

NOTAT

Baseline rapport for Økonomi- og Erhvervsministeriet – Charter for flere kvinder i ledelse 2008-2009

Baggrund

Mangfoldighed i ledelse skaber de bedste resultater. Køn er naturligvis bare ét aspekt af mangfoldighed, men det er bevist at en kønsblandet ledelse har en positiv indvirkning på organisationers evne til at opnå resultater.

Det er ikke noget nyt for os i Økonomi- og Erhvervsministeriet at arbejde for en lige kønsmæssig fordeling blandt vores ledere. Vi er nået langt, men vi kan blive endnu bedre til at identificere, opdyrke og tiltrække kvindelige ledertalenter.

Indsatsen i forhold til Charter for flere kvinder i ledelse er et koncernfælles strategisk indsatsområde i 2008/9

Tal

Halvdelen af alle ansatte i ministeriet er kvinder, mens en tredjedel af vores ledere er kvinder.

Kønsmæssig fordeling af ansatte i Økonomi- og Erhvervsministeriet 2008

Ansatte i Økonomi- og Erhvervsministeriet	Procentdel kvinder
Alle medarbejdere og ledere	50%
Specialkonsulenter	50%
Chefkonsulenter	40%
Kontorchefer og Chefkonsulenter med personaleledelsesansvar	37%
Medlemmer af direktionen	20%

Når vi har lederstillinger til besættelse er $\frac{3}{4}$ af ansøgerne fra mænd. Hver tredje vi ansætter i en lederstilling er kvinde.

Kønsmæssig fordeling af ansøgerfeltet for de seneste ledige lederstillinger* 2008

Mandlige ansøgere	Kvindelige ansøgere	Procentdel ansatte kvinder
75%	25%	33%

(*: kontorchef, vicedirektør og direktør)

Mål

- Økonomi- og Erhvervsministeriet skal opleve en gradvis mere ligelig kønsmæssig fordeling i ledelse på alle niveauer
- Økonomi- og Erhvervsministeriet skal identificere og opdyrke ledertalenter af begge køn blandt ministeriets ansatte
- Økonomi- og Erhvervsministeriet skal kunne tiltrække kvalificerede ansøgere til ledige chefstillinger på alle niveauer af begge køn

Initiativer

Identificere og opdyrke interne ledertalenter

Medarbejderudviklingssamtale

Den enkelte leder er opmærksom på ledertalenter af begge køn blandt sine medarbejdere og lægger sammen med medarbejderen en udviklingsplan på den årlige medarbejderudviklingssamtale.

Internt afklaringsforløb

Ledertalenter sendes så vidt muligt på ministeriets interne afklaringsforløb, der har til formål at afklare og ruste talenterne til en eventuel fremtidig lederrolle. Der er en ligelig kønsmæssig fordeling af deltagerne på hvert forløb.

Mentoring og netværk

Udvalgte ledertalenter tilbydes deltagelse i netværk og mentorordninger.

Tiltrække interne og eksterne ledertalenter til ledige chefstillinger

Afklaring af lederrollen

Økonomi- og Erhvervsministeriet har beskrevet lederrollen med 11 principper for god ledelse, der gælder for alle 9 styrelser og departementet i ministeriet.

Rollemodeller

Rollemodeller af begge køn skal vise vejen for ledertalenter og blandt andet vise, at det kan lade sig gøre at forene privatliv og familie med en lederstilling i ministeriet.

Rekruttering og headhunting

Fokus på at rekrutteringen foregår således, at den appellerer lige meget til kandidater af begge køn.

Ved brug af headhuntingsbureauer stilles der krav om, at der skal stilles med kvalificerede kandidater af begge køn.

Fokus på balance mellem arbejdsliv og privatliv

Løbende måling og opfølgning på vurdering af balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Emnet indarbejdes som en fast del af medarbejderudviklingssamtaler og lederudviklingssamtaler.

Mentoring og netværk

Nyudnævnte ledere tilbydes deltagelse i netværk og mentorordninger.

Måling og opfølgning på udvikling

Løbende måling af den kønsmæssige fordeling på de forskellige ledelsesniveauer i organisationen.

Løbende måling af den kønsmæssige fordeling blandt ansøgere til ledige chefstillinger.