

Miljøministeriets baselinerapport - Charter for flere kvinder i ledelse

Miljøministeriet har tilsluttet sig Charter for flere kvinder i ledelse, fordi:

- Miljøministeriet arbejder for at sætte alt lederpotentiale i spil - og dermed få et bredere rekrutteringsgrundlag.
- Miljøministeriet vil være en virksomhed, hvor alles kompetencer udnyttes og udvikles optimalt.
- Miljøministeriet er en virksomhed, der fortsat kan tilbyde attraktive lederjobs.

Vi tror på, at mangfoldighed betaler sig - vi mener, vi når de bedste resultater ved at bruge vores alsidige evner og forskellige indgangsvikler.

Kønsfordelingen i ledelsen

Af skemaet fremgår kønsfordelingen på henholdsvis ledere og medarbejdere i 2009:

Institution	Medarbejdere		Ledere	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Miljøministeriet - total	40 %	60 %	27 %	73 %
Departementet	58 %	42 %	50 %	50 %
Miljøstyrelsen	63 %	37 %	40 %	60 %
Kort- og Matrikelstyrelsen	39 %	61 %	14 %	86 %
Skov- og Naturstyrelsen	20 %	80 %	18 %	82 %
By- og Landskabsstyrelsen (central)	55 %	45 %	38 %	62 %
Miljøcentre (MC) (BLST)	Medarbejdere		Ledere	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
MC Ålborg	48 %	52 %	50 %	50 %
MC Århus	52 %	48 %	33 %	67 %
MC Ribe	38 %	62 %	25 %	75 %
MC Ringkøbing	43 %	57 %	25 %	75 %
MC Odense	48 %	52 %	40 %	60 %
MC Nykøbing F (en ubesat stilling som kontorchef og en medarbejder)	37 %	61 %	0	75 %
MC Roskilde	51 %	49 %	14 %	86 %

Tal for kønsfordelingen blandt medarbejdere stammer fra 1. kvartal 2009.
Tal for kønsfordelingen blandt lederne stammer fra ultimo februar 2009.

Miljøministeriet har gennem perioden 2003 til 2008 haft en stigning i andelen af kvindelige ledere på 9 procentpoint.

En analyse er gennemført

Baselinerapporten er udarbejdet med afsæt i en baggrundsanalyse foretaget internt i ministeriet. Hensigten har været at få et bedre kendskab til, hvordan det står til med kønsfordelingen, ledernes og medarbejdernes syn på ledelsesjobbet og hvilke initiativer, der vil være de mest effektive for at understøtte målene.

Analysen er baseret på statistik, to spørgeskemaundersøgelser og et fokusgruppeinterview. Vi har spurgt både ledere og medarbejdere og af begge køn.

Analysens hovedkonklusioner er:

- Kønsfordelingen for lederne afspejler generelt set ikke kønsfordelingen for medarbejderne på institutionsniveau.
- Det kvindelige ansøgerfelt til lederstillingerne er lille. Af ansøgerne til lederstillinger i Miljøministeriet udgør 19 % kvinder og 81 % mænd.
- Der er få interne ansøgere til lederstillingerne og relativt få bliver opfordret til at søge et lederjob.
- Der er større interesse for ledelsesfaget blandt kvinderne end blandt mændene. 46 % af de adspurgte kvinder og 36 % af mændene kunne godt tænke sig at blive leder.
- De væsentligste årsager til, at både mænd og kvinder fravælger en lederkarriere er hensynet til familien/fritiden og ud fra ønsket om at satse på en specialistkarriere.
- Både mænd og kvinder understreger, at hvis vejen til en lederstilling og dét at være leder blev mere synligt, vil det have en positiv effekt på motivationen til at følge lederkarrieren.
- Især kvinder vil overveje en lederkarriere, hvis de bliver opfordret.

Miljøministeriets mål

Miljøministeriets mål og handlingsplan tager afsæt i analysens resultater.

Målene er:

- Antallet af kvindelige ledere i ministeriet er steget med 5 procentpoint ved udgangen af 2013.
- Det gennemsnitlige antal af kvindelige ansøgere til lederstillinger udgør minimum 30 % af ansøgerfeltet ved udgangen af 2013.

Det vil altid - uanset målene - være den mest kvalificerede, der får jobbet som leder!

Handlingsplan

Handlingsplanen er bygget op omkring tre temaer, som både hver især og tilsammen vil bidrage til, at målene nås.

Rekrutteringsprocessen

- Der sættes fokus på den gode stillingsannonce, så det sikres, at de appellerer til begge køn - herunder formuleringer, ordvalg, omfanget af opstillede krav, det visuelle udtryk mv.
- Ledelsen skal sikre, at ledelsen er repræsenteret med begge køn i de rådgivende bedømmelsesudvalg til lederstillinger.
- Den interne markedsføring af stillingsopslag til lederstillinger skal forbedres - understøttet af generel øget kommunikation om ledelsesjobbet (se næste tema).
- Ved brug af eksterne rekrutteringskonsulenter kræves, at testværktøjet er kønsmainstreamet, og at de gør en indsats for at finde kvalificerede kvindelige kandidater.

Synliggørelse og kommunikation

- Interessen for at søge en lederstilling skal øges. Det skal på skrift og i tale gøres mere synligt, hvad et lederjob indeholder, arbejdsbetingelser, vise de forskellige veje til et lederjob og det 'fede' ved at være leder. Et netop lanceret ledelsesgrundlag danner afsættet for kommunikationen, der både skal være internt og eksternt rettet.
- Spørgetime hos en leder, hvor interesserede kan rette henvendelse for at høre mere om, hvad det vil sige at være leder i Miljøministeriet. Lederne vil også kunne bruges som uvildige kontaktpersoner ved rekrutteringer.

Karriereafklaring

- MUS-samtalerne skal bruges mere aktivt til at afklare, om en medarbejder overvejer en lederkarriere, og i givet fald, hvilke kompetencer kræver det, og hvad betyder det for den enkelte medarbejder i forhold til få tildelt opgaver og funktioner af ledelsesmæssig karakter som projektledelse. Det eksisterende MUS-koncept revideres.
- Der skal være en kønsbalanceret (60/40) deltagelse i de før- lederprogrammer, der benyttes af Miljøministeriet.
- Der indføres flørdninger, hvor potentielle ledere kan følge en leder i udvalgte perioder eller ved specifikke aktiviteter.

Status på mål og handlingsplan

Der gøres status på mål og handlingsplan en gang årligt foruden ved indberetningen ved de lovpligtige ligestillingsredegørelser, næste gang i 2011.

Ved den årlige status drøftes, om der er behov for justeringer.