Programbeskrivning

Ledarutveckling ur ett genusperspektiv

**Bakgrund:**  Det har på olika håll lagts ner stora insatser både kvantitativt och kvalitativt för att öka andelen kvinnor på högre positioner inom akademin och bland våra chefer. Trots det finns det fortfarande stora obalanser när det gäller kvinnors representation på dessa poster inom universitetets olika beslutande organ.

Ett arbete för lika villkor för kvinnor och män och för en jämnare könsrepresentation samt en insikt i genus betydelse för de beslut vi tar bidrar till en starkare utveckling av vår verksamhet och därmed till en ökad konkurrenskraft.

**Syfte:** Öka genusmedvetenheten bland chefer och forskningsledare inom Mittuniversitetet och därmed bidra till att långsiktigt öka andelen kvinnor på ledande positioner.

**Beskrivning:** Ett program för chefer inom Mittuniversitetet för att ökade medvetenheten och kunskapen om genus och vilken roll genus har för att utveckla verksamheten. Programmet är även tänkt att ge stöd, utmaningar, erfarenhetsutbyte samt nätverk. Detta genom att använda genusteorier och forskning för att gemensamt "framkalla" genus i organisationen och hos deltagarna.

I dag finns en omfattande forskning om hur genus skapas i organisationer. Forskning som också hävdar att sociala konstruktioner av genus begränsar organisationers förmåga att skapa utveckling och innovationer.

Genom att skapa medvetenhet om hur genus påverkar organisationer, får det ligga som en grund för ett utvecklingsarbete – även på en personlig nivå. Genusforskningen bidrar med kunskap om hindrande strukturer, genus i hierarkier och uttryck för maktordningen i interaktion.

Det behövs kunskap för att skapa en genusmedveten organisation, men det behövs också ett processarbete för att människorna i den ska kunna använda kunskaperna. Grunden är därför läroprocesser med teori som relateras till egna erfarenheter för att ge stöd åt förändrings-processer.

Programmet ska bidra till kunskap och insikter om strukturer som verkar för och emot möjligheter till en önskad utveckling av var och ens professionella jag.

Mötet mellan deltagarna skapar erfarenhetsutbyte och nätverk.

Efter att programmet avslutats ska deltagarna aktivt medverka i arbetet med att utveckla verksamheten i en mer jämställd rikting och bl.a med sig själv som exempel fungera som kulturbyggare i den processen.

**Upplägg:** Under de första träffarna skapas en gemensam grund om organisationen och deltagarna. Med hjälp av genusteorier bland annat görs ett ”framkallande” arbete med att synliggöra organisationen och gruppdeltagarna i den.

Teori, litteratur, erfarenhetsutbyte och egna observationer på hemmaplan varvas med personliga reflektioner. Dagarna utmärks av ett interaktivt och processinriktat arbetssätt.

Kunskap skapas i gruppen om villkor, möjligheter och motstånd till förändring. Efter den inledande kunskapsfasen arbetar gruppen med processer inför önskad förändring – både personligt och för sitt ledarskap.

Andra teman är grupputveckling, där programmets deltagare bygger en grupp som är tänkt att leva vidare som ett nätverk efter programmets slut.

Efter hand i programmet görs fördjupningar på såväl individ, grupp som organisationsnivån. Innehållet växer i stor utsträckning fram genom deltagarnas önskemål och behov. Exempel på teman är grupputveckling, och förutsättningar och hinder för ett medvetet skapande av och i projekt.

**Övrigt:** Programmet bygger på grupputveckling vilket innebär att förväntningarna på deltagarnas närvaro är höga. Det inledande internatet över två dagar bygger grunden för hela programmet. Därför är närvaro vid det första tillfället obligatoriskt för att kunna delta.

**Kursledning:** Programmet leds av **Eva Amundsdotter, fil dr.**

Eva är jämställdhetskonsult och genusforskare och verksam genusforskare vid avdelningen Genus och innovation vid Luleå tekniska universitet.

Hennes forskning handlar om hur ett praktiskt jämställdhetsarbete kan korsas med genusteori. Bland annat har hon utvecklat en processmodell för att göra normer om genus synliga i ett praktiskt jämställdhetsarbete. Hennes doktorsavhandling ”Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer” finns även utgiven på bokförlag.

Hon har under 2011 drivit ett likande program på Mittuniversitetet som riktat sig till kvinnor med forskarutbildning.

Hon är för närvarande engagerad i ett projekt med tillämpad genusforskning i innovationsmiljöer. I projektet processleder hon ett antal chefsgrupper på stora företag i en kunskapsprocess för att skapa genusmedvetenhet och initiera insatser för jämställdhet i de respektive organisationerna.

Hon medverkar även som processledare för en grupp av förändringsagenter ingående i ett treårigt projekt vid Stockholms universitet, som handlar om att utveckla jämställdhet inom universitet.

Eva har skrivit metodböcker om jämställdhet, samt genomfört en förstudie om jämställdhetsmärkning som utredare i regeringskansliet. Där har hon verkat som sakkunnig i jämställdhetsfrågor.

Till vissa teman i programmet medverkar **Barbro Curman**, leg. psykolog och organisationskonsult.

**Målgrupp:** Nuvarande och framtidachefer och forskningsledare vid Mittuniversitetet, som vill öka sin kunskap inom genusområdet och ta ett aktivt ansvar för utvecklingen mot ett mer jämställt lärosäte.

**Omfattning:** Totalt 8 kursdagar. Maximalt 15 deltagare. Genomförs under 2012-2013.

**Tidpunkt:** Del 1: 5/12 2012

 Del 2: 7-8/2 2013 (internat)

 Del 3: 21/3 2013

Del 4: 16/5 2013
Del 5:19/9 2013

 Del 6: Ej fastställt

**Kursavgift:** Kurskostnaden finansieras via centrala medel. Hemmaorganisationen står för deltagarnas tid, internatkostnader samt resor.

**Ansökan:** Ansökan i form av personligt brev skall **senast 2012-09-14** sändas in till Niklas Bergman, niklas.bergman@miun.se

**Programansvarig:** Niklas Bergman, personalchef, tel 063-16 55 15