

Atea A/S – Baseline rapport - Charter for flere kvinder i ledelse

marts 2010

Baggrund

Atea har gennemført et strategiarbejde, hvor vi har fastlagt vores mission og vision samt "fremtidsdrømme" frem mod 2010. Overordnet vil vi være det naturlige valg for kunder, medarbejdere, samarbejdspartnere og investorer. En af vores fremtidsdrømme er bl.a. at vi vil skabe en fantastisk arbejdsplads med motiverede, engagerede og dygtige medarbejdere, hvor vi samtidig er socialt og miljømæssigt ansvarsbevidste.

I det arbejde har vi brug for mangfoldighed – om man er ung eller gammel, hvid eller sort, kvinde eller mand – der er brug for alle. Vi lægger vægt på, at alle har lige muligheder, da det skaber et motiverende og produktivt arbejdsmiljø. Derfor arbejder vi hos Atea med en række tiltag rettet mod forskellige medarbejdergrupper. Tiltag, der er med til at sikre, at vi ikke behandler alle ens, men derimod så tilpas forskelligt, at alle får samme muligheder.

Eksempelvis har både kvinder og mænd lige muligheder for at gøre karriere. Vi gør mange ting for at opmuntre og opfordre både kvindelige og mandlige kolleger til at søge udfordringer i jobbet og dermed gøre en forskel for Atea, og ikke mindst for sig selv. Der er dog en markant forskel, hvilket ses nedenfor:

Fordelingen af kvinder og mænd		
	Kvinder	Mænd
Direktionen	0 %	100 %
Managementgruppen	13 %	87 %
Ledergruppen øvrige	21 %	89 %
Ledere i alt	19 %	81 %
Medarbejdere i alt	24 %	76 %

Statistikken viser alt for tydeligt, at der er for få kvindelige ledere i Atea, og det har vi simpelthen ikke råd til at ignorere. Atea besluttede sig derfor aktivt at forpligte os til at arbejde med flere kvinder i ledelse, og den 17. august 2009 underskrev vi Charteret for flere kvinder i ledelse.

Holdningen til Charteret er klar og tydelig. Som vores administrerende direktør Peter Trans udtrykket det: "jeg ønsker ikke at indføre tåbelige kvoter, og jeg vil heller ikke gå på kompromis med at den bedst egnede skal have jobbet. Jeg ønsker at opfordre flere af vores dygtige kvindelige kolleger til at søge lederstillinger, så vi kommer til at arbejde med den samlede talentmasse ved udviklingen af vores virksomhed. Og vi har

tydeligvis en mandsdomineret ledelseskultur, som ikke tager hensyn til synlige karriereveje for begge køn. Det skal vi have gjort noget ved”.

Ved at underskrive charteret, ønsker vi at sætte fokus på flere kvinder i ledelse og samtidig tydeliggøre, at det er foreneligt at være både leder og mor, hvilket vi har en række gode eksempler på allerede. Atea Women Ahead (som projektet om flere kvinder i ledelse hedder hos Atea) blev etableret.

Tiltag, vi ønsker at igangsætte

Atea Women Ahead er forankret i Atea's Direktion, og vi har nedsat en styregruppe, der skal sikre fremdrift i projektet.

Vores første skridt var at samle alle de nuværende kvindelige lederes erfaringer med hvilke barrierer, de har oplevet i forbindelse med at blive og være leder i Atea samt at komme med forslag til, hvordan vi får anvendt den samlede "ledelsestalentmasse" i Atea fremover. Konkret afholdte vi Kick Off for Atea's kvindelige ledere. Nedenfor findes en kort oversigt over de væsentlige resultater af denne workshop, der viser hvilke mål og tiltag, Atea ønsker at igangsætte i forhold til charteret om flere kvinder i ledelse.

Strategi og plan

- Vi vil arbejde med et mål om at antallet af kvindelige ledere i den samlede ledergruppe skal afspejle Atea's kønsfordeling, der pt. er 24 % /76 % – se ovenfor.
- Vi vil arbejde med andre kvantitative mål, ex. forøge andelen af kvindelige ansøgere til lederjobs, kvinder i Direktionsgruppen
- Vi vil ligeledes arbejde med kvalitative mål, ex. sikre at både kvindelige og mandlige medarbejdere oplever, at de har samme muligheder
- Vi vil oprette en emnebank for kvinder som ønsker at avancere
- Vi vil synliggøre arbejdet med Atea Women Ahead

Rekruttering & Personalepolitik

- Vi vil i endnu højere grad støtte op om, at alle kan arbejde hjemmefra (hvor arbejdet naturligvis tillader det)
- Vi vil sikre at lederstillinger altid slås op internt, og opfordre relevante medarbejdere til at søge
- Vi vil sikre bedre tilknytning til Atea når medarbejderen er på barsel
- Hvis vi anvender headhuntere vil vi sikre, at der i kandidatfeltet både er kvinder og mænd
- Vi vil arbejde med at vores stillingsannoncer appellerer i lige så høj grad til kvinder

Karriereudvikling, mentorordning & netværk

- Vi vil etablere en netværksgruppe for Atea's kvindelige ledere
- Vi vil skabe et netværk med andre virksomheder på tværs af IT branchen
- Vi vil skabe klarhed over hvem der gerne vil være ledere
- Vi vil have synlige karriereveje og skabe en pipeline for kommende kvindelige ledere

Som det fremgår, har vi mange ambitiøse tiltag, som vi løbende arbejder på skal blive endnu mere konkrete, så vi kan følge fremgangen. Vores forventning er, at ved aktivt at arbejde med mangfoldighed,

herunder at arbejde for flere kvinder i ledelse, vil Atea fremover være endnu mere attraktiv for potentielle og eksisterende medarbejdere, og samtidig vil vi få adgang til en større og bredere talentmasse, der er med til at øge ledelsespotentialet i virksomheden.

Vi håber at Atea kan inspirere andre virksomheder med vores arbejde med flere kvinder i ledelse. Yderligere oplysninger kan indhentes hos HR manager Morten Svensson på tlf. 7025 2550.