

Flere kvinder i ledelse: indsatsområder 2008/ 2009

Velfærdsministeriet har tiltrådt charteret for flere kvinder i ledelse, som ligestillingsministeren lancerede den 25. marts 2008. Ved at være en af de organisationer og virksomheder der har tilsluttet sig charteret, forpligter Velfærdsministeriet sig til at gøre en konkret indsats for at få flere kvinder i ledelse.

Som det fremgår af tabellen, er der 16,66 % flere mænd end kvinder i ledelsesstillinger i Velfærdsministeriets departement. Der er 36 chefer (defineret som antal personer i lønramme 36 og opefter med personale ansvar) i departementet, inkl. Ligestillingsafdelingen, Koncern-IT, CPR-kontoret og Psykolognævnet.

| Stillingsniveau | Mænd | Kvinder | I alt | Mænd i procent | Kvinder i procent |
|------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|-------------------|
| Departementschef | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |
| Afdelingschefer | 4 | 4 | 8 | 50,00% | 50,00% |
| Kontorchefer | 12 | 10 | 22 | 54,55% | 45,45% |
| Chefkonsulenter | 4 | 1 | 5 | 80,00% | 20,00% |
| I alt | 21 | 15 | 36 | 58,33% | 41,67% |

Velfærdsministeriets departement arbejder for, at fastholde balancen 40% - 60% i ledergruppen i 2009 og implementere aktiviteter, som vil fremme en ligelig fordeling i de kommende år.

Ny personalepolitik

Velfærdsministeriet er ved at udarbejde nye personalepolitikker, hvor vi vil bruge charterets anbefalinger for at fremme kvinders og mænds lige karrieremuligheder.

Indsatsområder for 2008/ 2009:

- **Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)**

Den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) er meget vigtigt for arbejdet med at identificere og udvikle lederemner og talenter. Vi vil sikre, at medarbejderne uanset alder og køn, bliver spurgt til deres ønsker for karriereudvikling på kort sigt og på længere sigt, og interesse for større ansvar og lederstilling.

Nyt MUS-koncept og materiale til medarbejderudviklingssamtalerne implementeres delvist i 2008, med fuld implementering i 2009.

- ***"Hurtig" tilbage på jobbet***

Vi vil tilbyde samtaler til medarbejdere, som har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode, f.eks. på grund af barsel, og udarbejde en plan for, hvordan de hurtigst muligt kommer tilbage i jobbet.

Implementering 1. halvår 2009

- ***Talentudvikling***

Vi vil udvikle koncepter og programmer for talentudvikling, som appellerer til den enkelte medarbejders ønsker og behov.

1. Talentudviklingsprogrammer
2. Før-lederkurser
3. Mentorprogrammer for nye ledere.

Implementering 1. halvår 2009

- ***Intern og ekstern kommunikation***

1. Aktiv brug af intranet og hjemmeside for at skabe opmærksomhed på, lige karrieremuligheder for mænd og kvinder og talentudvikling.
2. Husmøde/ temachefmøder med fokus på lige karrieremuligheder for begge køn.

Implementering 1. halvår 2009

- ***Lederudviklingssamtale (LUS)***

Revurdering af lederudviklingssamtale-konceptet.

Ved succeskriterierne lægges der vægt både på faglige og personlige kompetencer. Ledere måles både på de faglige og på de bløde resultater: HR, trivsel, udvikling, bidrag til helheden.

Implementering 1. halvår 2009

Rekrutteringsprocessen

Indsatsområder for 2008/ 2009:

- ***Stillingsannoncen***

Vi vil arbejde på job- og personprofiler i vores stillingsannoncer, samt sprog og grafisk udformning mhp, at de skal appellere til begge køn. Vi sørger for, at der er balance i beskrivelsen af de faglige og de personlige kompetencer. Samtidig fokuserer vi på valg af medier for annoncering.

1. Udarbejdelse af statistik på antallet af mandlige og kvindelige ansøgere fordelt på interne og eksterne ansøgere.
2. Skabelon for annoncer og udvalg af billeder.
3. Deltagelse i karrieremesser, hvor vi præsenterer job- og karrieremuligheder i Velfærdsministeriet som attraktivt for begge køn.

Implementering 2. halvår 2008

4. For lederstillinger udarbejdes statistik på ansøgernes køns-mæssige fordeling.

- ***Udvælgelsesprocessen***

Vi er opmærksomme på, at andelen af mænd og kvinder, som vi indkalder til samtale, skal balancere kønsfordelingen blandt ansøgerne.

- ***Ansættelsessamtalen***

Samtalen gennemføres på en kønsneutral måde og giver lige mulighed for mænd og kvinder både emne- og tidsmæssigt. Vi lægger vægt på interviewerens spørgeteknik. Vi sørger for at der i ansættelsesudvalget deltager repræsentanter fra begge køn.

1. Revidering af interviewguide
2. Kurser i interview-teknik med målgruppe afdelingschefer, kontorchefer og HR-medarbejdere med fokus på kønsforskelle i kommunikation.

Implementering 1. halvår 2009

Afreportering

For at følge op på vores mål og indsatser, får chefgruppen og departementschefen hvert halve år en status på implementering af aktiviteterne.