

Indledning

I Naviair har vi underskrevet charter for flere kvinder i ledelsen. Det har vi gjort fordi vi grundlæggende tror på at mangfoldighed i både ledelsen og blandt medarbejderne bidrager til en mere attraktiv virksomhed, herunder et bedre arbejdsmiljø og bedre resultater.

Nedenstående skema viser vores nuværende kønsfordeling totalt, i vores ledergrupper og i vores lederkandidatpuljer.

Kønsfordeling i Naviair					
Afdeling/Gruppe	Total	Mænd	%	Kvinder	%
Naviair	712	497	70	215	30
Direktionen	5	4	80	1	20
Den udvidede Direktion	8	8	100	0	0
Afdelingsledere	18	14	78	4	22
Tjenestestedsledere	9	9	100	0	0
Tekniske ledere	9	9	100	0	0
Teamledere m.m.	11	5	45	6	55
Øvrige ledere	25	19	76	6	24
Ledere i alt	85	68	80	17	20
Gennemført ledergrunduddannelse 2004-2009	67	49	73	18	27
Gennemført CBA 2004-2009	9	5	56	4	44
Gennemført MBA/MPA 2004-2009	8	5	63	3	37
Udvidet lederudvikling 2002-2009	32	18	56	14	44

Vores generelle kønsfordeling er 70% mænd og 30% kvinder. Til trods for at vi i forhold til denne fordeling har en procentuel lignende eller lidt højere fordeling af flere kvinder i vores lederkandidatpuljer, afspejler kønsfordelingen i vores ledergrupper en væsentlig forholdsmæssig underrepræsentation af kvinder.

Med udgangspunkt i dette forhold, ønsker vi at gøre en indsats for at øge andelen af kvindelige ledere, herunder øge den kvindelige repræsentation i vores kandidatpuljer, og dermed også blandt kandidater generelt, ved at tilstræbe at vores personalepolitik og rekrutteringsprocesser i lige grad tilgodeser kvinder og mænd.

Målsætninger

Vores målsætninger for projektet er således:

- at øge antallet af kvindelige ledere fra 20 til 30 % inden 2012.
- at øge repræsentationen af kvinder i vores lederkandidatpuljer.
- at vores personale- og rekrutteringsprocesser støtter og tilgodeser kvinder og mænd lige grad.
- at signalere overfor vores medarbejdere og vores omverden, at vi ønsker og arbejder for, mangfoldighed på alle niveauer i virksomheden.

Strategi

For at nå disse målsætninger vil vi udarbejde en strategi, der sikrer fokus på at skabe en mere ligelig kønsfordeling i alle dele af virksomheden, gennem rekruttering, fastholdelse og udvikling, med henblik på at få flere kvindelige lederkandidater og flere kvinder i ledelse.

Indsatsområder

Foreløbig har vi identificeret følgende specifikke områder hvor vi vil arbejde med vores politikker og processer i forhold til vores målsætning:

Personalepolitik

Medarbejdere og ledere har på tværs af alder og køn forskellige behov og ønsker til indretning af arbejds- og privatliv på forskellige tidspunkter gennem livet. Dette ønsker vi som en attraktiv virksomhed at anerkende gennem fleksible ansættelsesvilkår og muligheder. Vi vil sikre at vores personalepolitik, inden for virksomhedens overordnede krav til ledelse, muliggør individuel tilrettelæggelse af lederfunktionen.

Rekrutteringspolitik

Vores rekrutteringspolitik og processer undergår p.t. en gennemgang og opdatering. I den forbindelse vil vi indarbejde forhold, der støtter vores strategi ift at sikre at vi tiltrækker ansøgere af begge køn, og medvirker til at nedbryde evt. barrierer for kvindelige kandidater. Rekrutteringsprocesserne omfatter såvel interne og eksterne rekrutteringskonsulenter som headhuntere.

Det er vores ønske at tilsikre, at kvinder og mænd i samme grad føler sig motiverede og kompetente til at varetage ledige lederstillinger i virksomheden. Derfor skal vores kravprofiler beskrives på en måde, bl.a. i forhold til kompetencer, adfærd og værdier, som både kvinder og mænd kan identificere sig med.

Karriereudvikling, netværk m.v.

Vi ønsker ledere, som er afklarede i forhold til deres eget sæt af værdier og rollen som leder. For at skærpe interessen for ledelse vil vi tilbyde før-leder-kurser, så potentielle lederkandidater får en større indsigt i egne styrker og hvad det vil sige at være leder.

Da mænd i højere grad end kvinder, selv søger lederrollen og bruger sit netværk i karriereprocessen, vil vi justere vores MUS koncept, så det sikres at drøftelse af karriere- og udviklingsmuligheder er et fast element for alle, og de mulige karriereveje tydeliggøres. Derved forventer vi at kunne øge kvindernes interesse for at vælge lederkarrierevejen, som kan skærpes yderligere på før-leder-kurset.

For også at fokusere på karriereudvikling for medarbejdere, der har været længe væk fra arbejdspladsen, fx i forbindelse med orlov, tilbydes en MUS, i forbindelse med medarbejders genstart i virksomheden.

Endelig vil vi, som en del af ledelsesudviklingen indføre mentorordninger for alle nye ledere.

Erfaringer og resultater

Vi vil dele vores erfaring og resultater om "kvinder i ledelse" med andre virksomheder og institutioner, som arbejder med, og ønsker at arbejde med temaet, og vi bidrager gerne til ligestillingsministerens temaside på nettet om kvinder og ledelse.