



21-11-2008

**Baseline - Charter for flere kvinder i ledelse****Baggrund**

Region Nordjylland tilmelder sig charteret som led i projektet: "De bedste arbejdspladser", som overordnet skal sikre, at regionens ca. 13.000 medarbejdere får et kompetenceløft, bedre arbejdsvilkår og forskellige personalegoder. Et af indsatsområderne under kompetenceudvikling på det administrative område er: "At der arbejdes med motivation af medarbejdere med ledelsesjob, herunder understøtte rekrutteringen af kvindelige ledelsesaspiranter."

Region Nordjylland har lavet en tilpasning i forhold til charteret, da vi fokuserer projektet mod det administrative område. Grunden til dette, er, at Region Nordjylland har 82 % kvindelige ledere generelt i organisationen men kun 42 % når vi isoleret kigger på det administrative område.

<b>Fordeling af mandlige og kvindelige ledere på det administrative område</b>		
	Kvinder	Mænd
<b>I alt</b>	<b>42 %</b>	<b>58 %</b>

<b>Fordeling af mandlige og kvindelige medarbejdere i administrationen</b>		
	Kvinder	Mænd
<b>I alt</b>	<b>73 %</b>	<b>27 %</b>

Region Nordjylland ønske om en øget ligestilling på det administrative område er udtrykt i Region Nordjyllands Politik for mangfoldighed:

*"Det er Region Nordjyllands holdning, at kønnenes forskelligheder og mangfoldighed er med til at skabe udvikling og fornyelse. Med henblik på sikring af et godt arbejdsmiljø med en høj grad af trivsel vil Region Nordjylland arbejde for, at der er en ligelig repræsentation af mænd og kvinder på regionens arbejdspladser, idet det er Region Nordjyllands holdning, at dette betyder en styrkelse af arbejdspladsen og bidrager til et udviklende og velfungerende arbejdsmiljø".*



## Vision

Region Nordjyllands vision med projekt "Kvinder i ledelse" er at skabe **en kulturændring**, så vi får en bredere forståelse af ledelse i Region Nordjylland. Kulturændringen skal medføre, at vi får åbnet op for det ledertalent blandt kvinder, som vi har en tro på er til stede. Vi tror på, at flere kvinder i ledelse vil skabe bedre ledelse i kraft af de feminine værdier som kønnet kan tilføre lederskabet: Social intelligens, helhedsorientering og samarbejde.

På organisationsniveau ønsker vi, at kulturændringen tilfører Region Nordjylland:

1. Gode ledere
  - bedre arbejdsforhold, motivation og effektivitet
2. Mangfoldighed i ledelse
  - forskellighed, dynamik
  - maskuline og feminine værdier i ledelse
3. En organisation, som er gearret til fremtiden
  - rekrutteringsgrundlag der er så stort som muligt

På individ niveau ønsker vi, at kulturændringen fører til at de talentfulde kvinder tager aktivt stilling til, om de ønsker at gå efter en lederkarriere.

## Mål for 2008 - 2009

- Kvalitativ undersøgelse, som illustrerer de barrierer, der er for kvinder i den administrative del af Region Nordjylland for at gøre lederkarriere.
- 5 portrætter/artikler i vores interne Regionshusblad "Indsigt & Udsyn" og på vores hjemmeside "Pinfo" om kvindelige ledere.
- 45% kvinder på vores interne udviklingsforløb "Karriereveje".
- 20 kvindelige ledelsestalenter i netværksgrupperne.
- 10 kvindelige ledelsestalenter i individuel mentorordning.
- 10 ledere der repræsenterer balanceret ledelse, vil gå foran som mentorer for de kvindelige ledelsestalenter.
- 10 erfarne ledere på træningsforløb, som understøtter at lederne skal få øje på kvinderne i rekruttering af kommende ledere.

## Aktiviteter for 2008 - 2009

Region Nordjylland har opstillet fire scenarier af kvinder i relation til ledelse, vores indsats vil være tilpasset de forskellige målgrupper:

Scenarie 1 – 'Jeg gider ikke bøvlet' – kvinder, der aktivt har valgt ledelse fra.

Scenarie 2 – 'Leder – mig?' – kvinder, der ubevidst har valgt ledelse fra.

Scenarie 3 – 'Hvis du spørger mig, siger jeg ja' – kvinder, der gerne vil, men ikke siger 'til'.

Scenarie 4 – 'Jeg prøver, det skal nok lykkes' – kvinder der bevidst går efter ledelse.



### **Data på hvorfor kvinder vælger lederkarrieren fra – scenarie 1**

Kvalitativ analyse, hvor vi inviterer kvinder, som bevidst har valgt lederkarrieren fra. Målet med analysen er at få data på, hvad det er, der afholder de kvalificerede kvinder fra lederkarrierevejen, og få ideer til initiativer, der kan gøre, at vi kan designe lederstillinger på nye måder.

### **Historiefortælling om kvindelige ledere – scenarier 2 og 3**

Artikler i interne personaleblad og på Pinfo (Region Nordjylland interne net) for at vise medarbejderne i Region Nordjylland nogle forbilleder på kvindelige ledere og personificere nogle forbilleder, som kvinder kan spejle sig i.

### **Etablere netværk for kvinder, der ønsker at afklare om de har lederambitioner – scenarier 2, 3 og 4**

Kick off for netværkene i november 2008 med oplægsholdere om temaet: Kvindelige ledere. Efterfølgende vil netværkene blive tilbudt fascilitering. Herunder kan indgå elementer som: jobsøgning, kollegial coaching, inspirationsoplæg etc.

### **Etablering af intern mentorordning for kvinder der går efter en lederkarriere – scenarie 4**

Kvinderne tilbydes erfarne mentorer, der kan hjælpe med at afmystificere lederjobbene og give opbakning og feedback i forhold til kvindernes ønske om lederkarriere. Herunder vil vi tilbyde mentorerne et seminar om mentorrollen.

### **Deltage i karrierevejsforløbet – scenarier 3 og 4**

Karriereveje er rettet mod mænd og kvinder, som ønsker at afklare hvilken karrierevej, herunder ledelse, der er den rette for den enkelte

### **Udviklingsforløb for ledere, så de ser de kvindelige ledertalenter – scenarier 2 og 3**

Udviklingsforløb for ledere, så de bliver opmærksomme på de forskellige scenarier af potentielle kvindelige ledertalenter.

### **Perspektivering og evaluering af projekt kvindelige ledere**

Perspektivering og læring af projektet herunder indgår rapportering til Charteret i forbindelse med ligestillingsrapport november 2009. I evalueringen vil indgå en undersøgelse, hvor vi se, hvorvidt kulturændringen er lykket. Her vil vi også tage stilling til om projektet skal fortsætte og i hvilken form.