

**Strategi**

**for**

**flere kvindelige ledere i VTU-koncernen**

## 1. Sagens baggrund

Med underskriften på Charteret for flere kvinder i ledelse har VTU-koncernen forpligtet sig til at arbejde aktivt for flere kvinder i ledelse.

Konkret er koncernen forpligtet til:

- A. At udarbejde en strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.
- B. At udvikle og opstille mål og/eller måltal for kvinder i ledelse, for andelen af kvinder på udvalgte ledelsesniveauer inden for et fastsat tidsrum eller for andelen af kvinder i talentpools eller pipeline.
- C. At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.
- D. At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering.
- E. At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.
- F. At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.
- G. At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.

Dette notat indeholder et afsnit om fakta (punkt 2) og forslag til mål for flere kvinder i VTU's ledelse samt forslag til en strategi for at opfylde målene (punkt 3). Det skal understreges, at en række af elementerne vil være til glæde og gavn for begge køn.

## 2. Fakta

- I 2007 blev der aftalt en ny værdibaseret personalepolitik i koncernen. Politikken er baseret på værdierne ambitiøse, entusiastiske, samarbejdende og respektfulde. I forbindelse med politikken tilblivelse blev temaer som ligestilling mellem kønnene og karriere drøftet. Begge temaer er behandlet i politikken.

Under værdien *respektfuld* slås det fast, at vi i det daglige betragter alle medarbejdere som ligeværdige uanset alder, køn, uddannelse, stilling, etnisk baggrund og lignende.

Under værdien *ambitiøse* slås det fast, at vi giver alle medarbejdere mulighed for individuelle karriereforløb. Spændende og udfordrende arbejdsopgaver er vigtigere end formel status og titler.

Som supplement til politikken har vi udarbejdet forskellige retningslinier, der uddyber politikken. En af retningslinierne handler om ligestillingsområdet.

Et andet supplement til den værdibaserede personalepolitik er en årlig beretning ”Status og perspektiver”. Her gøres en gang om året status for, og herunder status for ligestilling mellem kønnene. På denne baggrund sættes nye mål.

- Ultimo 2007 udgjorde andelen af kvindelige medarbejdere i VTU-koncernen 54%.

En indikator for ligestilling mellem kønnene er, i hvilket omfang mænd og kvinder har samme karrieremuligheder. Den aktuelle status ses her:

Procentvis fordeling af mænd og kvinder på koncernniveau 1 kvartal 2008									
Løntrin		37		38		39		40	
	i alt	M	K	M	K	M	K	M	K
Dep	6	3	2					1	
ITST	12	6	3	1	1	1			
UBST	11	4	4	1	1	1			
FI	13	6	5	1			1		
CIRIUS	4	1	2	1					
	46	20	16	4	2	2	1	1	

Derudover har koncernen følgende medarbejderkategorier med personaleansvar

	M	K
Chefer med personaleansvar i de ikke klassificerede stillinger	3	2
Koordinatorer	1	4
Områdeledere	8	12
Souschefer	3	11
Ialt	15	29

### 3. Forslag til mål og strategi for flere kvindelige ledere i VTU

Målsætningen for de kommende års arbejde med charter for flere kvinder i ledelsen:

- At tilbyde mænd og kvinder lige mulighed for at gøre karriere
- At fastholde og udvikle talentfulde kvindelige medarbejdere
- At fastholde en betydelig andel af kvindelige ledere
- At sikre et godt grundlag for at rekruttere kvindelige ledere

For at leve op til målsætningen foreslås det, at:

- Topledelsen sætter temaet på dagsordenen
  - Koncerndirektionen udpeger én direktør, der får et særligt ansvar for temaet flere kvindelige ledere i VTU.
  - Temaet sættes på dagsordenen i forbindelse med ledelses arrangementer, resultatkontrakter og i forbindelse med LUS/MUS-samtaler.
  - I forbindelse med 360 graders målinger, trivselsmålinger og cheflønsforhandlinger

analyseres for eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd.

- Rekrutteringsindsatsen styrkes
  - Gør det tydeligt at både mænd og kvinder opfordres til at søge ledige stillinger.
  - Der udarbejdes statistik for hvor mange, der søger lederstillinger i koncernen og hvordan ansøgerne fordeler sig på køn.
  - Alle kvindelige ansøgere til lederstillinger indbydes som udgangspunkt til samtale.
  - Interne kandidater, der søger lederstillinger, men ikke får dem, tilbydes efterfølgende en samtale. Målet med samtalen er at drøfte og give sparring til ansøgerens karriereønsker.
- Tilbyde karriere- og lederudviklingsprogrammer
  - Der gennemføres en kortlægning af hvilke medarbejdere der p.t. er i gang med karriere- og lederudviklingsprogrammer med henblik på at få et overblik over kønsfordelingen. På denne baggrund drøftes, hvordan VTU fremadrettet kan have fokus på kvinders talent- og karriereudvikling.
  - Temaet karriere- og talentudvikling i VTU koncernen sættes på dagsordenen med henblik på at drøfte fremadrettede tiltag, og i den forbindelse behandles temaet kvinder og ledelse op.
- Etablere netværk og mentorordninger
  - Der gennemføres et arrangement under overskriften Kvinde kend din karriere. Arrangementet bygges op over 3 temaer; rollemodeller som inspiration, karriereønsker og hindringer. Dette arrangement danner udgangspunkt for en drøftelse af ønsker og krav om netværk, mentorordninger og karriereprogrammer for kvinder i VTU-koncernen.
- Skab en familievenlig arbejdsplads
  - De gode historier om, at ledelse og familieliv godt kan hænge sammen fortælles.
- Synliggøre indsatsen
  - Vi måler og drøfter løbende indsatsen for flere kvinder i ledelsen. Vi bidrager med vores erfaringer og resultater på intranettet, hjemmesiden og ligestillingsministeriets tema-side.
  - I Status og perspektiver gøres én gang om året status over, hvordan det går på ligestillingsområdet, og herunder udmøntning af strategien for flere kvinder i ledelse. Det sker på baggrund af drøftelserne i administrationschefkredsen, koncerndirektionen og i MSU.