

## Charter for flere kvinder i ledelse – ATP Baseline rapport

Den 22. september 2008

### **Baggrund**

I juli 2008 besluttede Ledelsesgruppen i ATP at tiltræde Charter for flere kvinder i ledelse. Charteret ligger i naturlig forlængelse af ATP's arbejde med Talentudvikling og mangfoldighed.

ATP har en forholdsvis høj andel af kvindelige ledere. I dag er 33% af lederne i ATP kvinder, mens 55% af vores medarbejdere er kvinder. Hos topledelsen er kvinderne svagere repræsenteret – her udgør de kvindelige ledere 17%.

### **Formål**

Formålet med at tiltræde charteret er at sætte alt lederpotentiale i spil. Vi ønsker at opnå et bredere rekrutteringsgrundlag til lederstillinger, at udvikle kvindelige ledertalenter og at fastholde kompetente kvindelige ledere.

Vi har ikke råd til at overse (kvindelige) talenter. Samtidig tror vi på, at mangfoldighed i vores ledelse giver de bedste resultater.

### **Mål**

ATP har følgende mål for kvinder i ledelse:

- I 2010 skal 40% af ATP's ledere være kvinder
- I 2010 skal 25% af ATP's direktører være kvinder
- I 2010 skal 50% af ATP's talentpulje udgøre kvinder

Målene ændrer ikke på, at det til enhver tid er den bedst kvalificerede, der udnævnes til leder. Vi tror på, at ledelsesmæssigt fokus og gode rammer vil give flere kvinder i ledelse.

Med målene for 2010 har vi valgt at arbejde op imod en forholdsvis kort tidshorisont, idet det forpligter os til at arbejde fokuseret og intensivt fra begyndelsen.

Opfølgning på målene har en høj prioritet. Vi rapporterer fremdriften til ATP's øverste ledelsesgruppe én gang årligt, ligesom vi rapporterer fremdrift i Årsrapporten. Hertil kommer, at ATP's talentpulje vurderes 2 gange årligt i ledelsesgruppen, herunder antallet af kvindelige talenter. Endelig sker der lokalt en opfølgning på mål for flere kvinder i ledelse.

## **Handlingsplan**

Én ting er at opstille mål for flere kvinder i ledelse. Noget andet er, hvordan vi kan arbejde med at opfylde målene. Dette beskriver vi i handlingsplanen.

Vi har valgt at forankre indsatsen på 3 niveauer:

- ATP's øverste ledelse – er sponsor for projektet, følger fremdriften og træffer beslutninger
- HR/Kommunikation – er tovholder og arbejder med HR koncernaktiviteter
- Forretningsområderne – opstiller mål og arbejder lokalt med talentudvikling og rekruttering

Vi har valgt 4 indsatsområder: Analyse, rekruttering, kommunikation og erfaringsudveksling.

Charteret nævner også muligheden for netværk og mentorordninger. ATP understøtter netværk og mentorordninger på tværs af organisationen, men ikke udelukkende målrettet kvinder.

ATP er en værdistyrede virksomhed. Af samme grund har vi fravalgt en skreven personalepolitik, da vi ønsker at basere ledelse på værdier og tillid frem for regler. Samme princip gør sig gældende for 'flere kvinder i ledelse' – vi opstiller mål og arbejder fokuseret, men nedskriver ikke regler og politikker.

## **Analyse**

Indledningsvis vil vi gennemføre en analyse, der kan gøre os klogere på kvindelige ledere i ATP – og dermed danne grundlag for at sikre en kvalificeret indsats.

Analysen består af et fokusgruppeinterview, hvor vi interviewer såvel nuværende som eventuelt kommende, kvindelige ledere. Her søger vi bl.a. svar på: Hvad er afgørende for, at kvinder ønsker ledelse? Hvordan oplever de det at være kvindelig leder hos ATP? Hvad påskønner de ved at være leder i ATP? Og hvor ser de mulige barrierer for at kvinder tager en lederrolle?

Hertil kommer, at vi vil indsamle og analysere diverse nøgletal, der kan synliggøre en eventuel ulighed mellem mænd og kvinder.

Analyseresultatet fremlægges og drøftes i den øverste ledelsesgruppe.

## **Rekruttering**

Inden for rekruttering har vi 3 initiativer, der skal støtte op omkring målet om flere kvinder i ledelse:

- Vi stiller krav til headhuntere om at indstille kvalificerede kvinder
- Vi gennemgår annoncekonceptet for at sikre, at historier, jobbeskrivelser og branding også appellerer til kvinder
- Hvert forretningsområde tager stilling til, hvordan de vil arbejde for flere kvinder i ledelse og opstiller konkrete mål i deres lokale rekrutteringsstrategier

## **Kommunikation**

At opnå flere kvinder i ledelse handler også om at bearbejde holdninger. Derfor er planlagte kommunikationsaktiviteter en væsentlig del af ATP's arbejde frem mod vores mål

Vi vil både internt og eksternt formidle, synliggøre og konkretisere vores mål, holdninger og aktiviteter i relation til flere kvindelige ledere.

Vores kommunikationsaktiviteter tager udgangspunkt i en særskilt strategi og aktivitetsplan, som vi justerer løbende. Strategi og plan har tæt kobling til ATP's employer branding-arbejde, herunder bl.a. jobannonce-koncept, samt til vores strategi for intern kommunikation.

Derudover søger vi mest mulig synergi med kvinderiledelse.dk.

Vi arbejder med følgende medier/fora: Dags- og fagpresse, atp.dk, annoncering, netværksaktiviteter, Årsrapporten samt ATP's intranet.

## **Erfaringsudveksling**

Ligestillingsministeriets initiativ giver mulighed for at dele erfaringer og inspirere hinanden på tværs af brancher og virksomheder. Vi ønsker at tage aktivt del i netværksaktiviteterne – at dele vores erfaringer og lade os inspirere af andre.

Derfor har vi bl.a. valgt at tage værtskabet for næste netværksmøde i januar 2009. Mødet er et forum for erfaringsudveksling med andre netværksvirksomheder, men er også en god anledning til at sætte fokus på emnet internt i ATP.