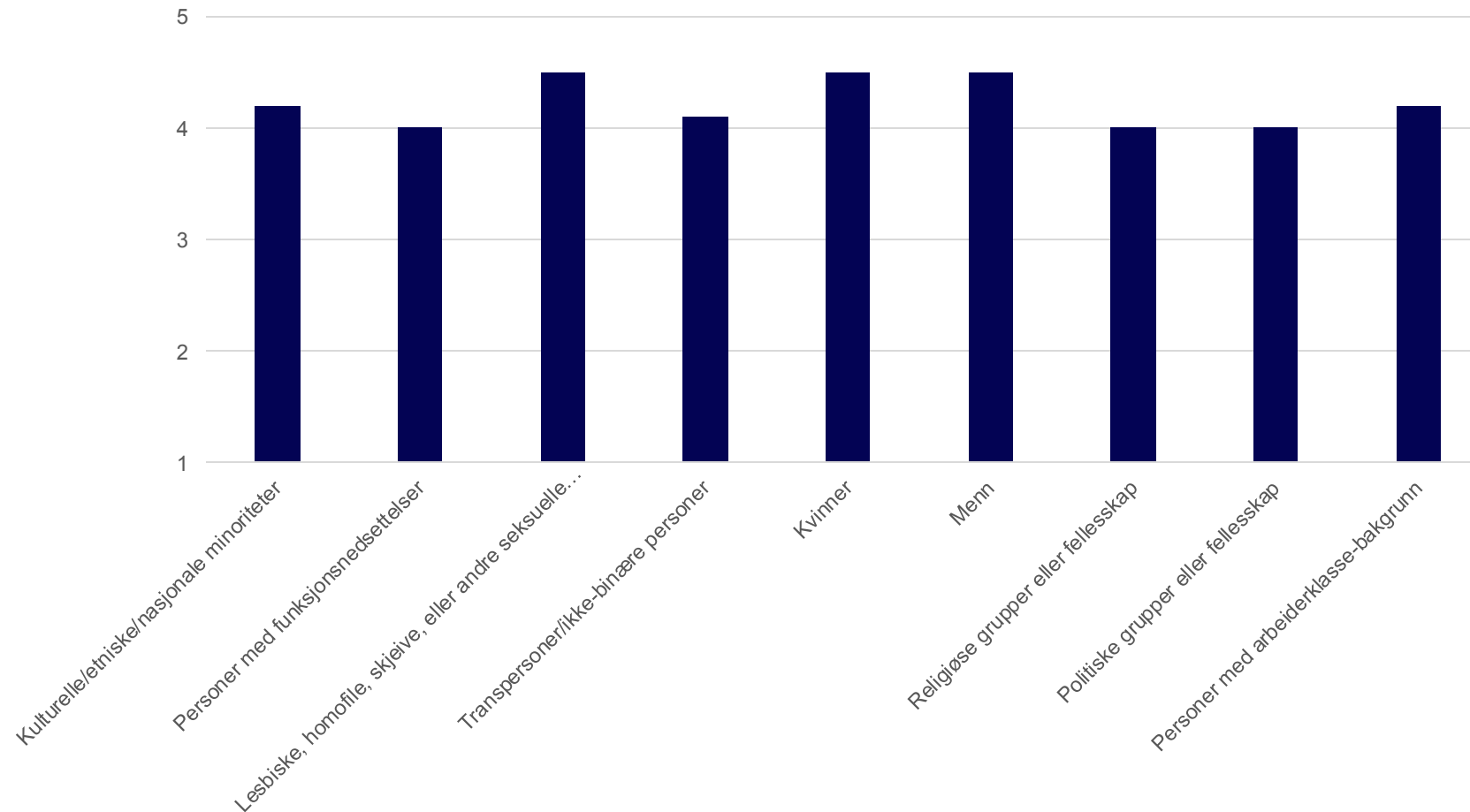
Blant dem som svarer «**Ja**» på dette spørsmålet er det:

- 75% som har svart at det er «ganske sannsynlig» eller «svært sannsynlig» at de kommer til å fullføre studiet sitt.
- 17% som har svart at det er «ganske usannsynlig» eller «helt usannsynlig» at de kommer til å fullføre studiet sitt.
- 34% som oppfatter seg som en minoritet i samfunnet, mot bare 20% som ikke oppfatter seg som en minoritet i samfunnet.



Hvor vennlig opplever du studiemiljøet ditt mot disse gruppene? Snittskårer.

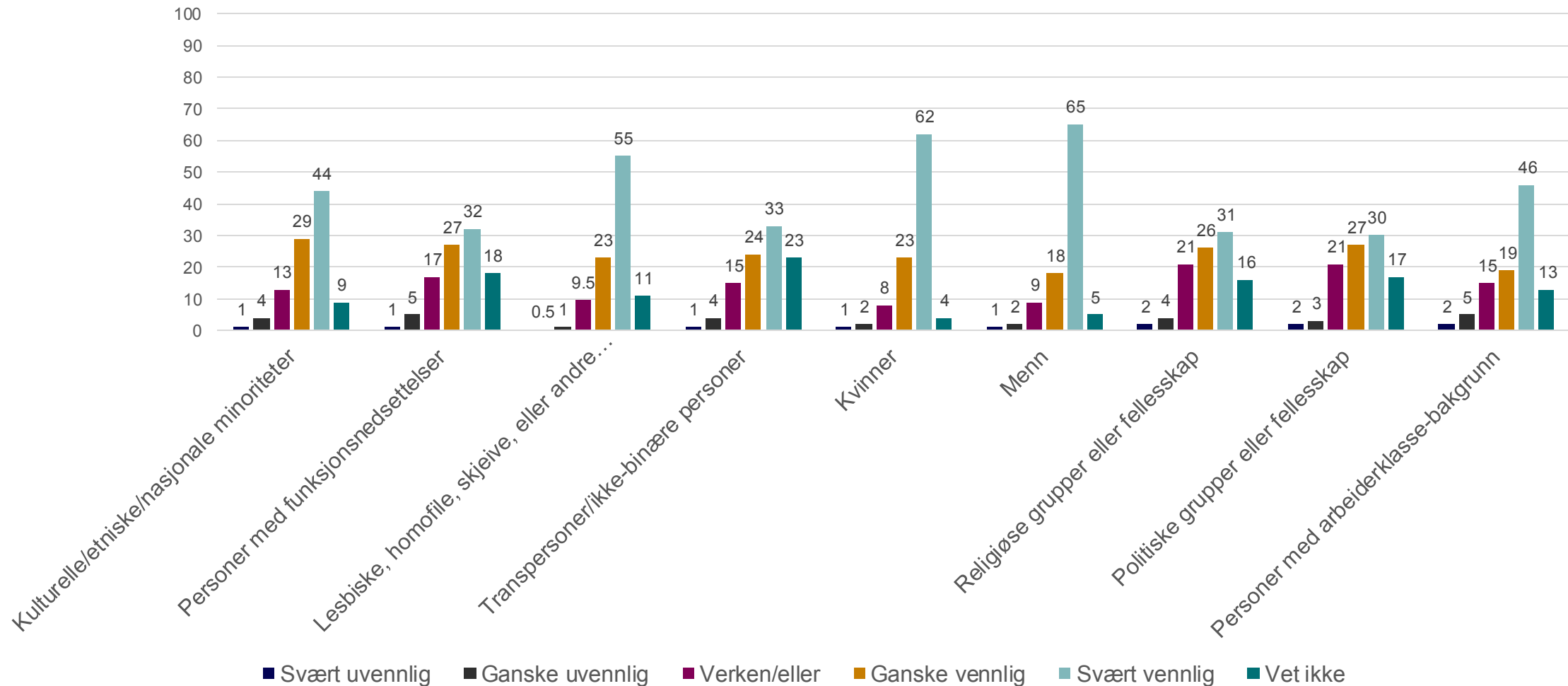
Vurdert på en skala fra 1-5, hvor 1=Svært uvennlig, og 5=Svært vennlig.
N=2406-2419



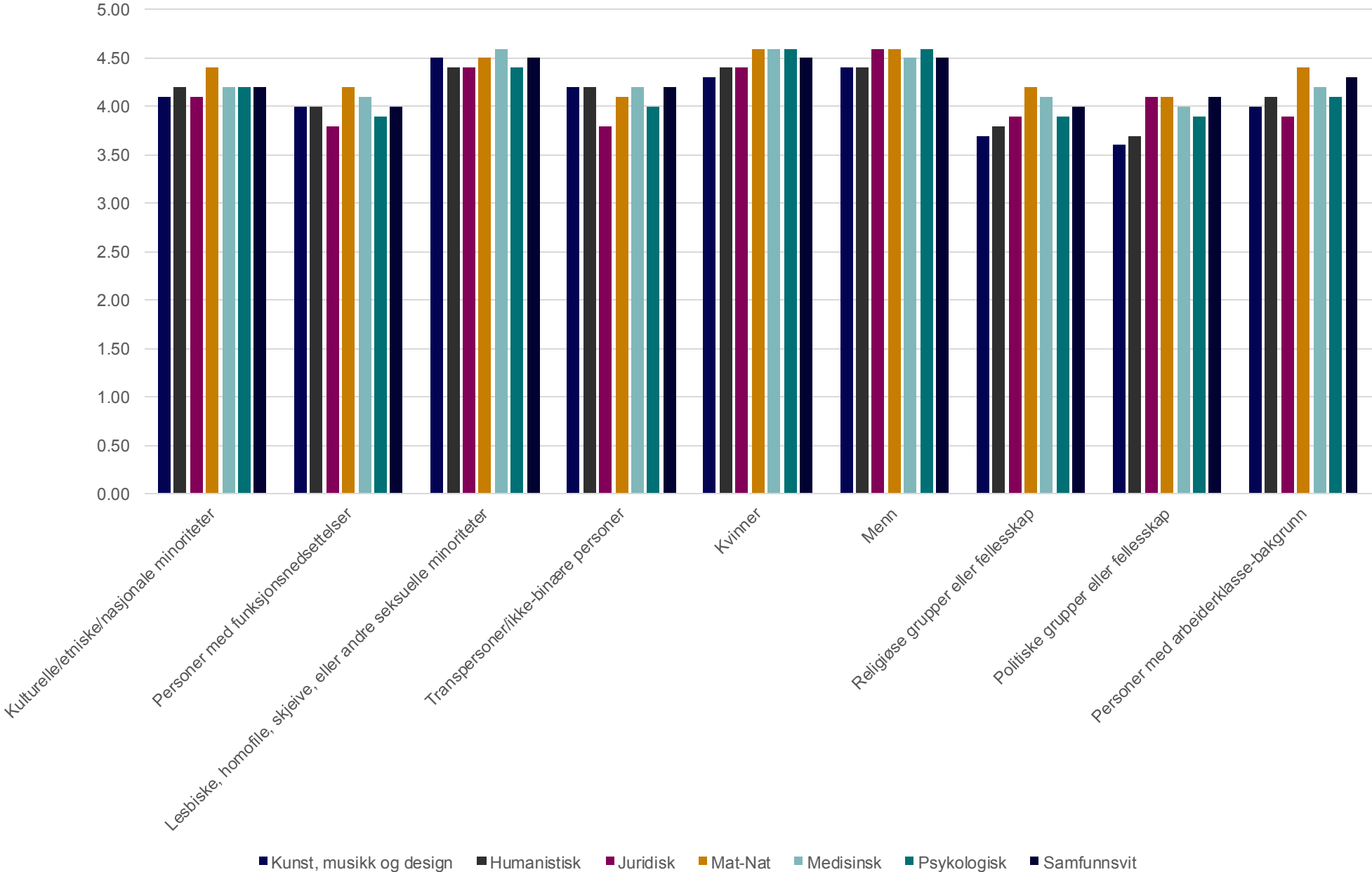


Hvor vennlig opplever du studiemiljøet ditt mot disse gruppene?

Søylene angir andel som har svart på de ulike alternativene. N=2406-2419.

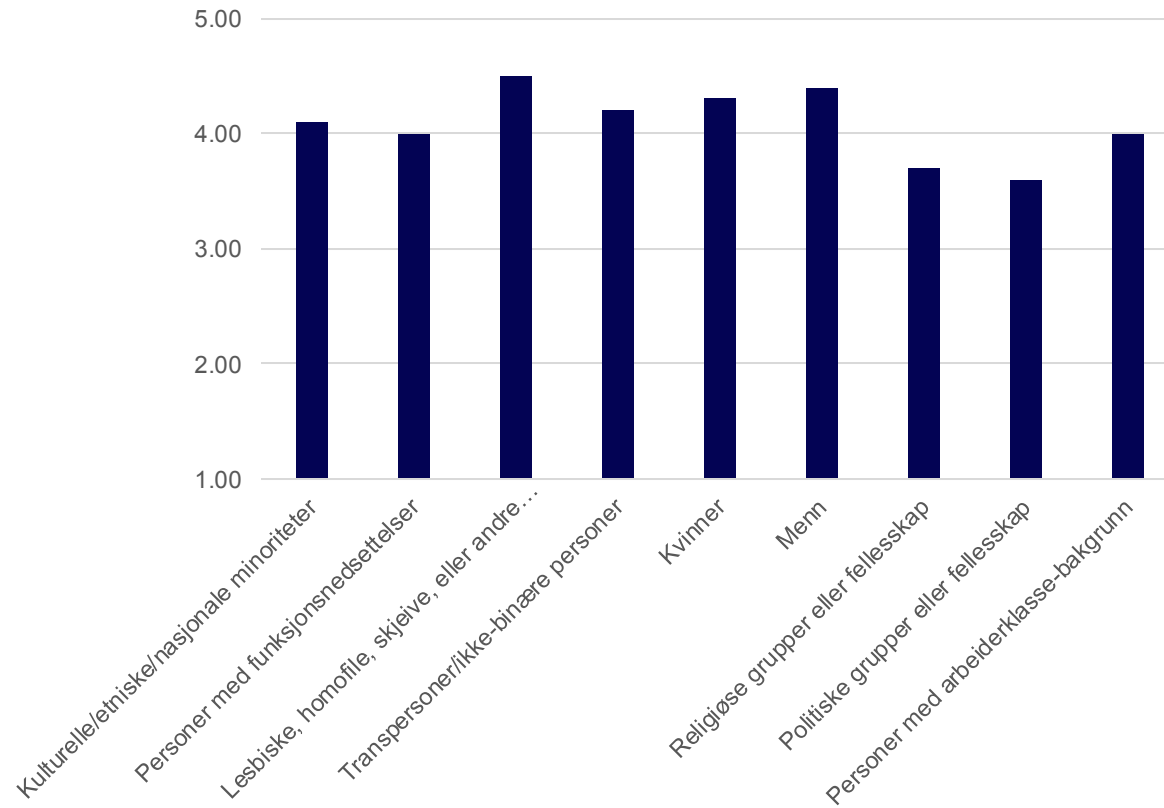


Vennlighet mot ulike grupper, alle fakultet



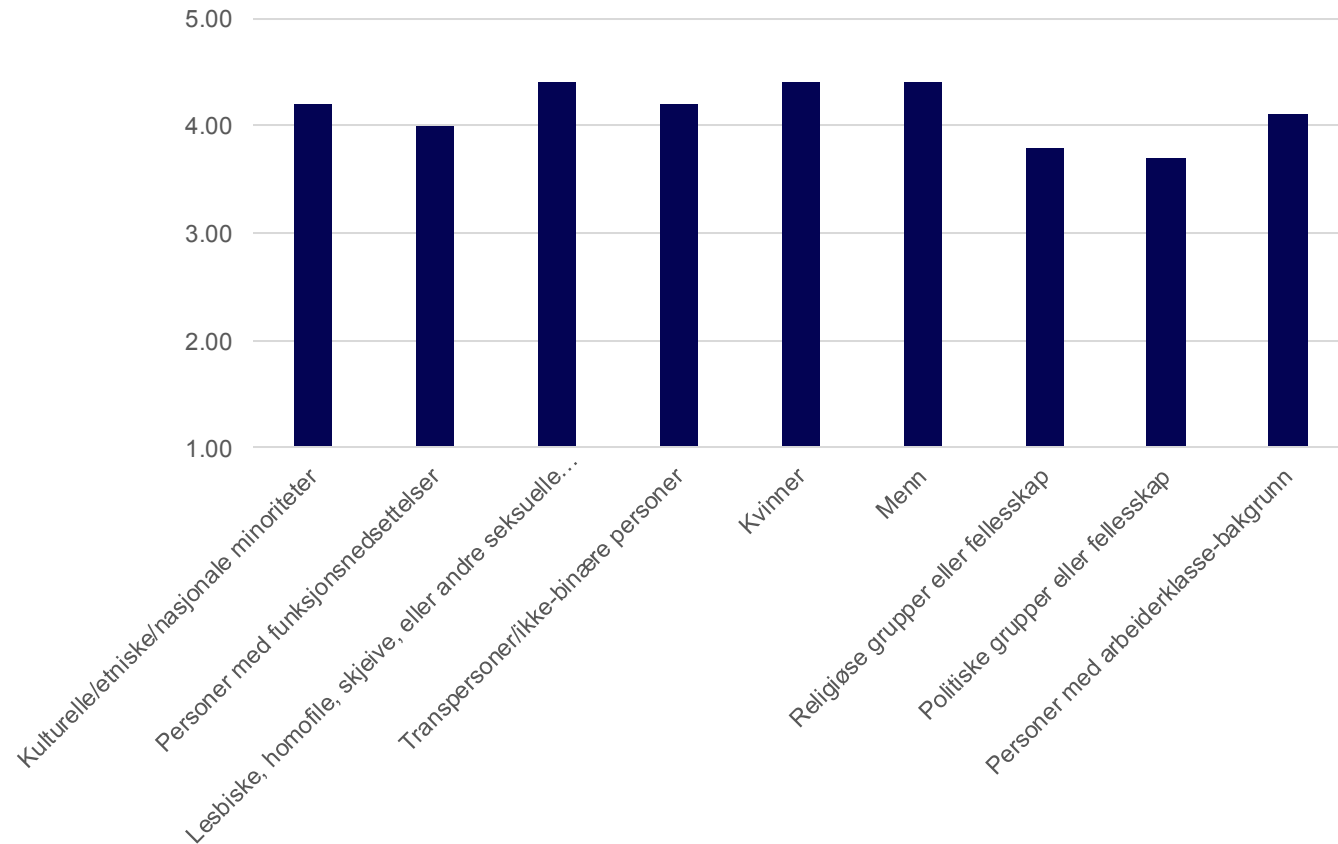


Vennlighet mot ulike grupper, Kunst, musikk og design



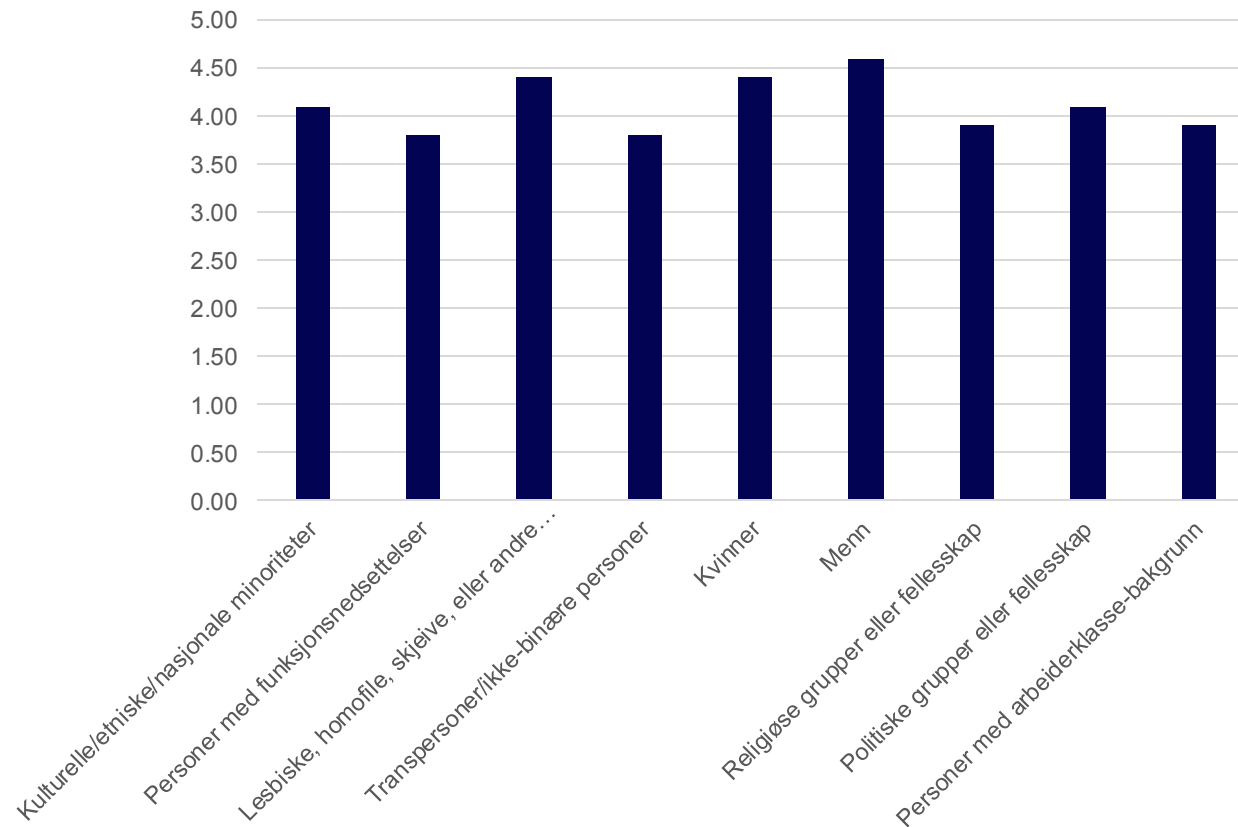


Vennlighet mot ulike grupper, Humanistisk



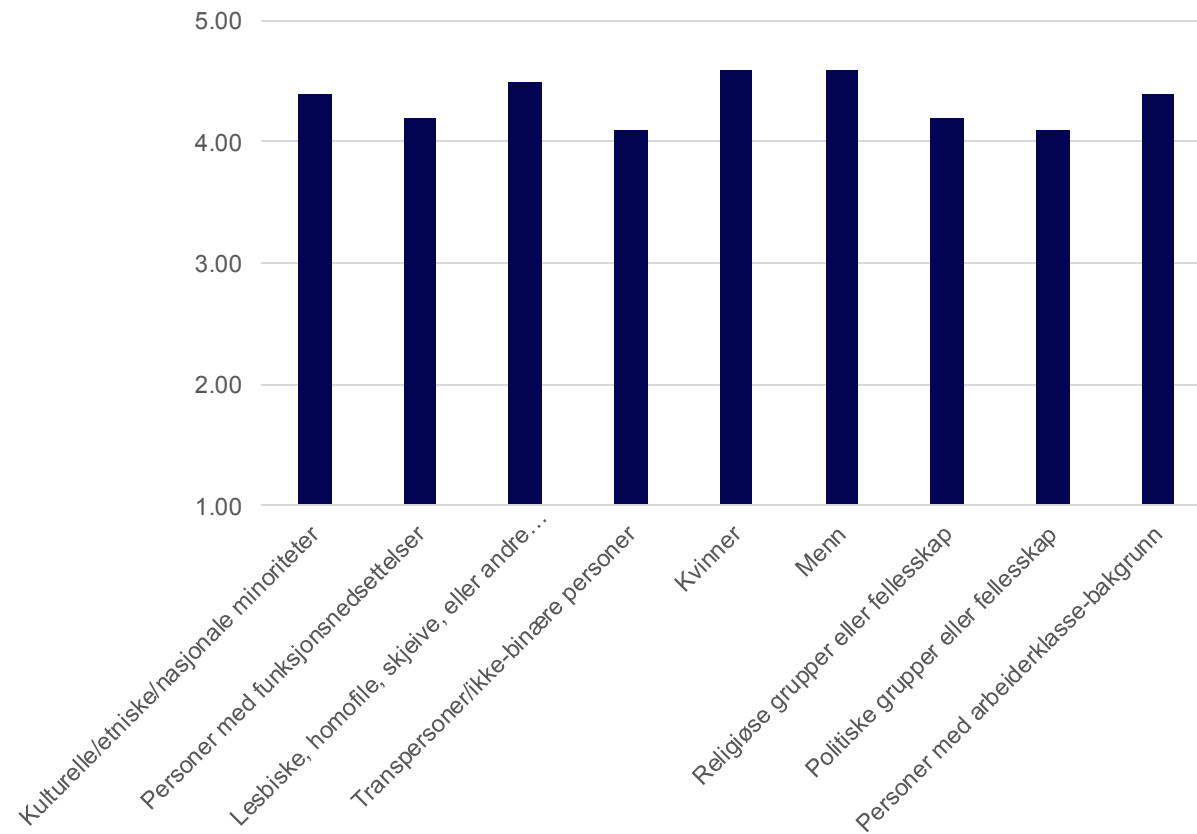


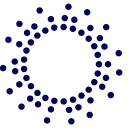
Vennlighet mot ulike grupper, Juridisk



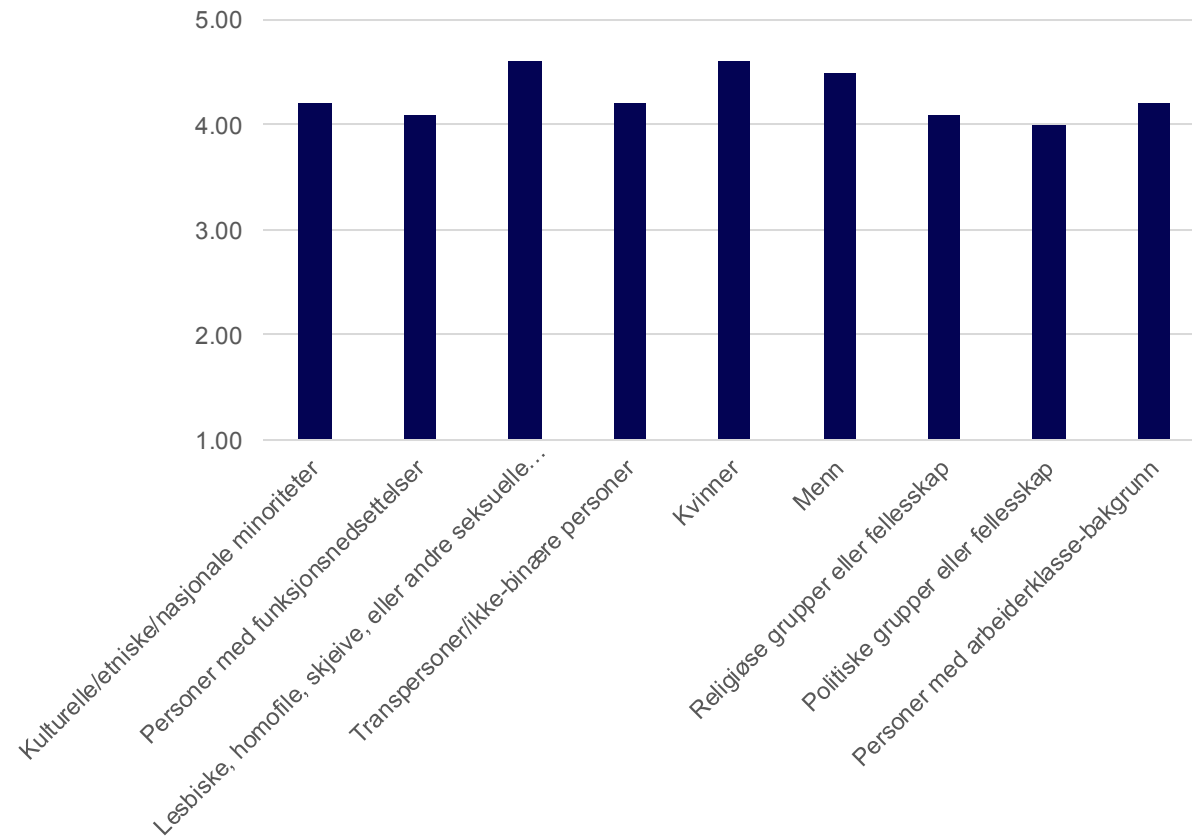


Vennlighet mot ulike grupper, Mat-Nat



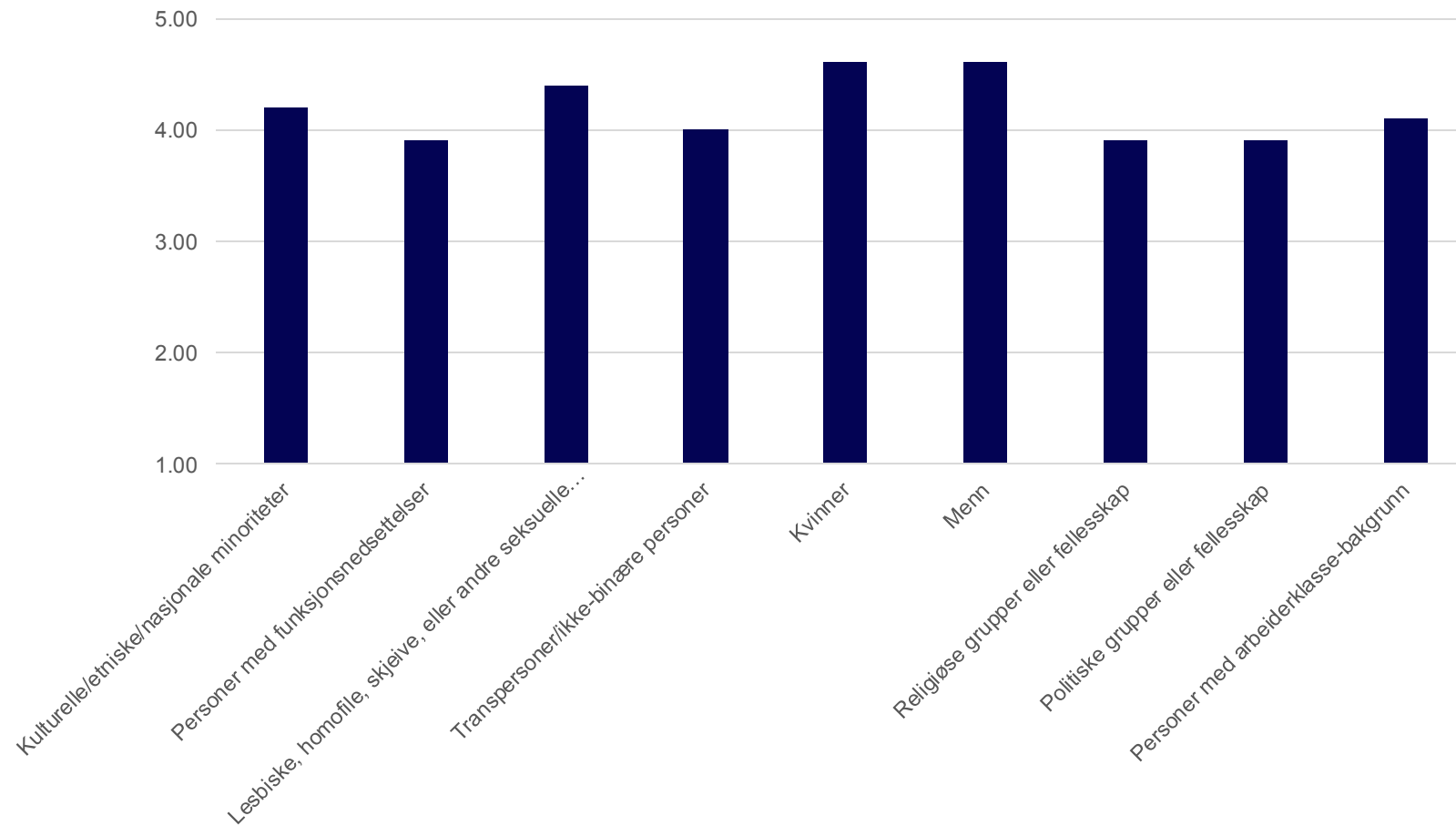


Vennlighet mot ulike grupper, Medisinsk



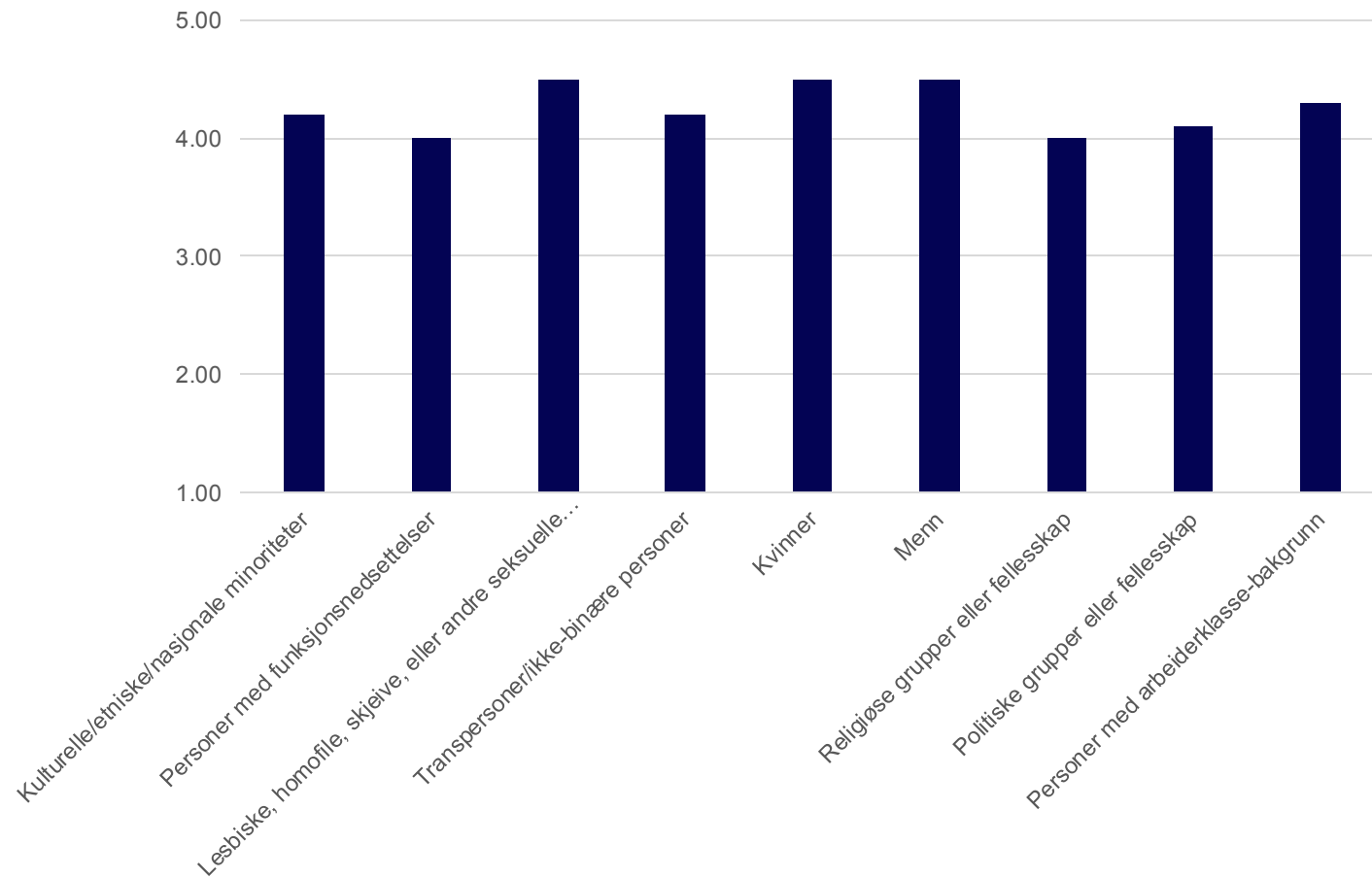


Vennlighet mot ulike grupper, Psykologisk





Vennlighet mot ulike grupper, Samfunnsvitenskapelig





Opplevelse av tilhørighet*

Påstandene rangeres på skala fra 1-5, hvor 1=Helt uenig og 5=Helt enig.

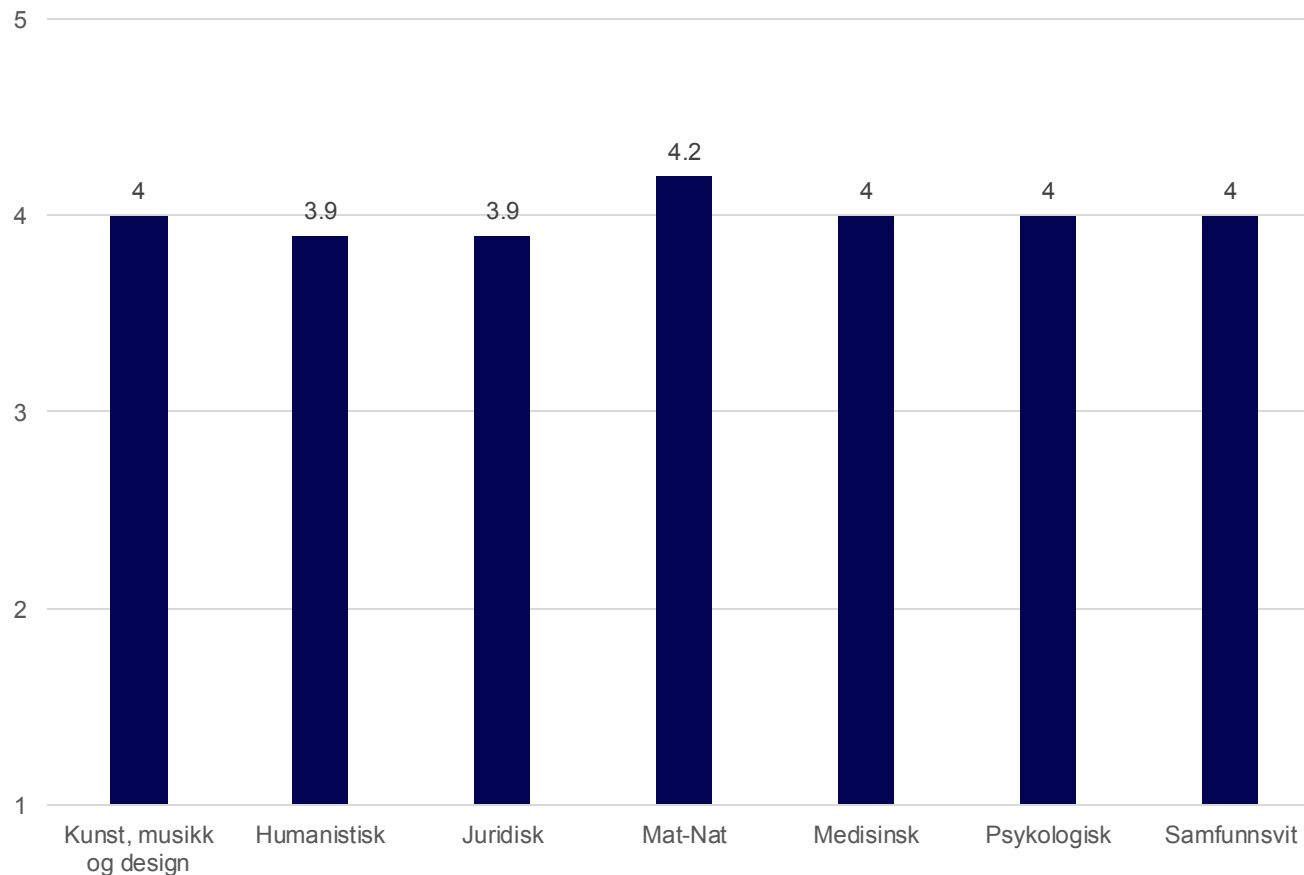
N=2210-2228	Gj.snitt (1-5)	St.avvik	"Vet ikke" (antall)
Jeg føler at jeg hører til på mitt studium.	3,9	1,2	20
Det er vanskelig for meg å bli akseptert av mine medstudenter på studiet (R)**	2,1	1,3	53
Mine medstudenter på studiet tar mine meninger på alvor.	4,2	1,0	151
De fleste forelesere eller andre undervisere på mitt studium viser interesse for meg.	3,5	1,2	113
Jeg føler av og til at jeg ikke hører til på mitt studium (R)	2,8	1,5	40
Det finnes minst én foreleser eller underviser på mitt studium som jeg kan snakke med hvis jeg har et faglig problem.	3,9	1,4	121
Mine medstudenter på studiet er vennlige mot meg.	4,4	0,9	25
Forelesere eller andre undervisere på mitt studium viser ikke interesse for meg (R)	2,6	1,3	102
På dette studiet føler jeg meg inkludert.	3,8	1,3	29
På mitt studium behandler forelesere eller andre undervisere meg med like mye respekt som de andre studentene.	4,5	1,0	94
Jeg føler meg annerledes enn de fleste andre studentene på studiet (R)	2,9	1,4	59
Jeg kan være meg selv blant mine medstudenter på studiet.	3,9	1,2	44
Forelesere eller andre undervisere på dette studiet respekterer meg.	4,3	0,9	139
Jeg skulle ønske at jeg hadde valgt et annet studium (R)	2,1	1,3	88
Jeg føler meg stolt over å tilhøre dette studiet.	4,1	1,1	44
Mine medstudenter på studiet liker meg akkurat som jeg er.	4,0	1,2	253

* Møgelvang, A., & Nyléhn, J. (2023). Interdependence between perceived cooperative learning, sense of belonging, and generic skills in undergraduate STEM education.

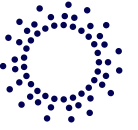
**Spørsmål med (R) har negativ ordlyd, og tallverdien må forstås motsatt som spørsmål med positiv ordlyd. For disse spørsmålene er lav skår positivt (man kjenner seg i liten grad igjen i påstanden).



Opplevelse av tilhørighet, snittskår per fakultet



Forskjellen mellom fakultetene er marginale. I det store og hele opplever respondentene høy tilhørighet til sitt studium.



Opplevelse av tilhørighet, minoritet vs majoritet

Blant de som oppfatter seg som en minoritet i samfunnet ($n=793$), er snittskåren på opplevelse av tilhørighet **3,6** (SD 0.9). Blant de som ikke oppfatter seg som en minoritet i samfunnet ($n=1961$) er snittskåren på **4,1** (SD 0.7). Forskjellen er statistisk signifikant ($t(1565) = 12.4, p = <0.001$).



Spørsmål til personer som oppfatter seg selv som en kulturell/etnisk/nasjonal minoritet

De neste spørsmålene gikk kun til respondenter som svarte «Ja» på spørsmålet: «Oppfatter du deg selv som en kulturell/etnisk/nasjonal minoritet?»

16% (n=366) svarte «Ja» på dette spørsmålet og ble sluset videre til neste spørsmål. 78% svarte «Nei». 4% svarte «Vet ikke», og 2% svarte «Ønsker ikke å svare». N=2263



Cultural familiarity* (hvor enkelt det oppleves å komme i kontakt med andre på campus med samme bakgrunn som seg selv).

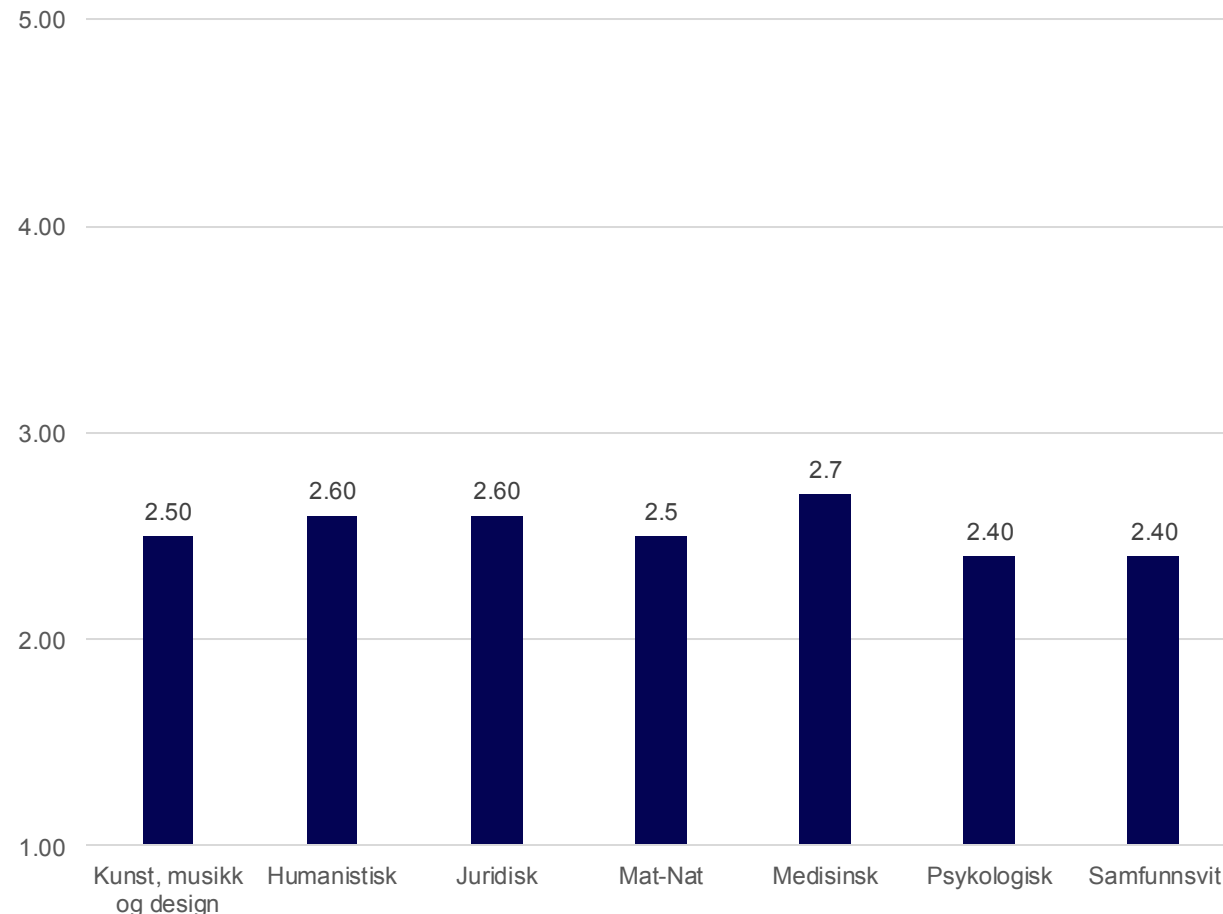
Påstandene rangeres på skala fra 1-5, hvor 1=Helt uenig og 5=Helt enig.

N=333-335	Gj.snitt	St.avvik	"Vet ikke" (antall)
Det er enkelt å finne personer med lignende bakgrunn som meg.	2,20	1,20	14
Jeg har ofte kontakt med personer som har lignende bakgrunn som meg.	2,40	1,40	5
Jeg vet om møteplasser for å komme i kontakt med personer som har lignende bakgrunn som meg.	2,20	1,40	24
Det er enkelt å komme i kontakt med andre på campus som forstår meg.	2,80	1,40	15
Det er lett å finne folk på campus som forstår mine utfordringer.	2,70	1,40	20
Folk på campus er generelt villige til å ta seg tid til å forstå mine erfaringer.	3,00	1,40	20

Museus, S. D., Yi, V., & Saelua, N. (2018). How culturally engaging campus environments influence sense of belonging in college: An examination of differences between White students and students of color. *Journal of Diversity in Higher Education*, 11(4), 467.



Cultural familiarity, snittskår per fakultet



Forskjellen mellom fakultetene er marginale. Hovedbildet er at respondentene på tvers av fakultet skårer på nedre del av skalen, noe som betyr at de ikke opplever det spesielt enkelt å komme i kontakt med andre på campus med samme bakgrunn som seg selv.

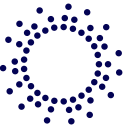


Cultural validity* (hvorvidt man opplever at ens kulturelle bakgrunn verdsettes i studiemiljøet)

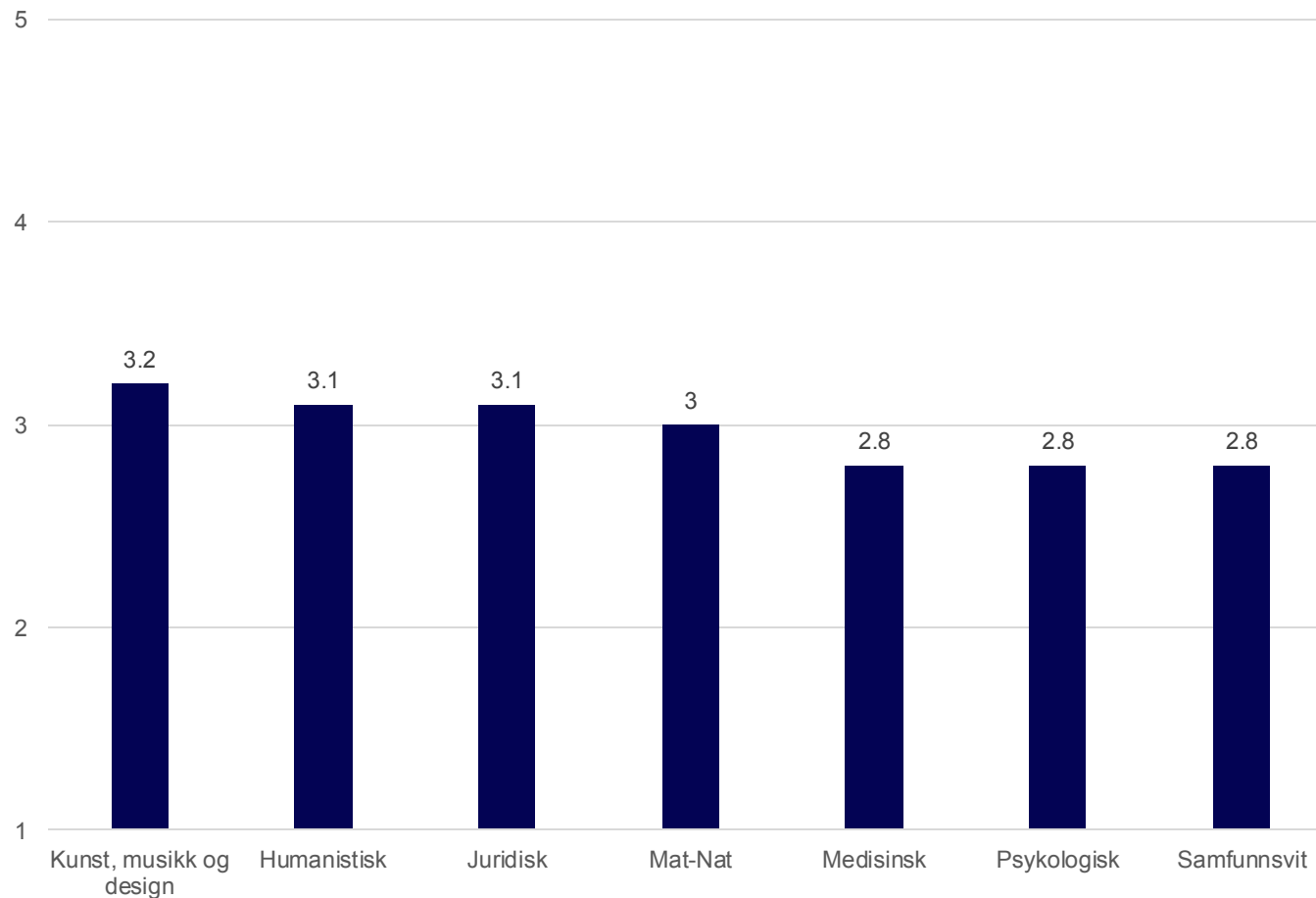
Påstandene rangeres på skala fra 1-5, hvor 1=Helt uenig og 5=Helt enig.

N=331-333	Gj.snitt	St.avvik	"Vet ikke" (antall)
Folk på campus verdsetter kunnskap fra min kulturelle bakgrunn.	3,0	1,3	48
Min kulturelle bakgrunn verdsettes på campus.	2,8	1,5	47
Folk på campus verdsetter erfaringene til mennesker med min kulturelle bakgrunn.	2,9	1,3	54

Museus, S. D., Yi, V., & Saelua, N. (2018). How culturally engaging campus environments influence sense of belonging in college: An examination of differences between White students and students of color. *Journal of Diversity in Higher Education*, 11(4), 467.



Cultural validity, snittskår per fakultet



Også her er forskjellene mellom fakultetene marginale. Respondentene skårer noe høyere på denne skalaen enn på skalaen «cultural familiarity».



Oppsummert

Om lag en tredel av respondentene oppfatter seg som en minoritet i samfunnet.

Blant de som oppfatter seg som en minoritet er andelen som vurderer å droppe ut pga lav trivsel høyere (34%) enn blant andelen som ikke oppfatter seg som en minoritet (20%).

Respondentgruppen som helhet vurderer at det er høy vennlighet mot de fleste gruppene det er spurt om (skår 4/5), spesielt mot kvinner, menn og ulike kjønnsidentiteter og -uttrykk. Det er noe variasjon mellom fakultetene, men variasjonen er ikke betydelig.

De fleste respondentene opplever høy grad av tilhørighet (skår 4/5), og det er små variasjoner mellom fakultetene. Det er imidlertid statistisk signifikant forskjell mellom de som opplever seg som en minoritet i samfunnet (snittskår 3,6) sammenlignet med de som ikke opplever seg som en minoritet (snittskår 4,1).

Spørsmål om fellesskap med andre studenter med lignende kulturell bakgrunn ble vurdert på nedre del av skalaen (2/5). Spørsmål om verdsettelse av ens kulturelle bakgrunn ble vurdert noe høyere (3/5). Det er små variasjoner mellom fakultetene.

Resultatene bør tolkes i lys av den lave responsraten. Det vil si at de er gyldige blant 1/5 av studentmassen, sannsynligvis den delen med størst interesse for temaet.



Oppsummering av ansattundersøkelse

Kunnskapsgrunnlag for UiBs handlingsplan om
mangfold og likestilling

Revidert 09.12.24

NORCE Norwegian Research Center AS, 2024.



Om undersøkelsen

Anonym elektronisk spørreundersøkelse* distribuert via SurveyXact til ansatte ved Universitetet i Bergen.

Sendt ut av NORCE i juni, påminnelse sendt ut i august.

Svarprosent: 43% (1541 personer klikket på lenken)

Spørsmålene handler om opplevelse av tilhørighet, oppfatninger av mangfold på arbeidsplassen, hvor vennlig arbeidsmiljøet er mot ulike minoritetsgrupper, tanker om å slutte i jobben, og hvor aktivt man oppfatter UiBs arbeid med å øke mangfold og likestilling.

Undersøkelsen er utført av NORCE Norwegian Research Centre AS i 2024 på oppdrag fra UiB, for å hente inn et kunnskapsgrunnlag for Universitetet i Bergen sin handlingsplan for mangfold og likestilling.

31% av respondentene oppfatter seg som en minoritet i samfunnet*, **64%** oppfatter seg ikke som en minoritet. **5%** har svart «vet ikke». N=1541.

*kulturelt/etnisk/nasjonal minoritet, nedsatt funksjonevne, kjønn, kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk, seksuell orientering, religion, sosial klasse, annet.

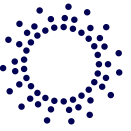




Spørsmål om man oppfatter seg selv som en kulturell/etnisk/nasjonal minoritet

N=1298

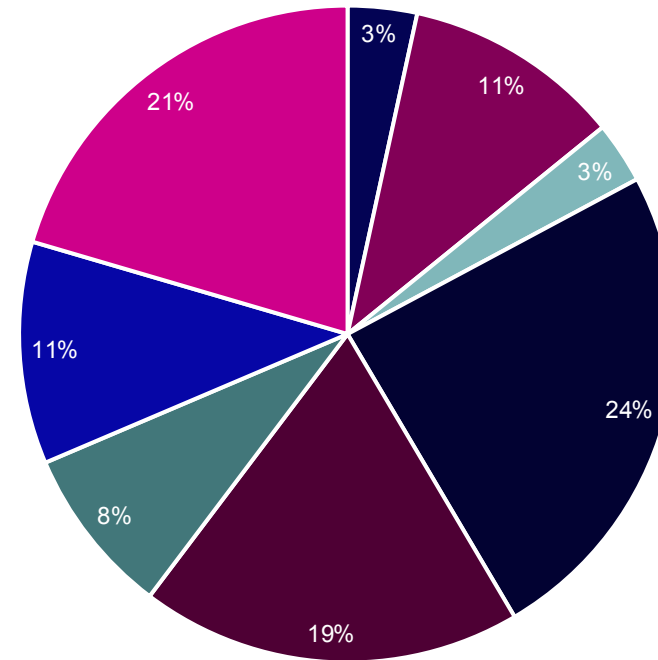
24% (n=311) svarte «Ja» på dette spørsmålet. **67%** (n=874) svarte «Nei». **5%** (n=61) svarte «Vet ikke», og **4%** (n=52) svarte «Ønsker ikke å svare».



Fakultetstilhørighet

De største gruppene av respondenter finner vi på det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (24% av responsene, n=378), fellesadministrasjon* (20%, n=318) og det medisinske fakultet (19%, n=292).

Fakultet for kunst, musikk og design (3%, n=53) og Det juridiske fakultet (3%, n=47) utgjør lavest andel av respondentene.



- Fakultet for kunst, musikk og design
- Det humanistiske fakultet
- Det juridiske fakultet
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Det medisinske fakultet
- Det psykologiske fakultet
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet

*Fellesadministrasjon, Universitetsmuséet, Universitetsbiblioteket, eller sentre uten fakultetstilknytning.



Opplevde trusler eller gevinster med økt mangfold (Benefits and threats of diversity*)

Spørsmålene under «symbolsk trussel» måler oppfatningen om at andre gruppers verdier og tankesett som en trussel mot sitt eget.

Spørsmålene under «frykt for andre grupper» måler negative følelser knyttet til å samhandle med personer fra grupper som en selv ikke er del av.

Spørsmålene under «lavere produktivitet» måler oppfatningen om at økt mangfold går ut over arbeidets effektivitet.

Spørsmålene under «positivt arbeidsmiljø» måler oppfatningen om at mangfold fører til et mer interessant og inspirerende arbeidsmiljø.

Spørsmålene under «økt kreativt potensiale» måler oppfatningen om at mangfold fører til et mer interessant og inspirerende arbeidsmiljø.

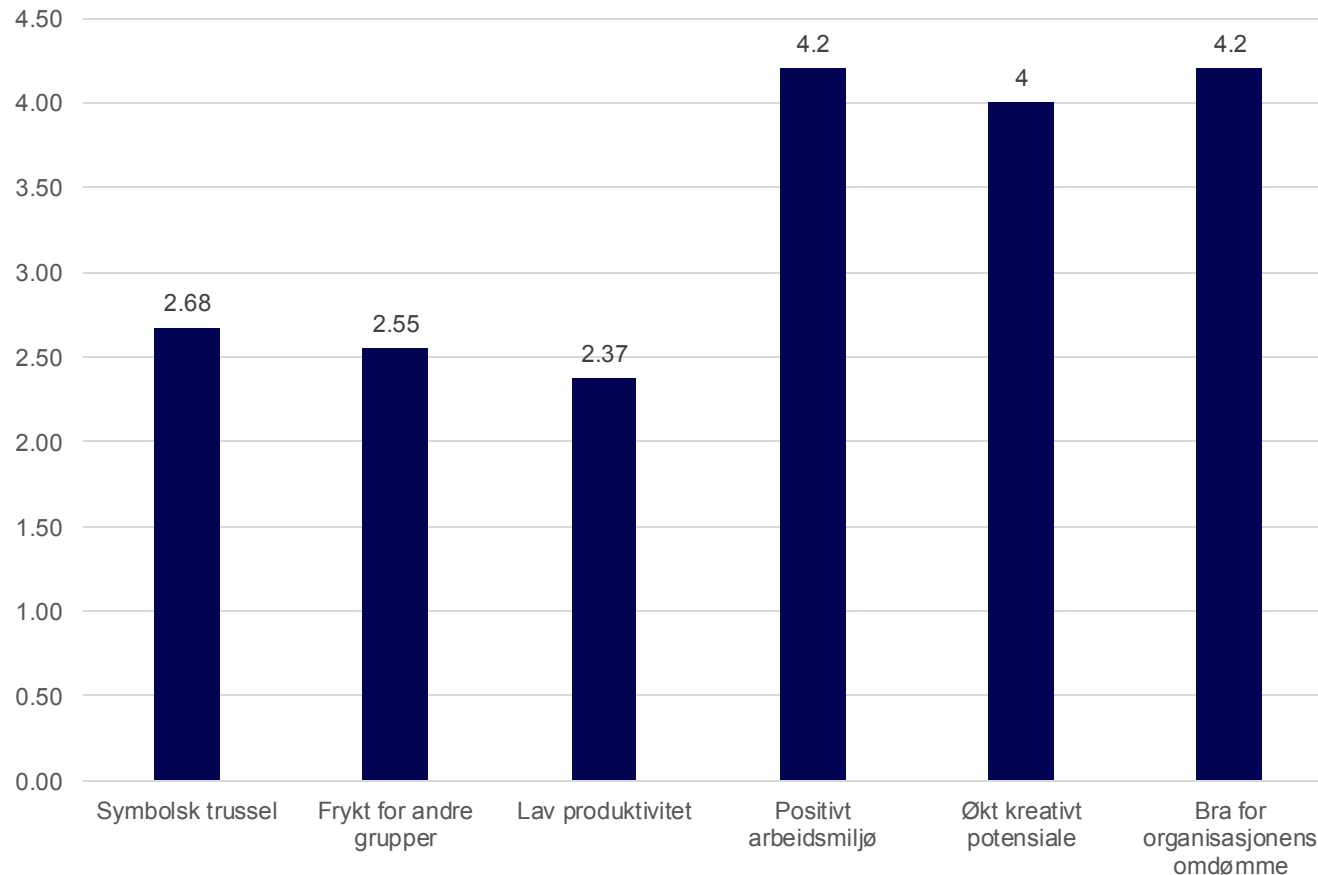
Spørsmålene under «organisasjonens omdømme» måler oppfatningen om at mangfold er bra for hvordan omverdenen ser på organisasjonen.

*Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: Development of the benefits and threats of diversity scale. *Quality & Quantity*, 49, 177-201



Opplevde trusler eller gevinster med økt mangfold

Vurdert på skala fra 1-5, hvor 1= Helt uenig og 5 = Helt enig.
n=1197-1207

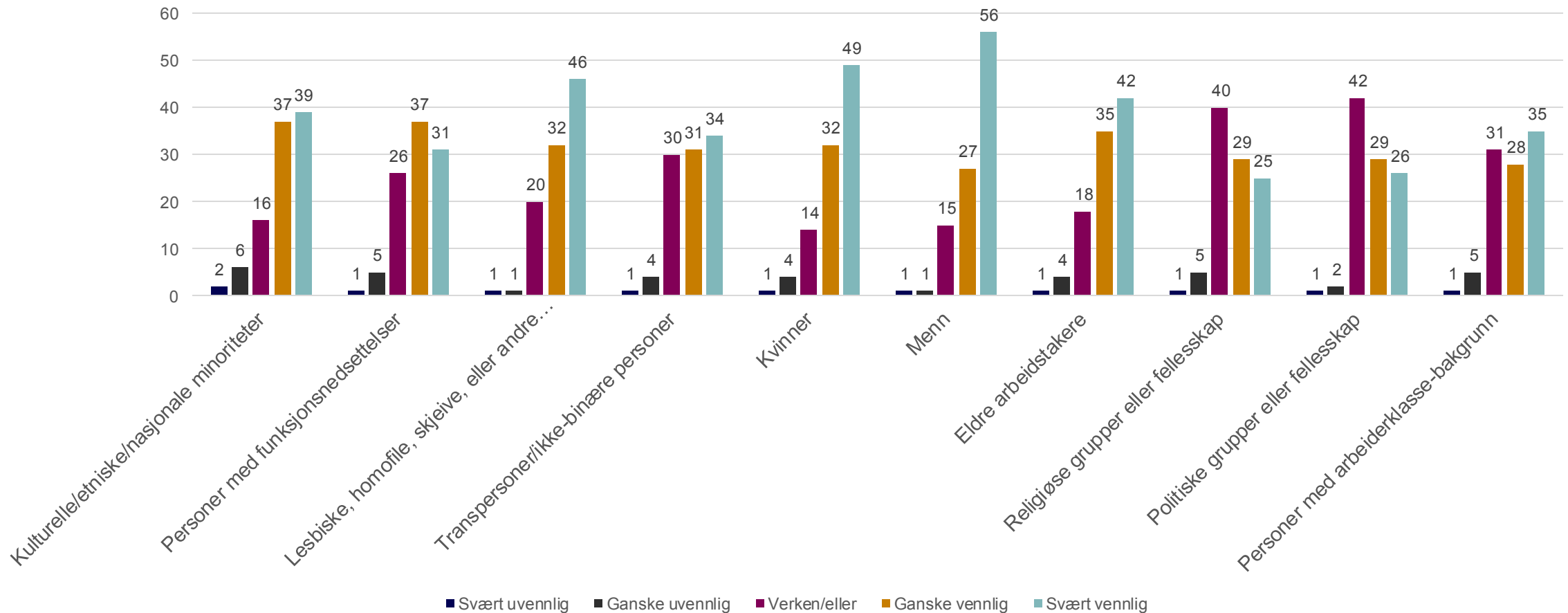


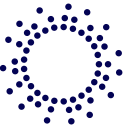
Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2015). Measuring employee perception on the effects of cultural diversity at work: Development of the benefits and threats of diversity scale. *Quality & Quantity*, 49, 177-201



Hvor vennlig innstilt opplever du miljøet på ditt fakultet/enhet mot disse ulike gruppene?

Vurdert på en skala fra 1-5, hvor 1 = Svært uvennlig, og 5 = Svært vennlig. Søylene angir andel som har svart på de ulike alternativene. N=1313-1358.

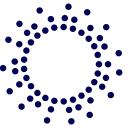




Ta stilling til følgende utsagn: Universitetet i Bergen jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering når det gjelder...

*Vurdert på en skala fra 1-5, hvor 1 = Svært uvennlig, og 5 = Svært vennlig.
N=1272-1284*

	Minoritet		Ikke minoritet				
	Gj.snitt	SD	Gj.snitt	SD	t(df)	p	d
Rekruttering	2,75	0,94	3,20	0,73	8,9(1232)	<0.001	0,54
Karriere og lederutvikling	2,50	0,95	2,9	0,76	9(1224)	<0.001	0,56
Lønnsforhold	2,56	0,94	2,78	0,85	4(1225)	<0.001	0,25
Inkluderende arbeidsmiljø	2,73	0,90	3,15	0,72	8,8(1229)	<0.001	0,53
Beskyttelse mot trakassering	2,82	0,92	3,11	0,77	5,8(1221)	<0.001	0,35



Hvis du har en fast stilling: Hvor sannsynlig er det at du fortsatt jobber ved Universitetet i Bergen om to år?

Hvis du har en midlertidig stilling eller skal gå av med pensjon: Hvor sannsynlig er det at du jobber ved Universitetet i Bergen ut kontraktstiden?

Vurdert på en skala fra 1-5, hvor 1 = Svært lite sannsynlig og 5 = Svært sannsynlig.
N=1290

Svaralternativ	Andel
Svært lite sannsynlig	5,7
Ganske lite sannsynlig	4,8
Verken sannsynlig eller usannsynlig	10,5
Ganske sannsynlig	28,7
Svært sannsynlig	50,2



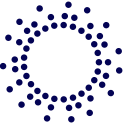
Opplevelse av tilhørighet*

Påstandene rangeres på skala fra 1-5, hvor 1=Helt uenig og 5=Helt enig.

N=1157-1175	Gj.snitt (1-5)	St.avvik
Jeg føler at jeg hører til på fakultetet/enheten min.	4,1	1,1
Det er vanskelig for meg å bli akseptert av mine kollegaer på fakultetet/enheten (R).	2,3	1,4
Mine kollegaer tar mine meninger på alvor.	3,7	1,4
Mine kollegaer viser interesse for meg.	4,1	1,0
Jeg føler av og til at jeg ikke hører til blant mine kollegaer (R).	2,7	1,4
Det finnes minst én kollega på mitt fakultet/arbeidsplass som jeg kan snakke med hvis jeg har et problem på jobb.	4,5	0,9
Mine kollegaer er vennlige mot meg.	4,6	0,8
Kollegaene mine viser ikke interesse i meg (R).	2,0	1,2
Jeg føler meg inkludert på mitt fakultet/enhet.	4,1	1,2
På mitt fakultet/enhet behandler leder meg med like mye respekt som de andre.	4,2	1,2
Jeg føler meg annerledes enn de fleste kollegaene på mitt fakultet/enhet (R).	2,5	1,4
Jeg kan være meg selv blant mine kollegaer.	4,1	1,1
Lederne på dette fakultetet/enheten respekterer meg.	4,1	1,1
Jeg skulle ønske at jeg jobbet ved en annen gruppe/enhet (R).	2,0	1,3
Jeg føler meg stolt over å tilhøre dette fakultetet/enheten.	3,9	1,1

* Møgelvang, A., & Nyléhn, J. (2023). Interdependence between perceived cooperative learning, sense of belonging, and generic skills in undergraduate STEM education.

**Spørsmål med (R) har negativ ordlyd, og tallverdien må forstås motsatt som spørsmål med positiv ordlyd. For disse spørsmålene er lav skår positivt (man kjenner seg i liten grad igjen i påstanden).

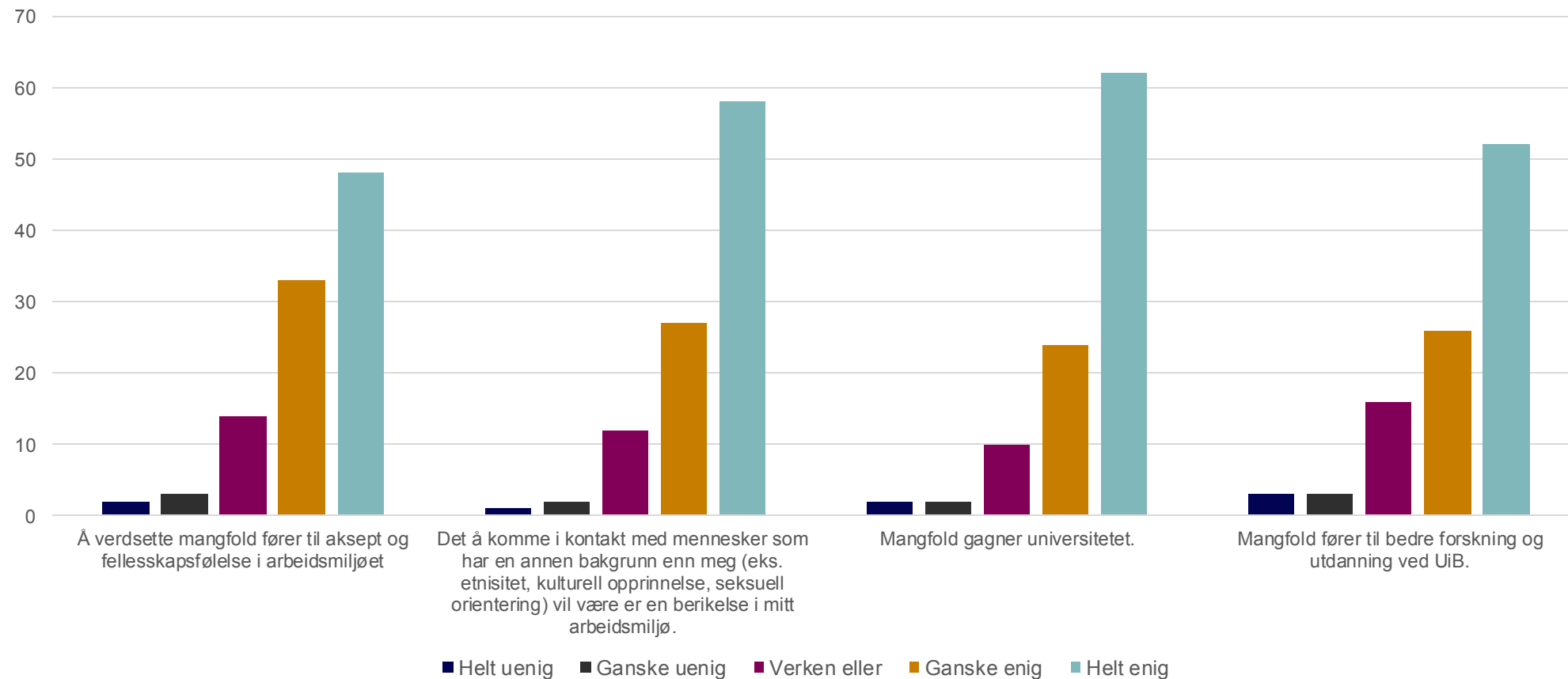


Opplevelse av tilhørighet, minoritet vs majoritet

Blant de som oppfatter seg som en minoritet i samfunnet ($n=327$), er snittskåren på opplevelse av tilhørighet **3,6** (SD 0.8). Blant de som ikke oppfatter seg som en minoritet i samfunnet ($n=688$) er snittskåren på **4,2** (SD 0.7). Forskjellen er statistisk signifikant ($t(1013) = 12.6, p = <0.001$).



Hvor enig eller uenig er du i utsagnene under?
Vurderes fra 1-5, hvor 1 = Helt uenig og 5 = Helt enig.
N=1181-1183





Oppsummering

Om lag en tredel av respondentene oppfatter seg som en minoritet i samfunnet.

Respondentene har i det store og hele positive forventninger til hva et mangfoldig arbeidsmiljø bringer med seg, og opplever ikke mangfold som en trussel.

Respondentene opplever høy grad av tilhørighet til sitt arbeidsmiljø.

Det er noe variasjon mellom hvor vennlig arbeidsmiljøet oppleves mot ulike grupper. Menn kommer klart best ut, etterfulgt av kvinner, og homofile, bifile eller skeive. Personer tilhørende religiøse fellesskap eller politiske grupper har færrest andel som har svart «Svært vennlig».

Men, respondenter som føler seg som en minoritet i samfunnet skårer *signifikant lavere* på:

- Spørsmål knyttet til om UiB jobber aktivt for å fremme mangfold og hindre diskriminering.
- Opplevelse av tilhørighet.

Oppsummering kvalitative intervjuer

Sammendrag

Resultatene som oppsummeres i det følgende baserer seg på fire fokusgruppeintervjuer med ansatte ved UiB. Ett intervju ble gjennomført på norsk, og tre på engelsk. Det var satt av tid til en intervjugruppe for ledere med flerkulturell bakgrunn, men ingen meldte seg til dette. Alle informanter var dermed ansatte uten lederansvar. Deltakerne var ansatte med vitenskapelig stilling ansatte med administrativ stilling. I alt 24 personer deltok, hvorav 9 menn, fordelt på de fire gruppene. Intervjuene ble gjennomført på Teams og ble tatt opp med Nettskjemas app Diktafon. Hvert intervju tok om lag en time. Intervjuene ble transkribert ordrett før analyse.

Materialet er analysert tematisk i NVivo, og det er de temaene som har vært mest fremtredende i intervjuene som er inkludert i de endelige resultatene. Det var relativt stort sammenfall i tematikk mellom intervjuene, og de presenterte resultatene dekker det meste av innholdet i transkripsjonene.

Gjennom analyseprosessen er det identifisert ett overgripende tema, som handler om *interesse for* eller snarere *manglende interesse for mangfold*, som kan forstås som et bakteppe for de øvrige temaene som informantene har brakt opp. Manglende interesse for mangfold ser ut til å være et overgripende tema for de mindre temaene, slik som skjeve rekrutteringsprosesser, språkbarrierer, trakassering og mikro-aggresjoner, og individualisering av mangfoldsarbeid. På den andre siden finner vi erfaringer blant informantene som ser ut til å muliggjøres av en *aktiv interesse for mangfold*. Under denne overskriften tematiseres erfarte og forventede gevinster ved mangfold, og hvilken rolle mangfoldstrening har i en organisasjons arbeid med tematikken. Til slutt oppsummeres informantenes innspill til den videre utformingen av handlingsplanen for mangfold, inkludering og likestilling. Først av alt redegjøres det for diskusjonen i gruppene om hvordan informantene forstår mangfold.

Intervjuene fulgte en semi-strukturert intervjuguide med temaer knyttet til erfaringer med mangfold og likestilling ved UiB, mangfold som uutnyttet potensiale, og råd til tiltak som bør inngå i handlingsplanen.

Forståelse av mangfold

I de fleste intervjuene var temaet *kulturelt* mangfold sentralt i diskusjonene.

Kjønnsbalanse mellom kvinner og menn ble i liten grad berørt. I intervjuet som ble holdt på norsk var fokuset mest på funksjonsnedsettelse og manglende proaktivitet rundt tilrettelegging og universell utforming. I de fleste intervjuene begynte gruppen med å diskutere temaer knyttet til de mest «kjente» typene mangfold, slik som kultur og funksjonsnedsettelse. Et stykke ut i intervjuene ble andre typer mangfold diskutert, slik som kjønnsidentitet, sosial klasse og nevrodiversitet.

Som vi snakket om internasjonalt og etnisk mangfold, og kanskje litt om binære forståelser av kjønn, men vi glemmer stadig å snakke om, ikke nødvendigvis vi her, men jeg mener i denne typen prosjekter, om klassebarrierer, om, du vet, funksjonshemming, alle slags andre barrierer som også påvirker om noen kommer inn og blir værende i akademia.

Informant i intervju nr. 4

Enkelte informanter stilte spørsmål ved premissene for å diskutere mangfold, på den måten at man savnet en avgrensning.

Ja, men det virker som om det er en implisitt antakelse om at vi er enige om hva det er og hva variablene er. Men vi snakker ikke om det. Så hvordan kan vi ha en sunn debatt om det? For jeg er ikke sikker på hva vi inkluderer i mangfold.

Informant i intervju nr. 1

I sin bredeste form kan alle typer ulikheter mellom mennesker forstås som mangfold. Samtidig er det enkelte grupper som man vet er mer sårbare for diskriminering og trakassering, og for de fleste var det naturlig å avgrense diskusjonen til disse.

Jeg tror de fleste europeiske land har lover som definerer visse "beskyttede kjennetegn", som kjønn, etnisitet, religion, seksualitet. Vanligvis tar man den juridiske listen som sin grunnleggende "mangfoldsliste".

Informant i intervju nr. 1

Samtidig kan man tenke at en bredere forståelse av mangfold fører til mer generell mellommenneskelig toleranse, noe som kommer også de ansatte til gode som ikke tilhører en minoritetsgruppe. En informant gav et eksempel på en slik generaliserbar forståelse av mangfold, basert på hvordan man jobber med identitet i artistiske miljøer:

Og det er en del av det, spesielt kunstneriske identiteter. Ofte utforsker en kunstner kulturelle aspekter gjennom sine egne interesser og sin egen navigasjon i verden. Så veldig ofte er deres egen identitet en del av deres linse, deres filter. Når vi blir bevisste på et bestemt aspekt av en persons identitet, oppmuntrer vi dem til å åpne det opp og utforske det mens de utvikler sin praksis.

Informant i intervju nr. 3

Det går altså an å oppmuntre til toleranse for ulikheter i bred form, samtidig som man retter bestemte virkemidler mot de minoritetsgruppene man vet er sårbare for diskriminering og forskjellsbehandling.

Informantene uttrykte ulike perspektiver på mangfold og hvordan deres arbeidsmiljø spesielt og UiB som organisasjon generelt forholdt seg til det. I mangfoldsforskningen i arbeidslivet snakker man om disse perspektivene som «linser», som farger forventningene en har til mangfold. En slik linse er såkalt «fargeblindhet», hvor fokuset er på arbeidsoppgavene og ikke individenes unike trekk. Dette var ikke fremtredende i intervjuene, men noen norsk-talende informanter uttrykte et slikt perspektiv, hvor ulikhetene mellom kollegaer forstås som mindre relevante i en jobbsammenheng, så lenge man kan utføre jobben på en god måte. Enkelte mangfoldstrekk – slik som religion eller seksuell legning – ble her sett på som lite relevant for arbeidssettingen. En informant uttrykker denne forståelsen av mangfold slik.

Men når man skal gjøre jobben vår, så må man på en måte bli mer like, fordi den jobben er der, og den skal gjøres. Så jeg hadde ønsket meg et litt sterkere fokus på sjølve jobbeskrivelsen, altså den jobben.

Informant i intervju nr. 2

På den andre siden, for arbeidstakere med en annen nasjonal opprinnelse, kan den manglende vektleggingen av mangfoldstrekk oppfattes som en forventning om assimilering, altså at man skal tilpasse seg majoritetskulturen.

Jeg synes spesielt det er tydelig at vi må tilpasse oss det som allerede eksisterer, i stedet for å bli brukt som en kilde til mangfold for nye ting eller for å endre ting, jeg tror det er en mangel på, det skjer i hvert fall ikke i min avdeling.

Informant i intervju nr.4

Andre var opptatt av at motivasjonen bak å fremme mangfold må være reell, og ikke gå over i «tokenism», hvor man søker mer mangfold i ansattgruppen for syns skyld eller for å yte rettferdighet, og ikke for mangfoldets egenverdi. Et par informanter fortalte om episoder hvor de opplevde at de ble sett på eller fremstilt som eksotiske på en nesten stereotyp måte.

En informant delte om en opplevelse med kollegaene sine under en quiz, med spørsmål om langrennssport og norske kommuner. «Men så, hvis det er et spørsmål om hovedstaden i *ett eller annet utland*, da snur de seg til meg.»

Det perspektivet på mangfold som imidlertid dominerte diskusjonene, var forventningen om at mangfold vil gi økt kreativitet, økt forståelse, et bedre arbeidsmiljø, og bedre forskning. Dette kalles gjerne for synergi-perspektivet i mangfoldslitteraturen, og betegner forventningen om at mangfold gir merverdi i form av de nevnte gevinstene. Mange av informantene delte egne erfaringer med dette, og beskrev på hvilken måte mangfold bidrar positivt i arbeidsmiljøet. En informant beskrev at mangfold i personlighet og livserfaringer bidrar stort i å få ulike perspektiv i diskusjoner om komplekse problemstillinger. Flere trakk frem at dette var spesielt viktig for et universitet, som skal bidra til å løse krevende samfunnsutfordringer til det beste for alle. Da må så mange perspektiver som mulig være med og forme forskningen for å drive kunnskapsfronten videre.

Jeg tror at det å ha mer mangfold virkelig åpner øynene for andre måter å være på og andre måter å oppføre seg på, og faktisk på et metakognitivt nivå bli bevisst på hvordan man gjør ting. Jeg tror det er en del av den menneskelige natur å prøve å forstå oss selv og fortsette arbeidet. Men de samme ulike perspektivene og en større selvbevissthet når det gjelder arbeid, forankrer virkelig de ulike perspektivene i arbeidet vårt, i forskningen vår, i samhandlingen med studentene.

Informant i intervju nr. 1

Og jeg tror det gjør arbeidet vårt bedre og miljøet bedre. Fordi det gjør oss til bedre mennesker, mer forståelsesfulle, og det gjør livet mye mer interessant, ikke sant? Jeg tror det finnes glede i rutiner og i at ting er slik man kan forvente, men gnisten av noe nytt, og forskjellige måter å gjøre ting på, forskjellige samtaler, forskjellig mat, forskjellig, du vet, på et veldig grunnleggende nivå, gjør allerede arbeidet vårt mye bedre.

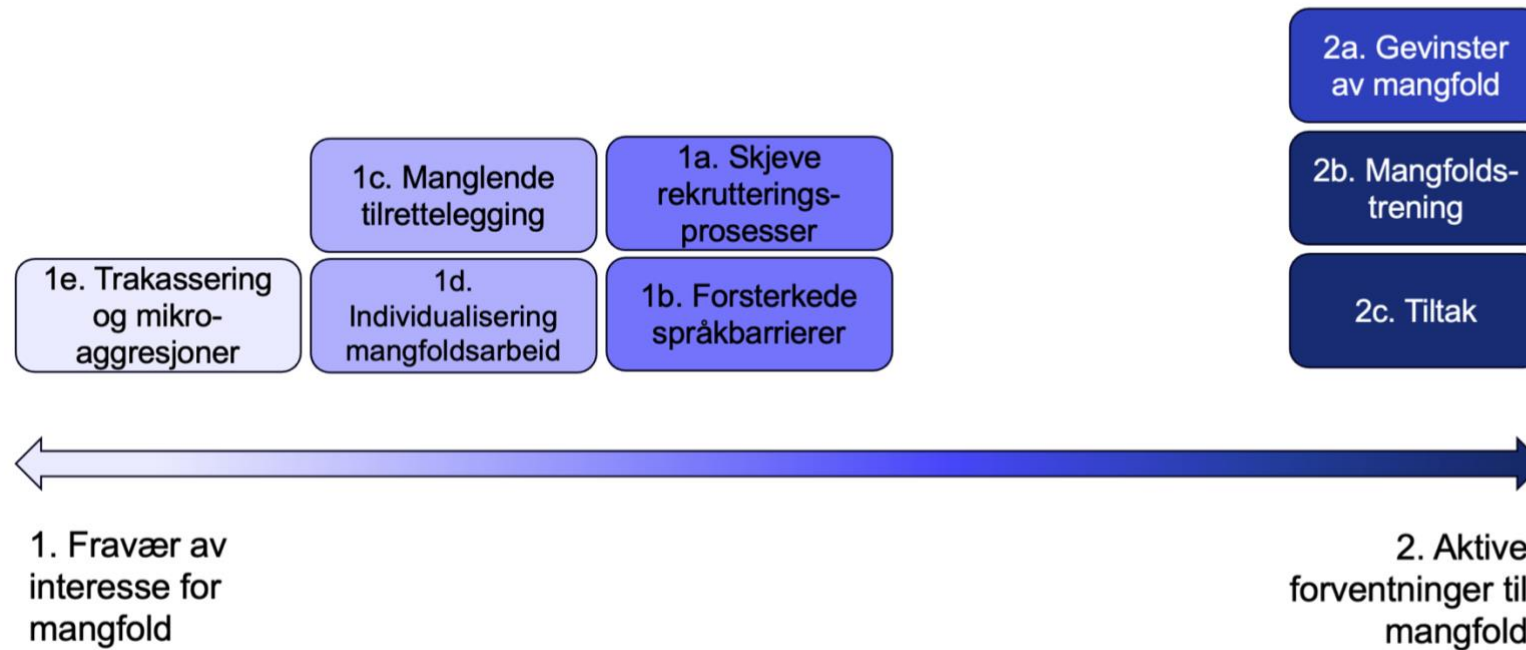
Informant i intervju nr.1

Selv om informantene gjennomgående hadde positive forventninger til mangfold, fremstod diskusjonene som beskrivelser av en ønsket situasjon, mer enn beskrivelser av hvordan dette fungerer i det daglige. Snarere var det beskrivelser av *fravær av interesse for mangfold* som dominerte diskusjonene om forbedringspotensial ved UiB. Fravær av interesse kontra aktive forventninger til mangfold er hovedtemaene i resultatene av analysene, og redegjøres i det følgende. Dette er overgripende tema i alle fire intervjuene, som danner konteksten for de mindre temaene som ble identifisert.

Modellen på neste side viser organiseringen av intervjutemaene, langs en akse som går fra «Fravær av interesse for mangfold» på den ene siden, til «Aktive forventninger til mangfold» på den andre. Jo lenger ut mot venstre man kommer – fravær av interesse for mangfold – jo mer alvorlige praksiser og atferd er man tilbøyelig til å godta i arbeidsmiljøet og i organisasjonen. De mest eksplisitte og alvorlige konsekvensene finnes her. På motsatt hold finner vi de mest ønskelige konsekvensene av mangfold, som muliggjøres når organisasjonen og det enkelte arbeidsmiljø har aktive og positive forventninger til mangfold. Analysetemaene er nummerert etter hovedtema og undertema, slik de presenteres i det følgende.



Analyssetemaer



Lav interesse for mangfold

I de fleste intervjuene deler en eller flere informanter enkelthistorier om at de har vært i situasjoner hvor de har fått god støtte fra sin leder eller fra HR-avdelingen. I alle fire intervjuer er et mer fremtredende tema allikevel at det er et generelt *fravær av interesse* for mangfold i arbeidsmiljøet, som ser ut til å være den bakenforliggende hindringen for å utnytte potensialet som ligger i et mangfoldig arbeidsmiljø. Barrierene for at UiB skal være en trygg arbeidsplass med likeverdige muligheter ser ifølge informantene ikke ut til å handle om negative holdninger som sådan, men at interessen og erfaringsgrunnlaget knyttet til verdien av mangfold, er lav.

...mangfoldet blir ikke belyst, og hvordan det unike mangfoldet som folk kan bringe med sine forskjellige perspektiver og deres forskjellige kulturer, kunne vært noe [å lære av]. Etter min mening er dette helt undervurdert. Vi blir aldri spurt om våre erfaringer fra andre land, våre erfaringer fra å jobbe i et annet miljø, og hva som kunne vært tatt med fra det.

Informant i intervju nr. 4

Dette påvirker ikke meg personlig, men generelt hvorfor jeg mener det er et stort problem, og jeg vet ikke, jeg føler at det er en slags likegyldighet, faktisk, rundt dette. Faktisk hadde vi en sesjon om likestilling og mangfold under den samlingen. Og, du vet, jeg sa noe om at vitenskapen er fryktelig hvit, og en av de eldre hvite mennene sa: "Hvorfor er det viktig?" Jeg ble bare så sjokkert. Jeg visste ikke engang hva jeg skulle si som svar.

Informant i intervju nr. 1

Likegyldigheten til mangfold beskrives i form av manglende innsats og interesse fra kollegaer og ledelse til å ta i bruk minoriteters erfaringer og utforske potensialet for læring og forbedring i det større arbeidsmiljøet. Det oppleves som en toleranse for at man er der, men ingen initiativ for å fostre frem styrkene ved mangfoldet som er representert i en gitt gruppe eller avdeling. Det står ikke på «prioriteringslisten» verken i rekrutteringsprosessen, onboarding eller utvikling av arbeidsmiljøet: «Og derfor tenker jeg at det å være mer proaktiv er noe som ikke er til stede.»

I det ene intervjuet var det et interessant mot-perspektiv på dette temaet, hvor man diskuterte at man kunne bli usikker på hvor man skulle begynne for å tilrettelegge og vise interesse, og hva behovet til ulike minoriteter var på arbeidsplassen. Man ville ikke uten videre anta at noen hadde ekstra behov for tilrettelegging bare fordi de hadde en slik eller slik bakgrunn. Samtidig anerkjente man at det kunne være tilfelle, men foretrakk at den det gjaldt skulle sette ord på hva man trengte. I det samme intervjuet ble det også

anerkjent at dette kunne bli slitsomt for den enkelte i lengden. Dette er et interessant sprik i forventninger som det er verdt å merke seg.

«Så jeg føler at man må gå begge veier, og jeg vet ikke hvor flink man er til å få det til å gå begge veier.»

Informant i intervju nr. 2

De øvrige temaene om hva UiB bør adressere i sitt videre arbeid med mangfold og likestilling, kan forstås i lys av informantenes opplevelse av manglende interesse for mangfold. I det videre skal vi se hvordan lav interesse for mangfold danner bakteppet for informantenes beskrivelser av *skjevheter i rekrutteringsprosesser, forsterkede språkbarrierer, tilrettelegging, trakassering og mikro-aggresjoner og individualisering av mangfoldsarbeid.*

Skjevheter i rekrutteringsprosesser

Det er en tydelig oppfatning i alle de engelsk-talende intervjuene at rekrutteringsprosessene ved UiB bærer preg av at man favoriserer søkere med arbeidserfaring og utdanning fra Norge generelt og Bergen spesielt. Dette gjelder på tvers av fakulteter og administrative/forskerstillinger. Det er også en klar oppfatning om at det er vanlig å foretrekke folk man kjenner fra før – som gjerne har hele erfaringen sin fra UiB – til faste stillinger. Det var enighet om at stillinger som lyses ut, ofte allerede er tiltenkt en bestemt person man ønsker å ha inn i kollegiet, og at utlysningen er en formalitet. Dette gjør det vanskelig å få en fot innenfor for søkere med annen bakgrunn enn fra UiB, eller annen bakgrunn enn fra Norge.

Og jeg vil gå enda lenger og si, jeg mener, hvis du ser deg rundt, er de fleste professorer menn, og mange av dem har hatt hele sin karriere i Bergen. Så jeg tror det er et aspekt av kjønnsdiskriminering, det er et aspekt av nepotisme¹. Sånn at menn foretrekker menn, og folk fra Bergen foretrekker folk fra Bergen. Så jeg tror faktisk at det jeg ser som det største uutnyttede potensialet for å få bedre mangfold ved UiB, er på rekrutteringssiden, spesielt når det gjelder faste akademiske stillinger.

Informant i intervju nr.3

Informantene tilskriver ikke skjeve rekrutteringsprosesser til eksplisitte negative holdninger mot søkere fra utlandet, men beskriver det mer som en tilbøyelighet til å

¹ å favorisere venner og personer fra egen krets

velge det som er kjent og forutsigbart. Enkelte av informantene hadde lang fartstid ved UiB og hadde deltatt i mange rekrutteringsprosesser. Disse mente å se et tydelig mønster i vurderingen av utenlandske søkere blant sine norsktalende kollegaer.

Og jeg tror det handler om et valg basert på familiaritet. Det er at du ender opp med å velge det du er kjent med. Og i rekrutteringskomiteer har jeg ofte hørt kommentarer om at de ikke kan vurdere hvor bra en persons CV er fordi de ikke er fra Norge eller Sverige (...) Jeg var nylig med i en evalueringskomité, og noen sa at for stillingen måtte man ha en norsk doktorgrad eller tilsvarende, og en kandidat var fra Hellas, og da sa noen i komiteen: "Åja, men vi kan ikke vurdere om en doktorgrad fra Hellas er like bra som en norsk", og jeg var helt: "Åh, kom igjen!" (...) De tok en doktorgrad i et land hvor det var mulig å ta en doktorgrad.

Informant i intervju nr. 4

Flere av informantene så et forbedringspotensial knyttet til mer rettferdig rekruttering. Dette kunne bli oppnådd for eksempel gjennom mer bruk av eksterne komitémedlemmer, for eksempel med internasjonale medlemmer, eller retningslinjer som vektla mobilitet i søkerens erfaringsgrunnlag. En informant refererte til en praksis ved europeiske universiteter om at det ved faste ansettelseskrav var krav til at søkerne *ikke* hadde hatt store deler av karrieren sin ved det aktuelle universitetet. En annen praksis som ble trukket frem var at både ordlyd i utlysninger og spredning av utlysningen i internasjonale kanaler kunne forbedres slik at man økte søkermassen av internasjonale kandidater. Det var en oppfatning blant noen av informantene om at rekrutteringsprosessen følger vante «spor», og dermed får man heller ikke nye typer kandidater i søkermassen. En utfordring som ble nevnt knyttet til å få tak i de beste kandidatene var også at rekrutteringsprosessen tar for lang tid, og at man mister de beste kandidatene på veien, fordi de får andre tilbud.

Å nei, det er ikke at jeg tror, det er at jeg har, ja, og ikke bare jeg, men mange, mange andre, når vi flere ganger har sett at våre beste kandidater til slutt har sagt, vel, beklager, jeg kan ikke vente lenger, jeg har fått et annet tilbud.

Informant i intervju nr. 4

Forsterkede språkbarrierer

Språk var et annet fremtredende tema i alle fire intervjuer. Det handlet i det store og hele om to undertemaer: At tilbudet om språkopplæring vanskelig lar seg kombinere med full (og ny) jobb, og at språkbarrierer hindrer deltakelse i ulike fora på universitetet. Det kan handle om deltakelse i formelle fora, som holdes på norsk, men også møter og større samlinger som holdes på norsk uten en plan for formidling eller oversettelse til ansatte som ikke snakker norsk. Når det gjelder det første, var det stor enighet om at

forventningen om å lære seg norsk ikke stod i stil med slik tilbudet om opplæring er lagt opp.

Jeg synes det er veldig vanskelig. Og det er et sterkt ønske om å lære norsk, fordi, jeg mener, vi vil jo også høre til, ikke sant? Og vi vil også være en del av dette samfunnet. Men norskkursene er veldig intensive og tettpakket, ikke sant? Så det er virkelig vanskelig å fullføre et semester, fordi du starter, og så går semesteret videre, og du klarer rett og slett ikke å holde tritt.

Informant i intervju nr. 1

Informantene forteller om høyt frafall på kursene de har deltatt på fordi det var for intensivt. En informant sa at den eneste grunnen til at de klarte å fullføre kurset var fordi hen tok det under covid-tiden, med digitale kurs og hjemmekontor.

Et annet aspekt ved språkbarrierer er hvordan det vanskeliggjør deltakelse og tilhørighet i det daglige arbeidsmiljøet. Dette tilskrives ikke negative holdninger, men svak bevissthet knyttet til vanskeligheten av å lære seg norsk og dårlig planlegging.

Det er fortsatt noen møter, som avdelingsdager, hvor vi klaget stadig på disse avdelingsdagene som er ment spesielt for doktorgradsstudenter og postdoktorer, og så blir de holdt på norsk. Da har du doktorgradsstudenter og postdoktorer som kommer hit og sier: Unnskyld, kan dere gjøre det på engelsk fordi jeg ikke snakker norsk, det er flere som ikke snakker norsk, og de blir bare ignorert. Og folk fortsetter å snakke på norsk.

Informant i intervju nr.4

Språk hindrer også deltakelse i mer formelle fora, slik som ulike typer komitéarbeid og beslutningsfora. En informant fortalte om den brå overgangen hen opplevde da hen ble professor, hvor omtrent alle møtene hen da deltok i, ble holdt på norsk. Det var en oppfatning blant informantene at jo høyere opp i beslutningshierarkiet man kom, jo høyere ble kravene til å kunne norsk. Dette ekskluderte dermed arbeidstakere med nyttige perspektiver, men manglende norskkunnskaper, i viktige beslutningsfora.

Tilrettelegging vanskeliggjøres

En annen konsekvens av lav interesse for mangfold og ulike erfaringsgrunnlag var at man ikke var proaktiv når det gjaldt ansattes behov for tilrettelegging. Dette gjaldt på tvers av ulike grupper, slik som etniske/nasjonale minoriteter, personer med funksjonsnedsettelse og personer med ikke-binær kjønnsidentitet. Informanter i ulike intervjuer beskrev enten fra egen eller fra kollegaers erfaring at man selv står ansvarlig for å synliggjøre sine behov og følge opp at dette ble tatt hensyn til. Informantene beskriver ingen eller liten proaktivitet knyttet til å ha kultur og rutiner for å tilrettelegge for

individuelle behov, det være seg kulturelt mangfold, funksjonsvariasjon eller transisjonsprosesser knyttet til kjønnsidentitet.

Tilrettelegger vi for at alle kan delta i et møte, og det gjelder også i forkant av møtet, at sakspapirene er tilgjengelige på et språk som folk kan lese, at det er kanskje mikrofon for de som skal snakke i møter, hvis noen hører dårlig, at møtelokalet ikke siste liten blir flyttet til et sted som ikke er tilgjengelig for alle, og den type ting.

Informant i intervju nr. 2

Det har lenge vært jeg selv som har måttet skape plassen for det jeg trenger, i tillegg til å være i et nytt land, lære et nytt språk, og gjøre en ny jobb. Og det er en stor byrde, ikke sant?

Informant i intervju nr. 1

Jeg har ikke hatt noen administrative problem med å bytte navn, bytte personnummer og så videre her på universitetet. Men jeg har heller ikke hatt følelsen av noe som helst ressurser jeg kunne bruke i den perioden da det var vanskeligst.

Informant i intervju nr. 2

Det oppleves krevende å skulle «lære opp UiB i sin funksjonshemming», eller å synliggjøre et behov knyttet til andre forhold, og føle at man gjør det vanskelig for leder eller for kollegaer, eller stadig må bruke krefter på å overbevise om at en endring er nødvendig.

Og så er jeg veldig enig med [kollega], at når det gjelder funksjonsmangfold så er det veldig, veldig mye som bør gjøres og tenkes i forkant, for der føler jeg at UiB er på en måte sånn bakvendt eller kommer i etterkant. Det er først når noen kommer og melder behovet sitt, så da er det sånn, ja, hva gjør vi nå? Og der føler det ofte at man er, at viljen er der, men at man må liksom kjempe for rettighetene sine eller at man må gå og komme med forslag i stedet for at de har mulige løsninger.

Informant i intervju nr. 2

Mange av informantene som delte erfaringer og observasjoner om disse tingene ønsket seg en sentralisert kompetanse på dette, med ressurser man kunne dra nytte av, slik at ikke alt ble opp til den enkelte ansatte og dennes leder. Mangelen på dette fører sannsynligvis til ulik praksis, og et mindre velkomment miljø enn man ønsker. Flere informanter mente man kunne lære av hvordan UiB tar imot internasjonale studenter, som bærer preg av å være proaktive for å hjelpe disse med å finne seg til rette både faglig og sosialt.

Manglende forebygging av trakassering og mikro-aggresjoner

I tre av de fire intervjuene ble det delt historier om uakseptabel atferd eller uheldige situasjoner som informantene enten hadde opplevd selv, eller fått høre om fra kollegaer. Eksemplene på uakseptabel atferd strekker seg fra upassende kommentarer knyttet til noens kultur eller kjønn, slik som stereotyper eller antakelser om personens erfaringsgrunnlag, til mer alvorlige hendelser av trakassering fra leder og utfrysing i arbeidsmiljøet. De som fortalte om trakassering hadde enten ikke varslet om dette, blitt frarådet å gå videre med en sak fordi «det kan bli vanskelig for deg å fortsette her», eller de hadde varierende opplevelser av den formelle prosessen hvis HR hadde opprettet sak.

And especially for people who are superior to you to say like, hey, I need you to do this. And it takes a while for you to know who you can trust, right? It took me three years to talk to the head of the department about some of the things that I thought really needed to be addressed.

Informant i intervju nr. 1

Såkalte mikro-aggresjoner ser imidlertid ut til å være den vanligste formen for upassende oppførsel, og handler om som regel ubevisste handlinger eller kommentarer som oppleves som nedsettende for mottakeren, uten at det tar form av en eksplisitt aggresjon. Atferden knyttes som regel til uvitenhet eller manglende sosiale ferdigheter, men oppleves like fullt nedsettende for mottakeren. Fordi den ikke er eksplisitt aggressiv, kan det være vanskelig for mottakeren å vurdere om hendelsen var urimelig, og hvordan man skal gå frem for å melde fra. Det at avsenderen ikke bevisst har forsøkt å gjøre mottakeren ukomfortabel kan gjøre det ekstra vanskelig å ta det opp, fordi mottakeren ikke ønsker å tillegge avsenderen egenskaper den ikke kjenner seg igjen i. Informantene forteller at konteksten hvor situasjonene oppstår har mye å si for hvordan man adresserer det. Ledere og øvrige tilhørere sin respons på mikroaggresjoner kan være avgjørende for at situasjonen adresseres, og setter også en slags presedens for fremtidige situasjoner i kollegiet.

Personlig har jeg funnet det lettere å si fra om [uakseptabel] oppførsel når vi spiser lunsj og noe skjer, enn i et møte. Jeg tror at hvis du er i et offisielt møte – og slike ting pleier å skje med folk som er lavere på rangstigen – og den første reaksjonen er at du forventer at noen høyere opp sier noe, eller i det minste viser at de også er ukomfortable, for ellers konfronterer du ikke bare personen som har begått mikroaggresjonen, men også alle andre som er dine overordnede, ikke sant? Så du konfronterer på en måte fem personer.

Informant i intervju nr. 1

En informant påpeker blindsonen som mikro-aggresjoner oppstår i: *«Slik som når mikroaggresjoner skjer, så ser ofte ikke de det, de som ligner på dem som utfører det, ikke sant?»*

Informanter med undervisningsansvar savnet tydeligere retningslinjer for hva slags aspekter man bør være oppmerksom på i undervisningssituasjonen som kan skape et utrygt læringsmiljø, og hvordan man kan utforme undervisning som er tilgjengelig for alle. Mer kunnskap blant forelesere om minoritetsgruppers erfaringer av mikro-aggresjoner som majoriteten ikke er bevisste på, kan hjelpe underviseren til å ta enkle grep for å redusere forekomsten av disse. Ett eksempel som ble nevnt var mer styrt inndeling i studiegrupper for å unngå at studenter fra majoritetskulturen finner sammen og utelater personer med minoritetsbakgrunn, et annet var å be studentene presentere sitt foretrukne pronomen under introduksjonsrunder i mindre grupper. Et tredje eksempel var knyttet til studenter med funksjonsnedsettelse, hvor undervisningen burde planlegges på en annen måte for å være like tilgjengelig for dem, men hvor foreleserne ikke hadde noen ressurser eller retningslinjer å støtte seg til da de skulle utarbeide undervisningsmateriell som var universelt tilgjengelig.

Arbeidet med mangfoldsspørsmål overlates til den enkelte

Mangelen på kollektiv bevissthet rundt potensialet som ligger i mangfold fører til en opplevelse av at det er opp til den enkelte (leder eller ansatt) å jobbe proaktivt med problemstillinger eller finne ulike løsninger på utfordringer som oppstår.

Manglende kollektiv bevissthet kunne i følge flere informanter også føre til en form for «tokenism», hvor ansatte med en annen opprinnelseskultur ble en slags personifisering av alt som har med mangfold å gjøre, og slik ble bedt om å bruke sin tid på å forbedre forhold knyttet til dette. Det opplevdes urimelig for den enkelte.

Så det er litt sånn som at lederen spurte meg «Hvorfor holder du ikke en mangfoldsworkshop?» Jeg har ikke ressurser, og nå jobber jeg med min egen liste, og du ber meg håndtere alle problemene i avdelingen.

Informant i intervju nr. 1

Ulike former for «tokenisme» synliggjorde at det er den enkelte ansatte som får «ansvar» for å bære alt som har med mangfold å gjøre, på sine skuldre. Dette illustreres godt ved en historie fra en av informantene, som fortalte om da hen satt i en quiz med spørsmål om langrenn og norske kommuner. *“Men hvis det er et spørsmål om hva hovedstaden i et hvilket som helst fremmed land er, så vender de seg til meg.”*

En annen informant påpekte at en utilsiktet konsekvens ved å delegere slike arbeidsoppgaver til ansatte med minoritetsbakgrunn, var at ingen har oversikt over hvor mye tid som går med til dette, og at det reduserer tiden til forskning, prosjektutvikling, publisering og andre karrierefremmende aktiviteter. Det kan over tid forsinke

karriereutviklingen til de ansatte dette gjelder. Det ble vist til eksempler ved universiteter i andre land hvor man allokterer 10-20% av enkelte fagansattes stillinger på hvert fakultet til å jobbe med mangfoldsspørsmål. På den måten synliggjøres og verdsettes denne innsatsen, og det er en formell oppgave som den ansatte kan føre opp på CV-en sin. I de nevnte eksemplene kom ofte disse mindre stillingene i tillegg til administrative stillinger som hadde mangfoldsspørsmål som sin hovedoppgave. Dette ble nevnt som et konkret steg UiB kan ta for å sørge for en helhetlig tilnærming til og systematikk i arbeidet med mangfoldsspørsmål. Praksis nå ble beskrevet som at enhver må bruke sine egne ressurser og selv stake ut veien for gode løsninger på sitt fakultet, institutt eller gruppe. En sentralisert kompetanse som kan bistå ute i organisasjonen antok man at ville ført til mer effektiv ressursbruk knyttet til dette arbeidet.

Aktiv oppmerksomhet rundt mangfold

Motstykket til den manglende oppmerksomheten rundt mangfold er positive forventninger til hva mangfold kan bringe, og en forståelse av mangfoldets egenverdi. To informanter beskrev hvordan ledelse og kollegaer i sine arbeidsmiljøer arbeidet aktivt med oppmerksomheten rundt mangfoldet de hadde i sin avdeling. I et arbeidsmiljø var mangfoldsspørsmål en naturlig del av samtalen blant ansatte og ledere, og når noe ikke fungerte ble dette tatt opp i møter som et eget punkt på agendaen. Kulturen fremmet åpen dialog og kollektiv læring for å unngå uønskede situasjoner i fremtiden.

Så vi deler selvfølgelig verdier i den forstand at vi jobber sammen for å sikre inkludering på alle nivåer. Og det var en åpen diskusjon om hvordan, ja, hva som skjedde, og kanskje hvorfor den studenten hadde den opplevelsen? Og hvordan kunne det negative ha blitt redusert?

Informant i intervju nr. 3

En annen informant fortalte at alle ansatte gikk til lunsj i et rom med plass til alle, hvor både vitenskapelige ansatte og administrativt ansatte satt sammen og snakket engelsk ved måltidet. Det hadde blitt den naturlige måten å samhandle på. Dette var en ønsket og villet kultur fra ledelsens side, som ble fulgt opp av dem hvis det «skled ut», slik at det ble opprettholdt som en forventning til de ansatte.

Gevinster av mangfold

Informantene diskuterte de ulike gevinstene de så ved å aktivt verdsette mangfold på arbeidsplassen, som til nå ikke var utnyttet godt nok. Disse kretset i hovedsak om tre temaer: Å speile samfunnet man er en del av, og erfare positive virkninger på kreativitet og arbeidsmiljø, og de positive virkningene av økt representasjon i ulike fora.

Informantene var opptatt av at det er viktig at UiB i større grad speiler samfunnet som det er en del av. Det handlet om å få frem ulike perspektiv og forståelsesmodeller i diskusjoner om komplekse problemstillinger, som øker evnen til å utvikle gode forskningsprosjekter for å møte dagsaktuelle samfunnsutfordringer, som til syvende og sist produserer relevant kunnskap. Å speile samfunnet mente man fremmet universitets troverdighet i det samfunnet man produserer kunnskap for.

Og jeg tenker at et universitet, som skal jobbe med å løse samfunnsproblemer som vi har i dag, og de utfordringene vi har, så må vi ha en ansattgruppe som gjenspeiler det samfunnet, som har innsikt i det samfunnet som vi jobber for. Det kan vi bare vinne på hvis vi skal være relevante i samfunnet.

Informant i intervju nr. 2

Andre gevinster som informantene hadde erfaringer med var bedre kvalitet i faglige diskusjoner og utvikling av prosjekter, samt et mer positivt arbeidsmiljø.

Så det er faktisk en ressurs å ha en mangfoldig gruppe, å ha folk som kommer fra forskjellige miljøer, folk som kommer fra forskjellige land, folk med ulik erfaring. Jeg jobber med medisin, jeg gjør kliniske studier; for eksempel hadde jeg i gruppen min folk fra matematikk, fra biologi, fra sykepleiebakgrunn, og prøvde virkelig å ha en veldig variert studiebakgrunn for å få inn mange flere ideer. Og jeg tror dette burde være noe som blir dyrket og fremmet, ved at folk sier at man vil faktisk få mye mer kreative prosjekter hvis man tar inn mangfold.

Informant i intervju nr. 3

Hvis man inkluderer folk i, fra hele organisasjonen [i beslutningsfora], og fra bunn og opp eller fra opp og ned, så tror jeg det at du får en annen tankegang, fordi at vi ser andre ting, og dess flere hoder på en måte, så tenker det lettere å finne løsninger, for man går gjerne i ett spor, som man er vant med. Men noen ganger så kreves det å tenke utenfor det sporet for å finne løsninger. Jeg tenker at du har i grunn alt på å vinne og veldig lite på å tape.

Informant i intervju nr. 2

En tredje fordel med å utnytte mangfoldet i organisasjonen bedre, som er relatert til både speiling av samfunnet og bedre kvalitet på problemløsningen, er representasjon av ulike grupper i komitéer og beslutningsfora. En del slike grupper har kriterier for

deltakelse som utelukker ansatte som for eksempel ikke snakker norsk, eller ikke er på et visst nivå i organisasjonen. Det ble påpekt av flere at selve mangfoldsarbeidet ved UiB burde ha bedre representasjon av mangfold. Samtidig påpekte en informant, som selv hadde hatt ansvar for å rekruttere deltakere til ulike komitéer, at det var ikke alltid man lyktes med dette, og endte opp representanter fra «majoritetskulturen» fordi det rett og slett var en større gruppe å rekruttere fra. Skjev representasjon i ulike fora *kan* altså bety manglende bevissthet om mangfold, men det kan i enkelte tilfeller også skyldes at man ikke lyktes med rekrutteringsforsøkene for å få en mer mangfoldig gruppe.

En informant beskrev en ønsket kultur, hvor ulike perspektiver på alle nivå i organisasjonen oppmuntres:

And I think it's really important that we continue to welcome these kind of observations, these flags, like lamps turned on by people both within the formal structures, higher up if you like as an institution and those voices which are maybe, maybe not the, you might not assume that's where the good ideas come from, so to keep welcoming those voices to help us all see what we don't see.

Informant i intervju nr. 3

Det var stor enighet blant informantene at spesielt grupper som skal arbeide med mangfoldsspørsmål bør strekke seg ekstra langt for å ha ulike typer mangfold representert i gruppen.

En annen fordel ved økt mangfold i komitéer og beslutningsfora er eksempelet det setter i organisasjonen, og spesielt overfor ansatte som tilhører en minoritet. Det synliggjør overfor ansatte at deres stemmer er ønsket og regnet med, og det kan betrygge ansatte om at det er trygt å reise spørsmål til hvordan organisasjonen arbeider med mangfold. Det kan også føre til større representasjon og enklere rekruttering til slike grupper i fremtiden.

Mangfoldstrening

I et par av intervjuene var mangfoldstrening et gjentakende tema. En informant hadde opplevd mangfoldstrening som ikke virket etter hensikten fordi innholdet var for svakt og kurset ikke var obligatorisk. En annen hadde positive opplevelser med dette, fordi det var obligatorisk for alle i arbeidsmiljøet og gav nyttig kunnskap som holdt hele arbeidsmiljøet ansvarlig. Fordi alle hadde vært på samme kurs, ble det lettere å vise til hva som hadde blitt diskutert på kurset når man påpekte uheldige forhold eller uønskede situasjoner. Man fikk «drahjelp» både av kunnskapen som ble presentert, og vissheten om at de andre hadde hørt det samme som en selv.

Diskusjonen rundt mangfoldstrening bar preg av en viss forbeholdenhet, om at kvaliteten på treningen måtte være god og at treningen måtte omfatte hele arbeidsmiljøet. Det ble vist til eksempler fra andre universiteter utenfor Norge som årlig

setter temaet på agendaen for alle sine ansatte i form av et felles kurs. Slik skapes det rom for nødvendige samtaler og belysning av uønskede forhold i det enkelte arbeidsmiljø. Informantene var enige om at hensikten må være kollektiv bevissthet, og en mer intuitiv forståelse av grenser og kommunikasjon spesielt.

Så jeg lurer på hvordan vi kan skape en bedre opplæring som lar folk som ikke har denne typen [mangfolds]erfaring, virkelig føle det, virkelig huske det i kroppen når de møter mennesker, og virkelig kunne hente fram det minnet.

Informant i intervju nr. 4

Tips til handlingsplan

Siste del av alle fire intervjuer var viet konkrete råd til UiBs arbeid med handlingsplan for mangfold, inkludering og likestilling. Disse er kategorisert tematisk og skrevet sammen til punkter, men gjengis ellers ganske likt som de ble formidlet i intervjuene:

- Sørge for en god implementeringsplan med spesifikke målsetninger og medfølgende plan for evaluering av disse.
- Gjøre norskopplæringen mer gjennomførbar for nye ansatte.
- Identifisere gode måleindikatorer for mangfold, inkludering og likestilling slik at man kan følge utviklingen over tid.
- Iverksette obligatorisk mangfoldstrening av høy kvalitet, for alle ansatte.
- Opparbeide sentralisert kompetanse på onboarding og integrering av ansatte fra andre land, slik at det ikke blir opp til den enkelte leder å finne ut av god praksis på dette. Dette vil gi en helhetlig og målrettet tilnærming, og flytter ansvaret fra den enkelte ansatte til organisasjonen.
- Sette av ressurser til personer som kan dedikere deler av stillingen sin til å jobbe med mangfoldstematikk ved sitt fakultet.
- Opprette sosiale møtepunkter for arbeidstakere som flytter til Norge og begynner fra «scratch» med sosialt nettverk.
- Opprette et «buddy»-system for nye internasjonale ansatte, lik tilbudet for internasjonale studenter.
- Øke representasjonen av minoritetsgrupper i ulike komitéer og stillingsnivåer generelt, for eksempel ved mer målrettet rekruttering og ved å fjerne språkkrav eller andre ekskluderende kriterier.
- Øke representasjonen av minoritetsgrupper i komitéer som behandler mangfoldstematikk spesielt.
- Jobbe for mer balanserte rekrutteringsprosesser hvor søkere med erfaring fra andre land har like gode sjanser som søkere fra Norge.
- Anerkjenne verdien av mobilitet i vurderingen av søkere.

- Utarbeide tydelige retningslinjer som sier noe om vurderinger av utdanning og kompetanse fra andre land, og som muliggjør andre vurderinger enn kvalifikasjoner i ansettelsesprosessen (fordi disse favoriserer vestlige søkere).

Oppsummering av kunnskapsgrunnlag

Datakildene som utgjør kunnskapsgrunnlaget i dette prosjektet gir ulike typer informasjon om respondentenes og informantenes erfaringer og meninger om mangfold, inkludering og likestilling ved Universitetet i Bergen. Mens spørreskjemaundersøkelsene blant ansatte og studenter sier noe om forekomst av erfaringer og synspunkter, gir ansattintervjuene innblikk i erfaringsgrunnlag som ikke er begrenset til forhåndsbestemte kategorier. Begge metodene gir et interessant innblikk i ansatte og studenters opplevelse av hvordan mangfold forstås og oppleves ved UiB.

Noen resultater er verdt å merke seg på tvers av populasjonene og metodene: Opplevelsen av tilhørighet på studiet eller arbeidsplassen, og tilfredshet med UiB sin innsats for å fremme mangfold, inkludering og likestilling er ulik mellom personer som tilhører en minoritet, og personer som ikke tilhører en minoritet. Dette gjelder hos både studenter og ansatte, og kommer frem både gjennom spørreskjemaene og intervjuene. De som opplever seg som en minoritet rapporterer gjennomgående om lavere tilhørighet og har i mindre grad en opplevelse av at UiB gjør nok for å fremme mangfold og likestilling. Denne forskjellen i perspektiv og erfaringer mellom de som opplever seg som en minoritet og de som ikke gjør det, er kanskje den mest i øyenfallende innsikten fra det innhentede kunnskapsgrunnlaget.

I ansattintervjuene kommer det frem at mange erfarer manglende interesse og engasjement for mangfold i jobbhverdagen. Dette kan føre til at man ikke får utnyttet potensialet som ligger i et mangfoldig kollegium. Mer alvorlige konsekvenser er at manglende interesse for mangfold kan muliggjøre ubehagelige eller uakseptable situasjoner, fordi majoriteten ikke er villig eller interessert i å ta perspektivene til de som tilhører en minoritet. Et tema som informantene i alle de engelskspråklige intervjuene var opptatt av, var rekrutteringspraksiser som favoriserte kandidater man hadde kjennskap til fra før. Dette bidro ifølge informantene til å begrense mangfoldet og til at man mistet de beste kandidatene.

Til slutt i ansattintervjuene er det foreslått en rekke tiltak. Hvordan man jobber videre med tematikken bør, uavhengig av omfang og form, bygge på kunnskapen om at personer med og uten minoritetsbakgrunn kan ha ulike oppfattelse av tiltakene. Utvikling og igangsettelse av tiltak bør derfor gjøres i tett dialog med de som er målgruppen for tiltakene, og evalueringen etter noe tid bør også involvere disse.