



SINTEF

Kva kan vi lære av mangfoldsarbeidet i SINTEF?

Kifs nettverksmøte 31. mars 2022

Ingeborg Lund,
Sjef for lederutvikling, SINTEF

Teknologi for et bedre samfunn

Visjon: Teknologi for et bedre samfunn

Bidra til konkurransekraft og samfunnsnytte gjennom å realisere FNs bærekraftsmål





SINTEF

Et av de største, uavhengige forskningsinstituttene i Europa

OMSETNING



3,4

mrd NOK

ANSATTE



2100

PROSJEKTER



6800

KUNDER



3600

INTERNASJONALT

472 mill NOK

PUBLIKASJONER (inkl
formidling)

5100

NASJONALITETER

80

KUNDETILFREDSHET

4,6 av 5

Teknologi for et bedre samfunn



SINTEF

To hovedpoeng

- Mangfold er smart!
- Og det går an å få til!!
 - men det gjør seg ikkje sjøl....





SINTEF

Mangfold er smart!

- Vi har eit viktig oppdrag, vi treng bra folk
 - *"For å ivareta samfunnsoppdraget, levere de beste resultatene og evne å svare på de store samfunnsutfordringene trenger SINTEF et mangfold i erfaringsgrunnlag, tilnærming og perspektiv. Vi må tiltrekke oss og utnytte den kompetansen kvinnene representerer."*
- Konkurransen om dei gode folka er skarp
- Teit å berre utnytte halvparten
- Alt blir bedre med fleire slag ombord
- Det skjønte heldigvis SINTEF
 - Etterkvart...

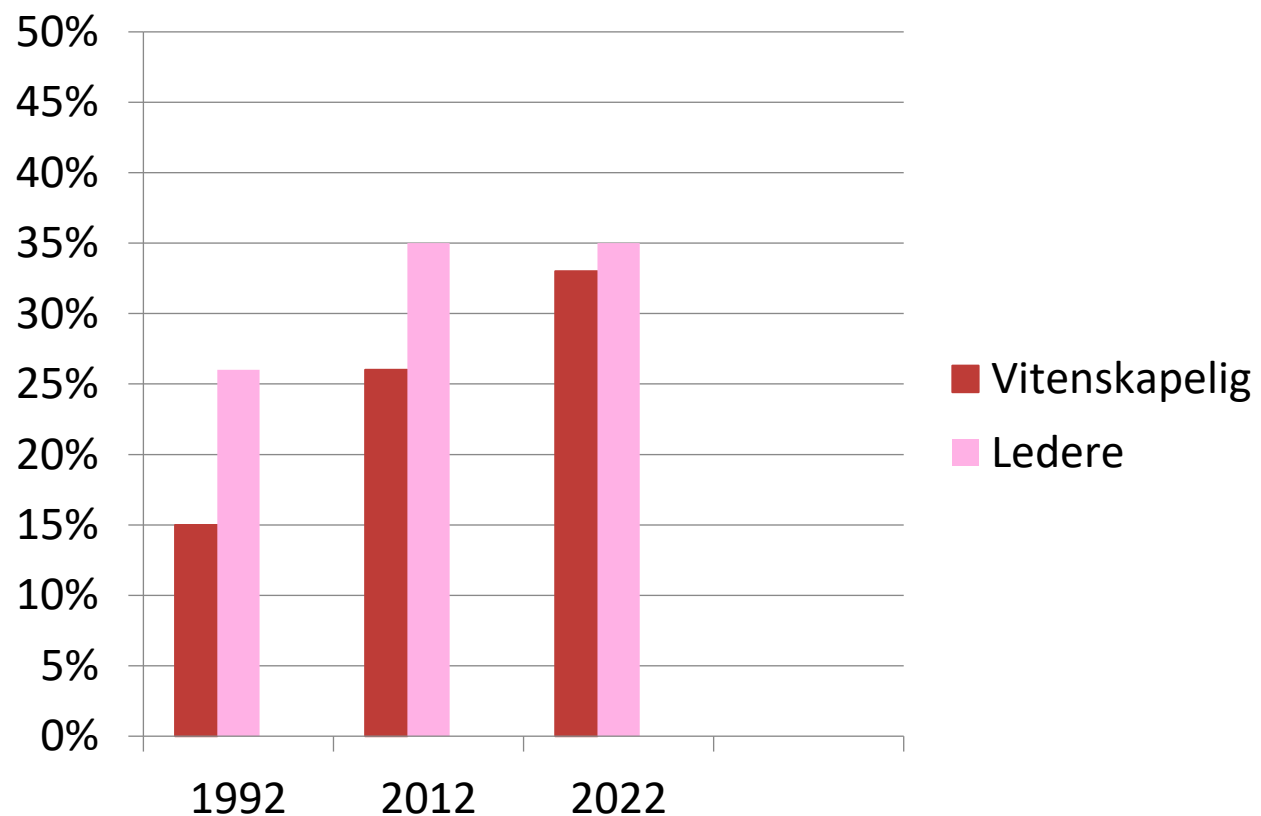




Kva skjedde med SINTEF?

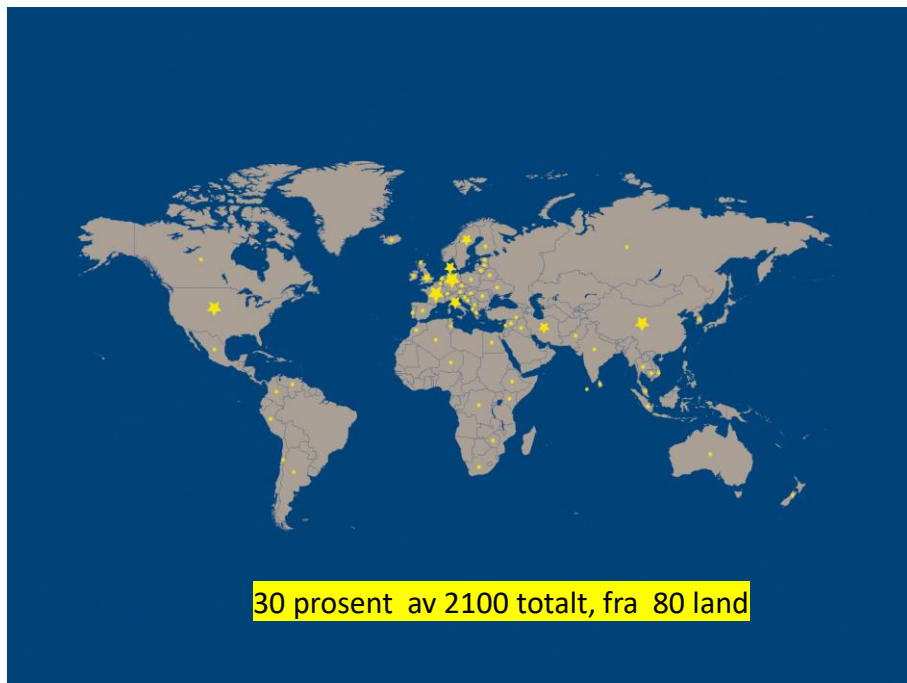


Damene i SINTEF er ikkje som dei eingang var





SINTEF fikk Mangfoldsprisen i 2012



Partow, Yisak,
Ahmad Ghanizadeh
og ilu



SINTEF

Positiv utvikling.....

- SINTEF karslig fra fødselen
 - historisk og faglig betinga
 - ei ny tid er i emning?
- Kvinneandelen blant ansatte i SINTEF stig
jamt og trutt
- Vesentlig i dei yngste årsklassane
 - i alle SINTEF-institutt

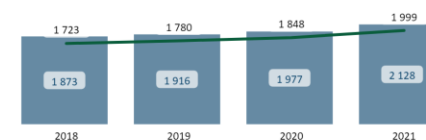


Oversikt

Periode: 2018 til desember 2021

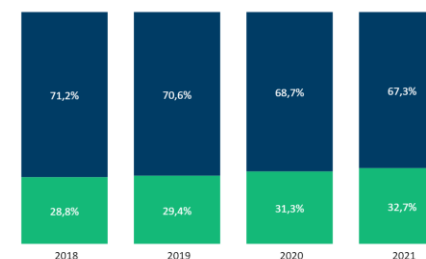
Antall ansatte og årsverk, fast ansatte

● Antall ansatte ● Antall årsverk



Kjønnsfordeling, vitenskapelig ansatte (eks. ledelse)

● Kvinne ● Mann

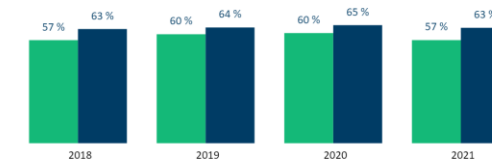


Enhet

Alle

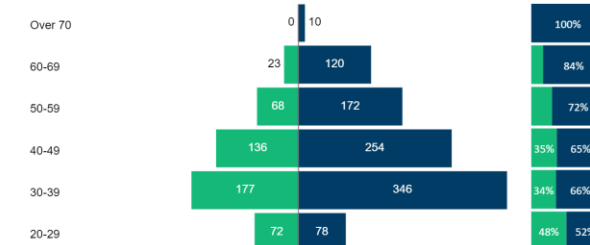
Andel doktorgrad for personalkategori "vitenskapelig" (inkl. ledelse)

● Kvinne ● Mann



Dagens kjønnsfordeling per aldersgruppe, vit.ansatte (eks. ledelse)

● Kvinne ● Mann



Ein gyllen mulighet



- Dyktige kvinnelige avgangsstudenter/ unge ingeniører har SINTEF på topp som attraktiv arbeidsplass
- God kjønnsbalanse på lavere nivå
- Men dessverre ingen automatikk i at balansen sprer seg oppover...
- Mannsdominansen større jo høyere opp vi ser (unntatt for toppledelse 😊)

KVINNER 2021 Drømmearbeidsgivere



1. Sintef
2. Innovasjon Norge
3. Equinor
4. Norconsult
5. Multiconsult



TOP OF INDUSTRY
RESEARCH

SINTEF

by Professionals in Engineering



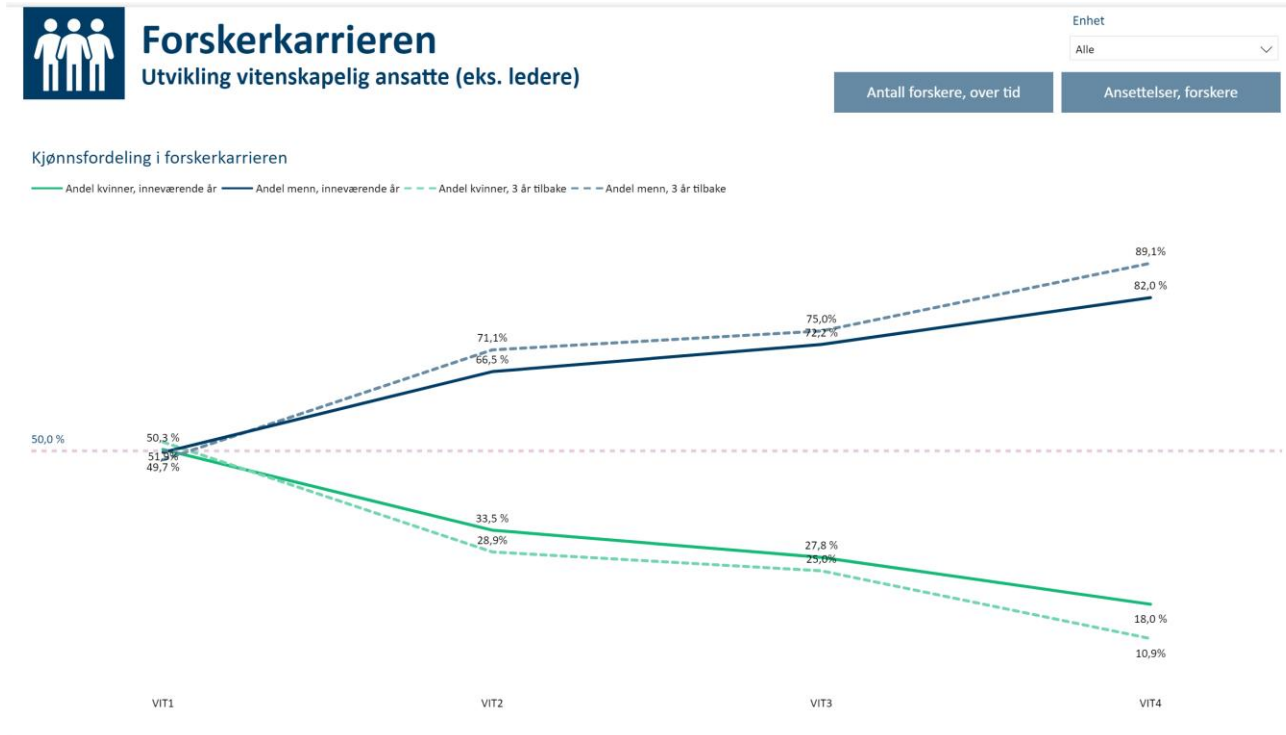
TOP OF INDUSTRY
RESEARCH

SINTEF

by Engineering Students

Saksa er seig 🙄

- God balanse på laveste nivå
- Gradvis framgang på forsker og senior
- Ekstra knekk på ytterste ledd!
 - Sjefforsker siste skanse?
- Prosjektledelse og publisering er kritisk faktor...

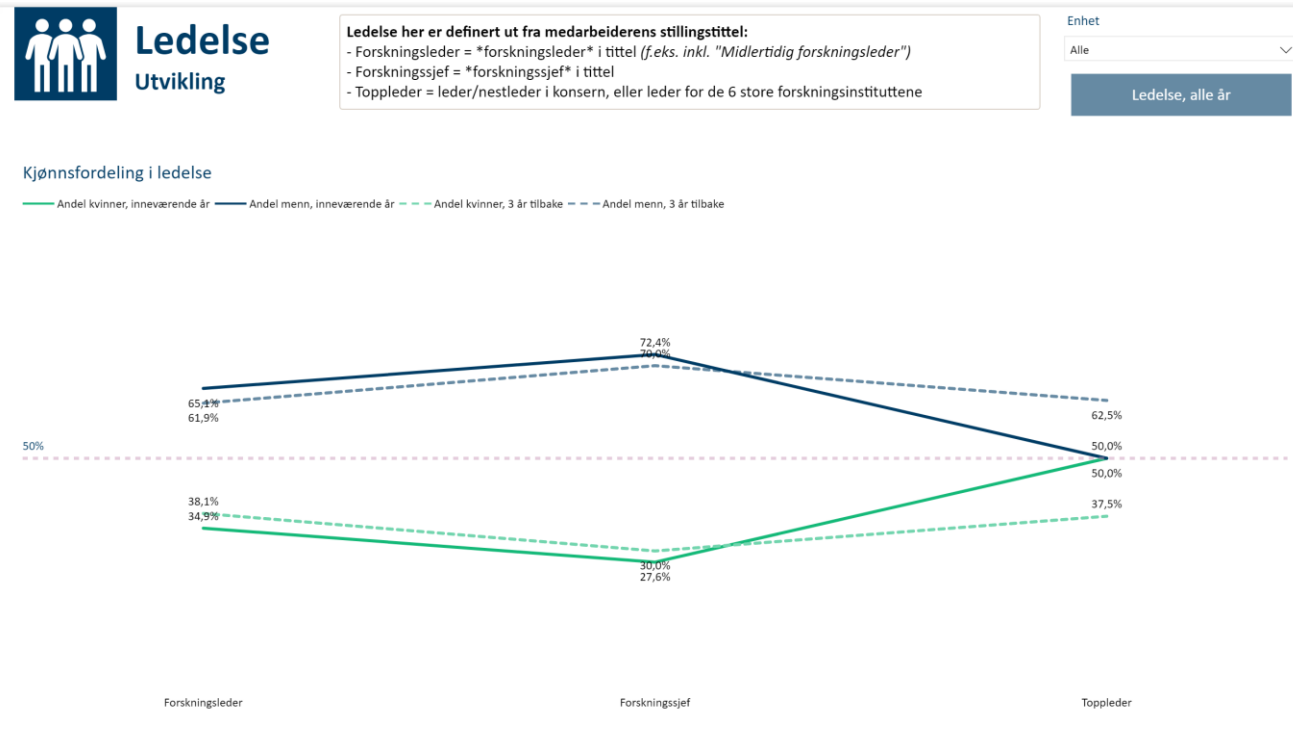




SINTEF

Ledelse: To steg fram, men pass på!

- Forskningssjef viktig rolle i SINTEF, framgang siste 10 år
- Forskningsleder relativt god balanse, tilsvarende grunnlaget
- Balanse på toppledernivået no, hatt kvinnelig konsernsjef i 15 år



Nødvendige tiltak framover



- Bevisst oppfølging og ledelse over tid må til
- Rekruttering er ikkje nok til å skape kjønnsbalanse
- Skjerpe innsatsen for å rekruttere kvinner til høgere nivå
 - Obs meir uformelle prosessar/ nettverk?
- Våge å konkurrere om dei som er der ute, lokke med det vi har
 - Ikkje stirre oss blind på rekrutteringsgrunnlaget
- Forvalte kapitalen, sikre utviklingsmulighetene for dei som er om bord
 - Sikre opprykksregler og praksis, styrke balansehensynet i alle HR-prosessar
 - Motivasjon og bevissthet
- Våge å sette mål og måle!
 - Ambisiøse og realiserbare
 - Oppmerksomhet og trykk
- Veileder med kunnskap og gode råd for kjønnsbalanse
- Lederane har nøkkelen!

SINTEFs mål for kjønnsbalanse

Dimensjoner	1 dag (2021)	3 år (2024)	5 år (2026)	10 år (2031)
Kjønnsbalanse totalt	Andel kvinner/ menn 33/ 67	Andel kvinner/ menn Minimum 35/ 65	Andel kvinner/ menn Minimum 37/ 63	Andel kvinner/ menn Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 1	50/ 50	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 2	33/ 67	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 3	28/ 72	Minimum 30/ 70	Minimum 35/ 65	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 4	18/ 82	Minimum 22/ 78	Minimum 25/ 75	Minimum 35/ 65
Linjeledelse, nivå 1 FL	35/ 65	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Linjeledelse, nivå 2 FS	28/ 72	Minimum 34/ 66	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60
Linjeledelse, nivå 3 TL	50/ 50	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Prosjekt- ledelse	4 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 3 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Tilsvarende kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte
Publisering	7 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte *	Maksimum 4 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Tilsvarende kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte
Lønn (nivå mot Tekna-middel)	2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	1 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Ingen lønnsforskjell	Ingen lønnsforskjell

Kva må til for å lykkes?

- **Tilnærming**

- Stayerevne, Utnytt muligheter som finnes. Forutsetningane endrer seg - grip ulike muligheter
- Vær fleksibel og tålmodig. Ulik lut kan fungere
- Husk arbeidsgiverperspektivet: Fordi det lønner seg.

- **Fix the system!**

- Revider rutiner og prosessar for å styrke kjønnsbalanse og mangfold
- Rekruttering er viktig, ja men.. Jobb bevisst på alle nivå. Obs språk og kriterier
- Ta vare med dei som er om bord: trivsel, utviklingsmuligheter, innflytelse. (Forvalte kapitalen)
- Lag ein attraktiv arbeidsplass; Kva er det?
- Sett ambisiøse og realiserbare mål. Forplikt organisasjonen. (Takk EU!)

- **Jobb med lederane**

- Deira bevissthet og handlingar har store konsekvensar/ betydning
- Puss brillan!
- Sats på menn det er håp for
- Gi dei veileder med kunnskap og gode råd for handling

- **Støtt og utfordre kvinnene**

- Sjølvfølelse, ambisjonar, sei replikkane sine (Fix the women 😊)
- Sjå ein gang til, spør ein gang til
- Myte: Kvinner treng så mykje støtte. Nei, men dei treng litt. Dei og.



Lykke til med viktig arbeid!



Takk for oppmerksomheten 😊



SINTEF

Teknologi for et
bedre samfunn