

## **Baggrund for projektet omkring charteret:**

Irma har underskrevet charter for flere "Kvinder i Ledelse". Det er gjort fordi vi i Irma tror på at sammensætningen af mænd og kvinder i ledelsen giver de optimale forhold for ledelse af en virksomhed.

## **Mål for projektet er:**

- At Irmas medarbejdere ved vi går ind for at vores ledelsesteam er sammensat både kvinder og mænd
- At vi som virksomhed er med til at anerkende de typisk kvindelige ledelsesværdier
- At vi har 13-18 kvindelige ledere (ca. 30 %) mere i 2015. I dag udgør andelen af kvinder 23 %.

## **Tiltag for at fremme antallet af kvindelige ledere:**

- Afdækning af potentielle kvindelige ledere i virksomheden. Dette gøres via distriktscheferne og de seneste PU samtaler. Herefter tages en dialog med kandidaterne for at sikre en afklaring omkring deres ønsker om fremtiden og det ansvar der følger med når man bliver leder.
- Synliggørelse af charteret og vores nuværende kvindelige ledere. Gøres via ugebrev fra Alfred Josefsen og omtale i vores interne blad "Suset". Der skal på hjemmesiden være de samme omtaler, idet vi ønsker at tiltrække eksterne kandidater.
- Afdækning af muligheder og barrierer ved at spørge de nuværende kvindelige ledere – og kvindelige ledere "på vej". Spørgeskema laves og sendes ud. Det skal vurderes om det er noget HR selv står for og dermed på grund af ressourcer bliver en mere "simpel" undersøgelse – eller vi skal have lavet en undersøgelse med ekstern partner. Vores jobannoncer skal gennemgås for at sikre vores annoncer appellerer til både kvinder og mænd.
- Mentorordninger, især for kvinder på vej. I dag har Irma et aspirantforløb, hvor alle der ønsker at blive ledere gennemgår en uddannelse. Uddannelsen foregår dels i butik, men også via kurser. Her kunne vi tilknytte en mentor til disse aspiranter.
- Kurser/møder for medarbejdere der overvejer at gå ledervejen, så de får afklaring på følgende inden de beslutter sig for om de vil gå efter deres ønsker:
  - Hvad vil det sige at være leder
  - Hvad er vilkårene fra vores side
  - Hvordan udvikler vi ledertalenter
  - Hvad er det for nogle dilemmaer man kan komme til at stå i som leder – og hvordan tackles disse når man går ud af døren efter arbejde
- Evt. at overveje tematiltag, der gør, at vi har fokus på de dilemmaer der er omkring ledelse. Det kan igen være kurser, men også at vi på de møder vi holder med vores ledere og nøglepersoner tager forskellige temaer op.
- At sikre der i PU samtalerne er fokus på specielt kvinder får en dialog om fremtidige muligheder

Margit Marell

HR-chef