

## Charter for flere kvinder i ledelse

Arbejdet med at få flere kvinder i ledelsen begyndte i Nykredit tilbage i 1995/96. Dengang blev det på et koncernsamarbejdsudvalgsmøde diskuteret, hvordan det kunne være, at Nykredit havde en næsten ligelig kønsfordeling i medarbejderskaren, men blot 13% kvinder i lederstillinger.

Det blev besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe kaldet Karriere, Køn & Kultur (i daglig tale 3K), der fik reference til koncernsamarbejdsudvalget (bestående af direktion og faglig organisation). 3K fik til opgave at fostre idéer og forslag med henblik på at øge kvinders andel af lederstillingerne i Nykredit. Som en del af arbejdet har Nykredit fastsat følgende måltal for kvinder i ledelsen år 2010:

- Øverste ledelsesniveau (direktion og ledere med reference til direktionen): 25%
- Mellemliderniveau: 30%
- Første ledelsesniveau: 40%

Nykredits arbejde med kvinder i ledelsen har således eksisteret i mere end 10 år. Listen over initiativer igennem årene er lang, herunder bl.a. medarbejderundersøgelser, revision af personalepolitik, analyse af rekrutteringsprocedurer, nyt udviklings samtalesystem, mentorordninger, netværksgrupper, dialogværktøjer, samarbejde med andre virksomheder m.v.

Nykredits tiltrædelse af charteret for flere kvinder i ledelse ligger på mange måder i naturlig forlængelse af indsatserne siden 1996. Tiltrædelsen af charteret er en god anledning til at markere internt i koncernen, at indsatsen stadig står højt på dagsordenen, og det er samtidig anledning til at gøre status over de mange initiativer, der er implementeret igennem årene og revurdere de målsætninger, der, jf. ovenstående, tidligere er fastlagt på området.

### Andelen af kvinder i ledelsen 1996-2007

Af tabellen nedenfor fremgår udviklingen i andelen af kvinder i Nykredits ledelse fra 1996 og frem til 2007.

Ledelsesniveau	1996	2004	2006	2007
Øverste ledelsesniveau	3%	15%	14%	13%
Mellemliderniveau		13%	13%	16%
Første ledelsesniveau	14%	33%	39%	38%

Som det fremgår af tabellen er udviklingen på Nykredits første ledelsesniveau gået hurtigt. Udviklingen på de to øverste trin er også positiv, men mindre markant – indimellem har der ligefrem vist sig mindre tilbageskridt i forhold til målene. Ser man bag om udviklingen i tallene, gemmer der sig bl.a. de omstændigheder, at Nykredit-koncernen igennem de pågældende år har opkøbt andre virksomheder, hvor den kønsmæssige ubalance i ledergruppen var større. Ligeledes vokser Nykredit-koncernen pt. på en række områder, der traditionelt har haft og stadig har en overvægt af mænd ansat.

Ud af Nykredits i alt 3.672 medarbejdere udgør kvinderne i dag ca. 47% (2007-tal).

## Mål

Nykredit benytter tiltrædelsen af charteret til at opjustere målet på første ledelsesniveau, idet vi i dag er meget tæt på målet på 40% for år 2010. Således vil Nykredits mål på dette ledelsesniveau frem mod år 2015 være 45% kvindelige ledere.

Samtidig erkendes det, at det ikke er realistisk at nå målene i år 2010 med hensyn til de to øverste ledelsesniveauer. Nykredit fastholder de ambitiøse mål, men fremskriver dem til år 2015. Således fastsættes fremadrettet følgende mål for andelen af kvinder i Nykredits ledelse år 2015:

Ledelsesniveau	2007	Mål 2015
Øverste ledelsesniveau	13%	25%
Mellemliderniveau	16%	30%
Første ledelsesniveau	38%	45%

## Initiativer her og nu

I forbindelse med tiltrædelsen af charteret igangsættes umiddelbart følgende i Nykredit:

- Der gøres status over udvalgte gennemførte og igangværende aktiviteter på området. Det bliver i denne sammenhæng drøftet, hvorvidt en relancering af væsentlige pointer f.eks. i relation til rekrutteringsprocedurer og -politikker vil være hensigtsmæssig.
- Generelt fokus på den interne kommunikation. Arbejdsgruppen 3K's indsats med hensyn til at synliggøre emnet kvinder og ledelse i Nykredit øges. Der udarbejdes bl.a. indlæg om charteret og initiativer til personalebladet og den interne hjemmeside for mangfoldighed i Nykredit.
- Mentorordning for nyudnævnte ledere m/k relanceres, udvides og integreres i Nykredits eksisterende koncept for ledelsesudvikling.
- Personaleudviklingsværktøjet 'Tilbage i jobbet' videreudvikles og relanceres.
- Proces med henblik på at skabe større ensartethed i det generelle datagrundlag på HR-området igangsættes. I denne forbindelse vil mulighederne for dataindsamling og sammenligningsgrundlaget med hensyn til mænd og kvinder i Nykredits ledelse blive forbedret. Eksempelvis styrkes grundlaget for analyse af kønsmæssige forskelle på basis af geografisk eller organisatorisk placering og lignende, således at eventuelle tiltag kan målrettes effektivt den konkrete udfordring og kontekst.
- Fremover stilles der krav til eksterne headhuntere om at få præsenteret såvel kvindelige som mandlige kandidater i forbindelse med lederrekruttering. Samme krav vil blive stillet til Nykredits Personaleafdeling ved lederrekrutteringer.
- Der skal tilstræbes en lige kønsfordeling på Nykredits interne lederuddannelse 'Førlederforløb'. Derfor vil kønsfordelingen løbende blive opgjort, således at eventuel u hensigtsmæssig udvikling hurtigt kan opdages.
- Der er planlagt et særligt temamøde, hvor charterets syv punkter og fremtidige initiativer i relation hertil drøftes.