

Baselinerapport – IKEA DK

IKEA DK har d. 16.06.2011 underskrevet Ligestillingsministeriets Charter for Flere Kvinder i Ledelse. Det har vi gjort, fordi vi mener, at til trods for, at IKEA DK er præget af stor mangfoldighed, så kan vi altid blive bedre. Vi ønsker at afspejle det samfund og det kundegrundlag, som omgiver os, og det betyder blandt andet, at mænd og kvinder må repræsenteres ligeligt i organisationen. Det gælder også på lederniveau.

Status

Udgangspunktet for IKEA DK's arbejde for at skabe en lige kønsfordeling blandt vore ledere er, at vi på nuværende tidspunkt har 44 % kvindelige ledere. Vores mål for kønsfordeling er og har i mange år været 50%/50%.

Der er imidlertid større forskel på de enkelte lederniveauer. Særligt i de laveste lederniveauer, samt blandt varehuscheferne, mangler kvinderne i statistikken.

Kønsfordelingen på lederniveau ser således ud:

Kvindelige og mandlige managers og ledere i IKEA DK pr. maj 2011

	Ledelsesgruppen DK	Ledelsesgrupper Varehuse	Øvrige Chefer	Mellemledere	lederaspiranter
Kvinder	3	18 (1)*	16	60	4
Mænd	3	25 (4)*	23	65	9
%					
kvinder	50%	42% (20%)*	41%	48%	31%

*Varehuschefer()

I IKEA DK rekrutterer vi en stor del af vore ledere internt. Det betyder, at den lavere andel af kvinder i de laveste lederniveauer også kan have betydning for andelen på mellem- og toplederniveau. Fordelingen på lederaspirantniveau indebærer altså en risiko for få kvinder til fremtidige behov.

I IKEA DK har vi allerede taget en del skridt for at skabe lige muligheder for alle. Disse skridt omfatter blandt andet:

- Ligeløn
(Medarbejdere i IKEA aflønnes ud fra position, anciennitet og individuel præstation. Vores statistik viser, at vi har ligeløn).
- Udvidet barsel for mandlige medarbejdere
(4 ugers ekstra betalt fædre orlov, uanset om IKEA modtager refusion herfor.)
- 4 ugers ekstra betalt forældreorlov til moderen.
(Disse 4 uger, er dem der er overenskomstmæssigt øremærket til faderen.)
- 1 uges ekstra betalt forældreorlov til moderen eller faderen.
- 0-6-års ordning
(fire af ugens hverdage – mandag til fredag – kan medarbejderen hente sine børn, så det passer med institutionens åben- og lukketid. Ledere/chefer opfordres til at tage en dialog med deres chef omkring fleksible ordninger)

- IKEA opfordre Ledere/chefer til at planlægge deres arbejde så der oprettes en rimelig balance mellem arbejde og hjemmeliv

Det vil sige, at vi med udgangspunkt i vores værdier, har taget initiativ til en række benefits, som kommer særligt børnefamilier til gode, og som især kvinder benytter sig af.

Den fremadrettede indsats skal supplere og styrke de nuværende tiltag, så vi i fremtiden opnår en endnu større lighed mellem kønnene på lederniveau i IKEA DK.

Mål

Det er IKEA DK's mål at opnå en lige kønsfordeling blandt ledere generelt, men også i de enkelte lederniveauer.

For at nå det mål, må vi øge antallet af kvinder i de laveste lederniveauer markant – og særligt blandt lederaspiranter.

Vi ønsker at sætte ambitiøse, men realistiske, mål, som vi kan arbejde hen mod i de kommende år. Det stiller store krav til os, men er også med til at motivere os til at arbejde målrettet for ligestilling.

Vores mål for FY12 og FY13 ser derfor således ud:

Rekruttering

	Lederaspirant	Mellemlider	Øvrige chefer	Stedfortrædende varehuschef	Varehuschef
FY12	40 % af alle kandidater, som udvælges til 2. samtale, skal være kvinder	50%	50%	50%	X% ¹
FY13	60 % af alle kandidater, som udvælges til 2. samtale, skal være kvinder	50%	50%	50%	X% ¹

¹ Når vi ønsker en lige fordeling på alle niveauer, gælder det også varehuschefer. Det er imidlertid usikkert, om der vil være tilstrækkelig udskiftning på denne position over de næste to år til at nå disse mål.

Ansættelse

	Lederaspirant	Teamleder	Øvrige chefer	Stedfortrædende varehuschef	Varehuschef
FY12	40 % af alle ansatte LA skal være kvinder	50%	50%	50%	20-40 %? ¹
FY13	60 %	50%	50%	50%	20-40 %? ¹

For at nå disse mål vil vi arbejde med både rekruttering af nye kvindelige ledere og udvikling af de eksisterende. Indsatsen rettes dermed mod øget tilgang såvel som fastholdelse af kvindelige ledere.

Initiativer

Rekruttering

For at øge andelen af kvindelige ansøgere, når vi rekrutterer til lederstillinger, vil vi blandt andet:

- Indtænke kønsfordelingen blandt ledere i rekrutteringsstrategien for FY11-15
- Arbejde med nye retningslinier for vores jobopslag (sprogligt og visuelt)
- Sætte fokus på videresendelse af gode kandidater internt i organisationen
- Løbende følge op på status og proces i rekrutteringsgruppen
- Øge indsatsen omkring motivation af interne, kvindelige kandidater til lederstillinger bl.a via "den gode historie" og øget information om muligheder.

I vore opslag efter ledere har vi taget en national beslutning om at skrive ud fra følgende retningslinier:

Jobbet beskrives med vægt på udviklingen af jobbet, og ikke i så høj grad forventninger omkring præstationer, med fremhævelse af samarbejde frem for de områder, man har eneansvar for. Endvidere bruges prosatekst og ikke bullet points.

Der er i gruppen af rekrutteringsansvarlige en fælles ansvarstagen i forhold til at nå målene. Indtil nu har det været som en vilje til at motivere og støtte kvindelige kandidater, der er dog endnu ikke defineret konkrete fælles tiltag.

Vi vil samtidig indkorporere i interviewprocessen at få en åben og ærlig dialog om muligheder og forventninger fra IKEA, samt evt. behov og udfordringer hos kandidaten for at kunne udfylde en lederposition.

Fastholdelse og avancering

For at facilitere avancering og fastholdelse af kvindelige ledere internt i IKEA DK vil vi blandt andet:

- Via IKEAs årlige talent review proces sikre, at den enkeltes udviklingsforløb bygger på behov og ikke køn – her vil bl.a. vores kvantitative mål for antallet af ledere på de forskellige niveauer være drivende.
- Undersøge muligheden for at oprette et internt kvindenetværk
- Tilstræbe 50% deltagelse af kvinder på "Den autentiske leder" med mentorordning
- Mentorstøtte for kvindelige talenter
- Undersøge barrierer for kvindelige ledere
- Revurdere tiltag i forbindelse med work life balance

Initiativerne igangsættes i løbet af forretningsåret 2012.

"Kvindenetværket" er et nyt initiativ, hvor nuværende kvindelige ledere på alle niveauer i IKEA vil tage ud i varehusene for på uformelle møder at træffe nuværende kvindelige ledere og kvindelige medarbejdere med lederdrømme. Formålet er at vise rollemodeller, at afmystificere forventninger og at dele refleksioner og løsninger, samt at få identificeret såvel talenter, som kvindernes barrierer for at søge videre. Analyse af barriererne giver os en virkelighedsnær mulighed for at revurdere vores tiltag ifht. work life balance.

Vi håber at starte op foråret 2012.

"Den autentiske leder" er IKEAs nye lederudviklingsprogram opstartet Januar 2011, hvor ledere udvikles med udgangspunkt i deres individuelle behov.

Udviklingspotentialerne defineres bl.a. på baggrund af en 360 gr. rapport. Kernen i udviklingsforløbet er mentorskab over 12 mdr., hvor hver deltager får en personlig mentor (en erfaren leder fra IKEA). Dette suppleres af træning i ledelsesværktøjer som eks. SL2 eller forandringsledelse ud fra behov. Vi ønsker autentiske og naturlige ledere med selvindsigt, som sætter deres personlige styrker i spil og ikke agerer ud fra eks.specielt maskuline eller feminine normer.

Den kønsmæssige fordeling for første hold i 2011 er tilfældigt, da deltagerne er valgt ud fra behovet for at udvikle sig via dette program.

Mentees/deltagere:

Der er ialt 71 deltagere fordelt på 44 mænd og 27 kvinder, dvs. 62% mænd og 38% kvinder.

Mentorer:

Der er ialt 19 mentorer fordelt på 10 mænd og 9 kvinder, dvs. 53% mænd og 47% kvinder.

Kvindelige talenter, som ikke er ledere eller en del af lederudviklingsprogrammet, og som føler behov for at styrke selvtilliden ifht. karrieren, skal tilbydes mentorstøtte fra en kvindelig leder.

Sluttelig vil vi nævne, at Global IKEA i år er sponsor for WIN konferencen i ROM. Kvinders internationale netværk afholder årligt en global conference, hvor kvinder fra hele verden og alle industrier mødes. IKEA globale CEO er en af hovedtalerne, hvilket understreger, at temaet også er en global prioritet for IKEA. I år deltager IKEA Danmarks HR chef og Marketing chef i konferencen med henblik på at få yderligere inspiration til arbejdet med at få flere kvinder i IKEA DKs ledelse. For mere information www.winconference.net/eng/WIN-Conference