

Likestillingsredegjørelse, samfunnsansvar og arbeidsmiljø

Simula UiB 2022

Introduksjon

Simula UiB er eid 49% av Universitetet i Bergen og 51% av Simula Research Laboratory, og inngår som en del av Simula-konsernet. I denne rapporten brukes navnet Simula når det refereres til Simula-konsernet som helhet, mens Simula UiB brukes om Simula UiB AS.

Kjønnsbalanse på Simula

Per 31.12.2022 bestod Simula-konsernet av totalt seks selskaper i Norge: Simula Research Laboratory (SRL), Simula Metropolitan Center for Digital Engineering (SimulaMet), Simula UiB, Simula Learning (SL), Simula Innovation og Simula Consulting. I tillegg har Simula opprettet et datterselskap i USA, Simula Inc., for å håndtere ansettelsesforhold i USA. Konsernet har totalt 236 ansatte, hvorav 207 har Simula som hovedstilling. Kjønnsbalansen i Simulakonsernet vises som antall mannlige og kvinnelige ansatte med hovedstilling i Simula i Tabell 1. Fordi det ikke skal rapporteres på stillingskategorier med færre enn fem kvinner og fem menn, kan ikke Simula UiB publisere statistikk om kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier, eller informasjon om foreldrepermisjon. Tallene på konsernnivå gir imidlertid et bilde av kjønnsbalansen i alle Simula-selskapene samlet.

Som en del av arbeidets natur, har Simula mange ansatte i midlertidige stillinger og deltidsstillinger. For eksempel er en stor del av arbeidskraften midlertidige rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer), og stillingskategorien 'adjunct research scientist' er deltidsansatte som har hovedstilling hos en annen arbeidsgiver. Selv om det nøyaktig antall ansatte i disse stillingene vil variere noe år for år, i takt med antall eksternt finansierte prosjekter, er det totale antallet relativt stabilt over tid.

Tabell 1: Kjønnsbalanse, ansatte med hovedstilling på Simula.

Stillingskategorier på Simula	Simulakonsernet	
	Antall kvinner	Antall menn
Total	77	159
Vitenskapelige stillinger	18	64
Rekrutteringsstillinger	30	71
Administrative stillinger	35	26
Konsernledelsen	7	8

Stillingskategorier i Tabell 1:

- *Vitenskapelige stillinger: inkluderer forsker I, II, III (ikke adjunktstillinger), samt ingeniører*
- *Rekrutteringsstillinger: trainees, PhD-studenter, postdoktorer*
- *Administrative stillinger: HR, finans, kommunikasjon, drift, IT drift, ledelse*
- *Konsernledelsen: inkluderer administrerende direktør og selskapets direktører, samt andre ledere som inngår i konsernledelsen. Medlemmer i konsernledelsen er også telt i stillingskategoriene over da de som hovedstilling enten er administrative eller vitenskapelig ansatt.*

Tabell 2: Kjønnsbalanse i ulike grupperinger.

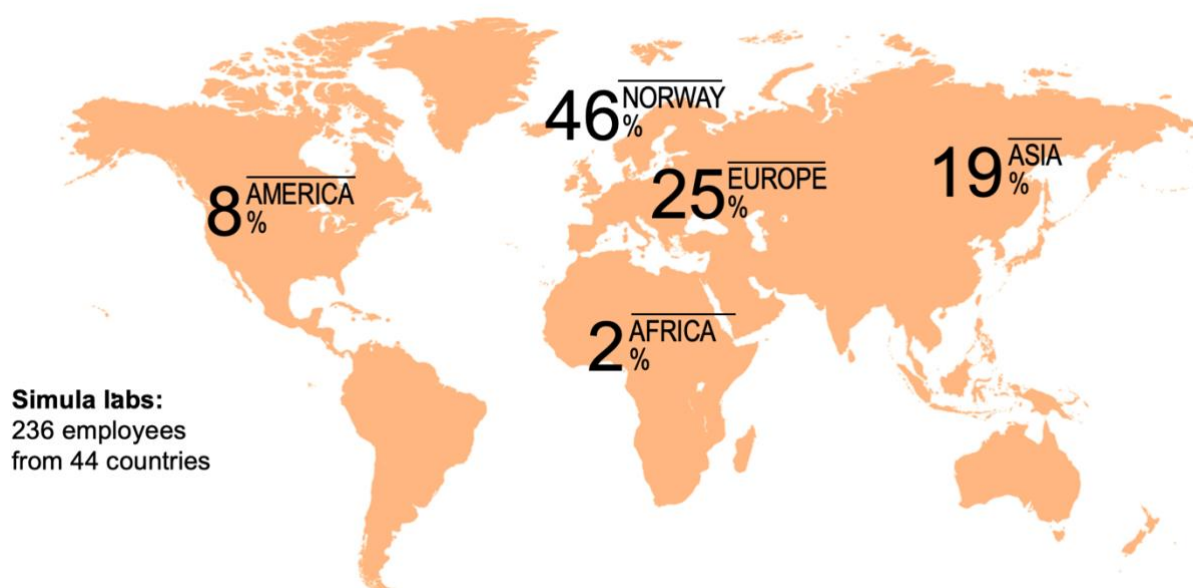
	Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Konsern	36	92	6	23	-	-	11	6

Grupperingene i Tabell 2 er definert slik:

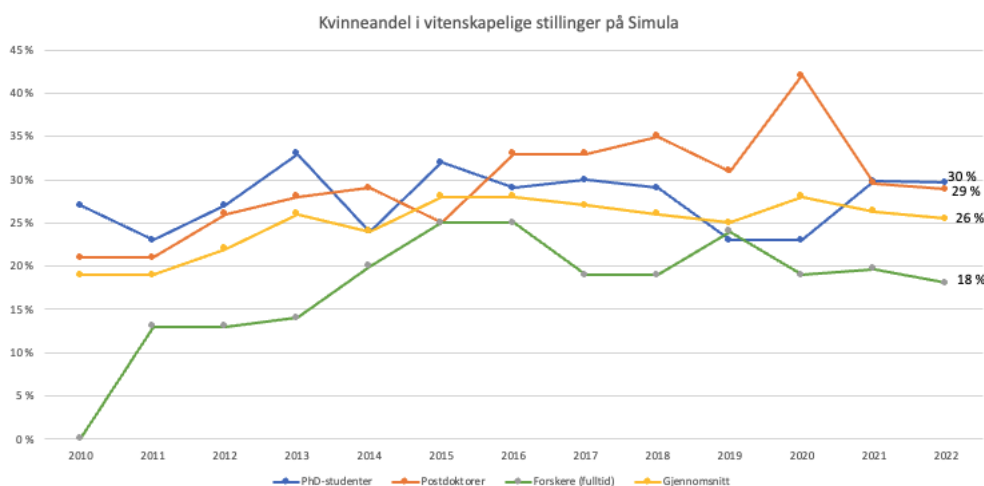
- *Midlertidig ansatte: hovedsakelig rekrutteringsstillinger (PhD-studenter og postdoktorer), adjunktstillinger, interns, og assistenter/vikarer. Oppgis i antall.*
- *Faktisk deltid: ansatte, både forskere og administrative. De fleste i denne kategorien har andre stillinger ved siden av som er knyttet opp mot arbeidet de gjør på Simula (hovedsakelig adjunktstillinger). Oppgis i antall.*
- *Ufrivillig deltid: Vi har ingen ansatte i deltidsstillinger som har uttrykt ønske om å jobbe mer.*
- *Foreldrepermisjon: Oppgis i antall uker. Totalt antall uker per kjønn er deretter delt på antall kvinner og menn som har tatt ut foreldrepermisjon for å vise gjennomsnittlig uttak per kjønn.*

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Simula er avhengig av kompetente og motiverte medarbeidere med spesialkompetanse for å kunne nå målene sine. Gjennom å rekruttere høyt kvalifiserte forskere fra hele verden, har Simula blitt en stadig mer mangfoldig arbeidsplass. Simulas medarbeidere representerer for tiden 44 forskjellige nasjonaliteter og 54% av de ansatte kommer fra andre land enn Norge (se Figur 1). Totalt er 33 % av Simulas ansatte kvinner (26 % av Simulas vitenskapelig ansatte, se Figur 2).



Figur 1



Figur 2

Overordnede prinsipper for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeid er forankret i Simulas ledelse og i ulike strategier og retningslinjer:

- Simula har jobbet målrettet med å rekruttere og videreutvikle kvinnelige forskertalenter i over ti år. Det første målet om å oppnå 25% kvinneandel blant forskerstillingene ble nådd i 2013. Simula har som målsetning å oppnå en total kvinneandel på 40% av alle ansatte innen 2028.
- Det gjøres et omfattende arbeid med HMS på Simula. Verneombud, arbeidsmiljøutvalget, HR og velferdskomiteen er involvert i arbeidet, og det utføres regelmessig medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser.
- Styrene i Simula-selskapene får løpende rapporter om de ansattes velferd, både rutinemessig (f.eks. HMS-rapporter til hvert styremøte), og for de store sakene som påvirker ansatte.
- Simulas kultur er utførlig beskrevet på nettsiden. Denne beskrivelsen formidler spesielt Simulas kjerneverdier og forventninger til en mangfoldig arbeidsplass.
- Simula har tydelige retningslinjer for å hindre alle former av trakassering, med et tilhørende varslingsystem.

Praktiske prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

Simula jobber aktivt og målrettet med likestilling og mot diskriminering, som en viktig del av arbeidet for å sikre gode arbeidsforhold. Ansvar for dette arbeidet er delt over flere funksjoner på Simula, inkludert verneombud, arbeidsmiljøutvalget, HR, ledere på alle nivå, konsernledelsen og styret. Tiltak som blir besluttet iverksettes av administrasjonen, og i flere tilfeller innledes det deretter samarbeid med representanter for de ansatte (tillitsvalgte, verneombud eller fagforeningsrepresentant). Informasjonsflyt sikres via regelmessige møter mellom avdelingsledere og administrasjonen. I tillegg har alle ansatte på Simula et selvstendig ansvar for å ivareta Simula-kulturen og bidra til et inkluderende arbeidsmiljø. Ansatte har også varslingsplikt hvis de oppdager noen form for trakassering på jobb. Som et resultat av dette omfattende arbeidet over mange år, har Simula iverksatt tiltak som bidrar til likestilling og mot diskriminering. De nåværende tiltakene er beskrevet nedenfor.

Arbeidsmiljø

Kvalitetssikring og utvikling av arbeidsplassen er et kontinuerlig arbeid. Simula UiB arrangerer workshops og seminarer flere ganger i året for å bevisstgjøre de ansatte rundt temaer som for eksempel førstehjelp, ergonomi på hjemmekontor og mental helse. Disse samlingene benyttes også til å innhente innspill og forslag fra de ansatte om selskapets arbeidsmiljø. Potensielle psykososiale konsekvenser av pandemien og den pågående krigen i Ukraina har på arbeidsmiljøet, har vært, og vil fortsette å være, høyt på agendaen for selskapet.

Simula UiB fikk åtte nye ansatte i 2022 og fokuserte mye på inkludering knyttet til mangfoldet det medfører. Høsten 2022 gjennomførte Simula igjen en arbeidsmiljøundersøkelse på tvers av alle selskapene. Resultatene viste igjen at Simula har et svært godt arbeidsmiljø både opp mot tidligere undersøkelser på Simula og til sammenligning med forskningsinstituttsektoren generelt. I etterkant av undersøkelsen har vi fortsatt arbeidet med å følge opp i Simula UiB gjennom bl.a. workshops. Dette arbeidet anser vi som en kontinuerlig prosess uten start eller sluttdato. Vi har som ambisjon å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelsene annethvert år. Simula UiB følger også tett opp i forbindelse med de årlige medarbeidersamtalene både med tanke på gjennomføring og oppfølging i etterkant.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Simula har mange ordninger som legger til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid, herunder familieliv. Med fleksibel arbeidstid kan ansatte kombinere en krevende karriere med aktiviteter og ansvar utenfor jobben. Ansatte i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoktorer) kan få fire måneders forlengelse av ansettelseskontrakten når de får barn. Simula har også etablert et sponsorprogram, hvor ansatte kan søke om uforpliktende støtte til organiserte fritidsaktiviteter som de er engasjert i utenfor jobb. I september ble det gjennomført en «Simula-wide retreat» for alle ansatte. En viktig brikke i dette seminaret var inkluderende arbeidsliv. Det ble holdt et foredrag om «work-life balance» etterfulgt av gruppediskusjoner rundt temaet, og ansatte fikk også presentert et foredrag om samarbeid i multikulturelle organisasjoner. Med disse tiltakene ønsker Simula å bidra til å være en god arbeidsplass for alle sine ansatte, uavhengig av bakgrunn og livssituasjon. Simula UiB har i tillegg et økt fokus på å inkludere familiemedlemmer i sosiale aktiviteter som arrangeres utenfor jobb.

Rekruttering og kompetanseutvikling

Simula jobber hele tiden med å tiltrekke seg, utvikle og holde på dyktige forskere med ulike bakgrunner. Selskapet har utarbeidet retningslinjer som krever at kvalifiserte kandidater av begge kjønn skal kalles inn til intervju ved rekruttering. Retningslinjene blir jevnlig kommunisert til ansatte som skal rekruttere nye forskere, blant annet på prosjektleder-seminarer. Spesielt for nyansatte rekruttert fra utlandet legger Simula til rette for en rask og positiv overgang til en norsk arbeidsplass gjennom blant annet administrativ støtte, sosiale tiltak og norskopplæring. Norskopplæring blir også tilbudt til nyansattes ektefeller/partner som flytter til Norge.

Simula legger til rette for kompetanseutvikling. Fra et forskningsperspektiv innebærer dette tilgang til faglige og administrative ressurser som er nødvendige for å kunne etablere seg

som forsker. Alle ansatte oppfordres til å melde seg på kurs eller delta på andre opplæringstilbud som kan bidra til utvikling, både som fagperson og leder. Siden 2016 har flere av Simulas ledere deltatt i intensive lederutdanningsprogrammer på internasjonalt anerkjente institusjoner, inkludert Stanford, Wharton og London Business School. Simula arrangerer også seminarer for ledere med fokus på aktuelle og vanskelige temaer og tilbyr kurs for stipendiater og postdoktorer for å utvikle deres forståelse og ferdigheter til de selv skal veilede.

I 2022 har Simula Academy, som jobber med videreutdanning og kompetanseutvikling hos Simula, gjennomført en rekke kurs og aktiviteter for Simulas ansatte. Kursene har direkte relevans for en videre karriere i forskning og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. I 2022 inkluderte disse aktivitetene karriereveiledning og planlegging for postdoktorer (*Postdoc Career Success Program*) og nylig ansatte faste forskere, et intensivt PhD-kurs kalt *Communicating Scientific Research* samt skreddersydde workshops og coaching innen vitenskapelig formidling. Det ble i tillegg gjennomført seminarer og workshops om lederutvikling (situasjonsbasert ledelse, hvordan gi tilbakemelding, veiledning) og seminar for nyansatte for å avklare forventninger og synliggjøre muligheter tilgjengelig for Simula-ansatte.

Lønnsvilkår

Annethvert år gjennomfører Simula en undersøkelse av lønnsvilkår i organisasjonen, forrige gang i 2021. Målet er todelt: Å vurdere om lønnsnivået på Simula er konkurransedyktig (eksternt perspektiv) og om lønnsnivået gjenspeiler den enkeltes ansvarsnivå og stillingskategori (internt perspektiv). Til beregning av lønnsforskjeller mellom Simula-ansatte ser vi først og fremst på fastlønn. I denne prosessen vurderes likt stillingsnivå (f.eks. PhD-studenter), arbeid med lik verdi (f.eks. rådgiver i HR og kommunikasjonsmedarbeider), og individuelle vurderinger relatert til bl.a. utdanning, erfaring og bidrag. Avvik som identifiseres blir håndtert og rettet opp. Neste gjennomgang skal utføres i løpet av 2023, og metoden blir tilpasset kravene fra ARP.

Forfremmelse

Hvert år gjennomfører Simula en prosess hvor de vitenskapelige ansatte vurderes i henhold til fastsatte stillingskriterier for opprykk. De som oppfyller kravene rykker opp til en høyere vitenskapelig stillingskategori.

Sykefravær

Sykefraværet er generelt lavt i Simula. I 2022 var sykefraværet på 2,2% i Simula-konsernet (2,5% i Simula UiB). Simula har avtale med NAV om et inkluderende arbeidsliv. Hensikten med avtalen er å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. En handlingsplan med fokus på hvordan Simula behandler disse sakene diskuteres med NAV årlig.

Arbeid med konflikthåndtering og mot trakassering

Simula skal sørge for et trygt og sikkert arbeidsmiljø i tråd med selskapets prinsipper for en god arbeidskultur. Simula tar hensyn til den enkelte ansattes individuelle behov og hverken aksepterer eller tolererer noen form for trakassering, ekskludering eller diskriminering basert på religion, kjønn, seksuell legning, alder, nasjonalitet, funksjonshemming eller

politiske synspunkter. Simula har utarbeidet retningslinjer for konflikthåndtering og varsling. Retningslinjene oppfordrer medarbeiderne til aktivt å bidra til et arbeidsmiljø der konflikter blir håndtert på en åpen, ærlig og konstruktiv måte, og til å forsøke å forhindre at det oppstår ødeleggende konflikter.

Etikk

Å opprettholde høye etiske standarder har stor betydning for Simula som organisasjon og for våre ansatte. Simulas etiske retningslinjer er utarbeidet for å øke bevisstheten rundt og for å overholde de høye etiske standardene som kreves av hver enkelt medarbeider. De etiske retningslinjene inneholder punkter som forskningsetikk; arbeidsmiljø og inkludering; gaver, bestikkelser og korrupsjon; konfidensialitet; og interessekonflikter. Overholdelse av retningslinjene bidrar til å skape troverdighet i samarbeid med partnere. Retningslinjene er tilgjengelige for alle ansatte på Simulas intranett.

Slik arbeider Simula for likestilling og mot diskriminering

Simulas administrasjon baserer mye av sitt arbeid på syklusen i en 4-trinns arbeidsmetode, som innebærer:

1. Undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere resultater av arbeidet

I løpet av de siste årene har Simula gjennomført en prosess for å identifisere diskrimineringsrisikoer for kjønnslikestilling og utvikle tiltak for disse. Flere av rekrutteringstiltakene etablert i forlengelsen av denne gjennomgangen, som å alltid kalle inn minst én kandidat av hvert kjønn til intervju, er nå etablert praksis.

I 2022 har Simula fortsatt arbeidet for likestilling og mot diskriminering. Utvalgte eksempler på dette arbeidet finnes i tabell 4.

Tabell 4: Utvalgte eksempler fra arbeid med risikoidentifisering og tiltaksutvikling

	<i>Potensiell risiko</i>	<i>Mulige årsaker</i>	<i>Iverksatte tiltak</i>	<i>Effekt av tiltak</i>
1.	<i>Mulig risiko for at kvinnelige forskere har langsommere faglig progresjon.</i>	<i>Kvinnelige forskere publiserer mindre og søker færre eksternfinansierte prosjekter.</i>	<i>Simula har utviklet en kvalitetssikringsprosess som støtter forskerne i å utarbeide prosjektsøknader. Dette tilbudet er tilgjengelig for alle ansatte.</i>	<i>Søknadene har fått bedre evalueringsscore, men kjønnsdimensjonen er ikke klar ennå.</i>

2.	<p>Mulig risiko for "leaky pipeline" kjent fra akademia – har vi gode nok tiltak som sikrer at vi beholder talentfulle kvinnelige forskere på seniornivå i organisasjonen?</p>	<p>Deler av arbeidsmiljøet er ikke tilrettelagt tilstrekkelig for å tiltrekke og beholde de beste forskerne – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon.</p>	<p>Simula deltar i Forskningsrådets BalanseHub-nettverk med et eget prosjekt som støtter opp om tiltak for å utvikle et mer inkluderende arbeidsmiljø.</p>	<p>Prosjektet HiddenFigures pågikk fra 1.1.2021 til 31.01.2023 (se detaljer nedenfor).</p>
3.	<p>Mulig risiko for manglende helhetlig bilde av behovet for kompetanseutviklingen de kurs og tilbud i Simula.</p>	<p>Stadig endrede behov og mangel på helhetlig oversikt tilgjengelig i Simula.</p>	<p>En arbeidsgruppe vurderer hvilke kompetanseutviklende kurs som skal tilbys, hva som finnes i dag, og hva det er behov for på kort og lang sikt.</p>	<p>Vi må vurdere effekten av dette på et senere tidspunkt.</p>
4.	<p>Mulig risiko for at ansatte som kommer tilbake fra permisjon syns det er vanskelig å komme inn i arbeidet sitt igjen.</p>	<p>Etter lengre permisjon som f.eks foreldrepermisjon vil ansatte ha behov for oppdatering av hva som har skjedd både faglig og organisatorisk siden permisjonen startet.</p>	<p>Innført fast rutine for samtale mellom nærmeste leder og ansatte som kommer tilbake fra permisjon. Dette skal legge til rette for en smidigere overgang ("re-boarding"). Tiltaket ble igangsatt høsten 2021.</p>	<p>Vi har planlagt en evalueringsprosess av disse tiltakene i 2023.</p>
5..	<p>Er det uavklarte effekter av den nye hjemmekontor-policyen på arbeidsmiljø og produktivitet?</p> <p>Mulig risiko for at mindre kontakt mellom kolleger kan være problematisk for enkelte ansattgrupper.</p>	<p>Økt fleksibilitet som følge av ny hjemmekontor-policy kan føre til mindre faglig kontakt.</p>	<p>Etter koronapandemien ble det gjennomført en testperiode for å prøve ut forskjellige modeller for hjemmekontor (f.eks. hvor mange dager på kontoret per uke). Dette ble gjort for å vurdere hvilken modell som er best for vårt arbeidsmiljø og for faglig utvikling. Etter endt testperiode ble det innført en 3:2 modell, hvorav tre dager i uka er på kontoret og to dager er fleksible.</p> <p>Ny modell ble iverksatt i september 2022.</p>	<p>Vi vil vurdere effektene av denne modellen kontinuerlig over de neste årene. Dette kan for eksempel gjøres i en spørreundersøkelse eller i forbindelse med medarbeidersamtaler.</p>

6.	<i>Mulig risiko for at ansatte undervurderer egen kompetanse og at dette har negativ effekt på karriereprogresjon.</i>	<i>Usikkerhet rundt egen kompetanse og hvordan synliggjøre denne.</i>	<i>Innført CV-gjennomgang for å synliggjøre og utheve erfaring og kompetanse hos den enkelte ansatt. Gjennomgangen har også blitt brukt til å identifisere områder der ansatte kan videreutvikle egen kompetanse. Tiltaket er ment for å hjelpe hver enkelt til å løfte frem sine sterke sider og relevant erfaring.</i>	<i>Vanskelig å måle effekt av tiltak. Har mottatt mange positive tilbakemeldinger om at dette var bevisstgjørende.</i>
----	--	---	--	--

Ifølge de nye kravene fra Aktivitets- og redegjørelsesplikten skal arbeidet for likestilling og mot diskriminering utføres i mer aktivt samarbeid med tillitsvalgte etter den lovbestemte arbeidsmetoden. En struktur som tydeligere reflekterer dette er påbegynt og skal videreføres i 2023.

Videre tiltak i arbeidet for likestilling og mot diskriminering

I 2022 gjennomførte vi en felles arbeidsmiljøundersøkelse for hele konsernet. Selve undersøkelsen og utarbeidelsen av rapporter ble gjennomført av LEAD AS. Svarraten var 79% av 193 utsendte spørreskjema. Hovedtrekkene er at ansatte er fornøyde med sin arbeidsplass, de er motiverte, stolte av å jobbe på Simula, opplever stor selvbestemmelse og faglig utvikling. Vi ser at de fleste ansatte melder om lav opplevd forskjellsbehandling, både mht kjønn og stilling.

Vi har fremlagt resultatene av undersøkelsen på flere nivåer i organisasjonen; For styret, ledelsen, allmøter og individuelle møter med avdelingsledere. Avdelingsledere har igjen holdt arbeidsmøter for sine avdelinger og utarbeidet tiltakslistene på avdelingsnivå. Dette er gjort med bistand fra administrasjonen. I 2023 vil vi fortsette oppfølging av disse resultatene.

Noen av tiltakene for 2023 vil være videreutviklinger av tiltak påbegynt tidligere. Flere av disse ble organisert under Simulas prosjekt HiddenFigures, et deltagelse- og tiltaksprosjekt i Forskningsrådets program BalanseHub¹ som var aktivt fra januar 2021 til januar 2023. HiddenFigures hadde som mål å oppnå langsiktig kjønnsbalanse og mangfold ved å skape en ledelseskultur på tvers av Simula som er inkluderende med tanke på forskernes ulike bakgrunner og livssituasjoner. Tiltakene, som inkluderte skreddersydd lederutvikling og mentoring, har bidratt til økt bevissthet og mer åpen dialog på tvers av organisasjonen rundt inkluderende og støttende arbeidsmiljø. Selv om det er for tidlig å vurdere den langsiktige effekten av disse tiltakene, er fordelene tilstrekkelig gjenkjennelige at de skal videreføres i 2023.

¹ BalanseHub: et nettverksprosjekt fra forskningsrådet som støtter kulturelle og strukturelle endringer for å fremme likestilling og kjønnsbalanse i forskningsinstitusjoner.

En vesentlig del av rekrutteringen til nye stillinger i Simula er ledet av ansatte som er nye i rekrutteringsrollen. Vi har den siste tiden i større grad blitt bevisst et behov for å bistå den enkelte når de skal rekruttere. Vi ønsker å starte et prosjekt som kan etablere en felles rutine for rekrutteringsprosessen på tvers av enheter. Utfallet fra et slikt prosjekt vil gi oss en felles forståelse av rekruttering som fagfelt og gi støtte til både erfarne og uerfarne rekrutterere. En felles rutine kan inneholde elementer som eksempelvis kurs, opplæringsmateriell, sjekklister eller korte filmer. Dette arbeidet ønsker vi å begynne i 2023.