

November 2008

Grontmij | Carl Bro

Baseline rapport for ”Charter for flere kvinder i ledelse”

1.1 Mangfoldighed i Grontmij | Carl Bro

I Grontmij | Carl Bro lægger vi vægt på mangfoldighed som en del af vores værdigrundlag. Vi er overbeviste om, at mangfoldighed bidrager til en bedre forståelse for kundernes behov - og dermed bedre løsninger - en mere helhedsorienteret tankegang og et bedre arbejdsklima. Ved at lægge vægt på mangfoldighed får vi desuden mulighed for at tiltrække flere medarbejdere og rekruttere fra et bredere grundlag.

1.2 Antal kvinder i ledelse i Grontmij | Carl Bro

Kønsfordelingen i Grontmij | Carl Bro er 71% mænd og 29% kvinder. Ingeniørfaget er stadig et typisk mandefag, selvom andelen af kvinder er svagt stigende.

15% af projektlederne i Grontmij | Carl Bro er kvinder. Dette tal vil vi arbejde på at hæve.

Ser vi på linieledelse er antallet af kvinder, der er nærmeste leder for en eller flere medarbejdere, ligeledes under fordelingen af mænd og kvinder i virksomheden. Således udgør antallet af kvindelige ledere i Grontmij | Carl Bro 16% af lederne. Dette tal skal ligeledes hæves.

1.3 Hvad gør vi eller vil vi gøre i Grontmij | Carl Bro

Helt overordnet har vi indtil videre valgt at fokusere på, hvad der kan fremme eller hæmme, at vi får flere kvinder på lederposter ved at skabe opmærksomhed om emnet internt og eksternt.

Drøftelse intern i organisationen:

Alle kvindelige medarbejdere på hovedkontoret i Grontmij | Carl Bro har været inviteret til et gå-hjem-møde med Bolette Christensen fra Dansk Industri og adm. dir. Birgit Nørgaard fra Grontmij | Carl Bro om kvindelige ledere i erhvervslivet. Der var en livlig diskussion om, hvad der skal til for at få flere kvindelige ledere i erhvervslivet generelt og i Grontmij | Carl Bro, og hvilke faktorer, der hindrer kvinder i at søge ledervejen. Mange medarbejdere er kommet med deres bud på, hvordan udviklingen kan vendes. Forslagene bruger vi konstruktivt og diskuterer løbende, hvordan vi kan indarbejde dem i vores hverdag.

Rekruttering:

- Vi har kontaktet de rekrutteringsbureauer, vi benytter, når vi rekrutterer ledere, for at få dem til at inkludere kvindelige kandidater i ansøgerfeltet
- Vi har ændret det kreative udtryk i vores stillingsannoncering, så det i højere grad appellerer til såvel kvinder som mænd
- Vi vil opdatere vores rekrutteringspolitik og rekrutteringsprocedure, så de i højere grad afspejler ønsket om flere kvindelige og ledere
- Vi sætter fokus på vores ansættelsessamtaler og har en HR-medarbejder tilstede, når vi ansætter ledere og forsøger at sikre, at der er repræsentanter fra begge køn tilstede i ansættelsesudvalget

Fratrædelse:

- Vi vil ved fratrædelsessamtaler spørge kvindelige medarbejdere specifikt til, om de føler, de har haft lige muligheder som mandlige kolleger for at avancere i virksomheden

Karriereudvikling mv.:

- Ved PUMA-samtaler (vores medarbejderudviklingssamtaler) fokuserer vi på medarbejdernes potentiale og deres mål og ønsker til karrieresti. Her vil vi yderligere søge at afdække, hvad der skal til for at flere kvinder søger en karrieresti inden for ledelse
- Vi vil opfordre vores medarbejdere til at benytte vores socialrådgiver eller vores executive coach i forbindelse med karriereudvikling og tvivl om karrierevalg
- Vi vil opfordre kvindelige ansatte til at deltage på seminarer og netværksmøder for kvinder, der gerne vil være ledere
- Vi vil opfordre ledergruppen og afdelingscheferne til i højere grad at prikke til egnede kvindelige kandidater, idet der er en tendens til, at kvinder i højere grad skal opfordres til at tage et lederjob end mænd

Øvrige initiativer:

- Vores administrerende direktør Birgit Nørgaard har været initiativtager til og oplægsleder på et informationsmøde med efterfølgende paneldebat hos IDA med Jørgen Lindegaard, Henning Dyremose m.fl. om kvinder i ledelse. Formålet var at gøre opmærksom på emnet og udfordre medlemmer og politikere til at finde nye veje til at fremme ligestillingen
- Vores administrerende direktør har udtalt sig til diverse medier om kvinder i ledelse mv. i et forsøg på at vise andre kvinder, at det er muligt at få en stilling som topleder
- Vores administrerende direktør har desuden stillet op til et foredrag om kvinder i ledelse for C3 – som er en landsdækkende studenterorganisation for studerende med interesse for ledelse, økonomi og business
- Grontmij | Carl Bro er med til at uddanne kvindelige ledere i EU om 'kvinder og ledelse' på lederkurset 'Crossing the Boundaries'.

1.4 Mål og måltal for antallet af kvindelige ledere i Grontmij | Carl Bro

- Vi følger løbende antallet af projektledere og ledere i firmaet og har opstillede nedestående mål.

	31. august 2008	Udgangen af 2009	Udgangen af 2010
Kvinder i Grotnmij Carl Bro	29%		
Kvindelige projektledere	15%	17%	19%
Kvindelige afdelingschefer	16%	17%	19%