

CHARTER FOR FLERE KVINDER I LEDELSE - BASELINE RAPPORT

Introduktion

Vejdirektoratets vision har fokus på den enkelte borger, hvilket i det daglige arbejde vil sige, at vi vil levere effektiv og professionel opgaveløsning til gavn for den enkelte bruger af Vejdirektoratets ydelser.

Vejdirektoratet er en moderne, fleksibel og familievenlig arbejdsplads, som sikrer en effektiv opgaveløsning - og er samtidig en arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde en mangfoldig gruppe af medarbejdere, ledere og chefer. Vejdirektoratet er en arbejdsplads, som giver plads til alle medarbejdere, ledere og chefer uanset køn, alder, uddannelse, religion, etnisk baggrund, handicap og seksuel orientering.

Vejdirektoratets værdier er: Engagement, kompetence, samarbejde, kreativitet og troværdighed. Det er værdier, som har gode udfoldelsesvilkår i en medarbejdergruppe, som består af både kvinder og mænd i ligeværdige samarbejdsrelationer.

1. Strategi og plan

Vejdirektoratets plan for charter for flere kvinder i ledelse strækker sig over 5 år - fra 2011 til 2015.

Vejdirektoratet vil i den daglige drift og den strategiske ledelse af virksomheden sætte fokus på at rekruttere, udvikle og fastholde alle talenter - kvinder og mænd - samt på at opnå en balanceret fordeling af kvinder og mænd i ledelsen i løbet af de næste fem år.

Strategien og planen skal sikre kvinder og mænd lige muligheder for karriereudvikling. Vejdirektoratet ansætter medarbejdere, ledere og chefer - kvinder såvel som mænd - ud fra kompetencer og kvalifikationer, og tilslutningen til charter for flere kvinder i ledelse ændrer ikke denne praksis.

Ansvar for opgaven ligger hos direktionen, de enkelte chefer og ledere og i Personaleafdelingen. Vejdirektoratet vil sikre, at både strategi og plan for tilslutning til charteret om flere kvinder i ledelse bliver formidlet både internt i organisationen og eksternt.

2. Mål og måltal

Vejdirektoratets mål i perioden 2011–2015 er at forbedre fordelingen mellem kvinder og mænd i ledelsesgruppen (chefer og afdelingsledere) samt sikre, at såvel kvinders som mænds potentiale for ledelse får gode vilkår for udfoldelse til gavn for både den enkelte og for organisationen. Vejdirektoratet vil arbejde med måltal for fordelingen af kvinder og mænd i ledelsesgruppen.

Vejdirektoratet understreger, at de nedenfor opstillede måltal ikke må forveksles med kvoter, som er "reserverede pladser". Målene er udtryk for en realistisk ambition, og alle kandidater - kvinder og mænd - konkurrerer på lige vilkår, når stillinger skal besættes ud fra kvalifikationer og kompetencer.

Vejdirektoratet opstiller måltal for andelen af kvinder i ledelsesgruppen med udgangspunkt i status pr 3. kvartal 2010. Disse er vist i nedenstående tabel.

Opgørelse pr. 3. kvartal 2010 over ledelsesgruppen i Vejdirektoratet (kilde: VDnettet).

Stillingsniveau/kategori	Antal Mænd	Antal Kvinder	I alt	% Mænd	% Kvinder
Ledelsesgruppen	47	14	61	77	23

Måltal

I nedenstående tabeller er måltallene opstillet for den samlede ledelsesgruppe for perioden 2011-2015. Måltallene er opgjort numerisk og i procent - og tager udgangspunkt i ledelsesgruppens sammensætning og antal i 2010. Eftersom disse tal kan ændre sig over perioden, vil der være fokus på den procentvise fordeling justeret i forhold til det samlede antal.

Måltal pr. december 2011

Stillingskategori	Antal mænd	Antal kvinder	I alt	% Mænd	% Kvinder
Ledelsesgruppen	46	15	61	75	25

Måltal pr. december 2013

Stillingskategori	Antal mænd	Antal kvinder	I alt	% Mænd	% Kvinder
Ledelsesgruppen	41	20	61	67	33

Måltal pr. december 2015

Stillingskategori	Antal mænd	Antal kvinder	I alt	% Mænd	% Kvinder
Ledelsesgruppen	37	24	61	61	39

Måltallene vurderes som realistiske om end ambitiøse og er opstillet ud fra et skøn over det antal stillinger i ledelsesgruppen, der kan forventes at komme i spil henover de kommende 5 år. Baseret på opgørelser over tidligere års mobilitet, samt det faktum at alle nuværende åremålskontrakter udløber i den 5-årige periode – vurderes det realistisk at øge antallet af kvinder i ledelsesgruppen fra 15 til 24 (dvs. fra 25 % til 39 %). Med en forventning om at ca. 20 stillinger i ledelsesgruppen kommer i spil frem til 2015, vil det opstillede måltal fordele en ligelig fordeling af mænd og kvinder ved fremtidige nyansættelser.

3. Personalepolitikken

Vejdirektoratet nedsatte i maj 2010 et nyt mangfoldigheds- og ligestillingsudvalg under HSU. Dette vil i løbet af 2011 udforme en ny ligestillings- og mangfoldighedspolitik, som blandt andet vil inkludere Vejdirektoratets mål og forpligtelser i forhold til charter for flere kvinder i ledelse, herunder vil blandt andet indgå, at Vejdirektoratet vil arbejde for, at mandlige ansatte udnytter den barselsorlov, som er forbeholdt fædre.

4. Ansættelse og rekruttering

Ved besættelse af leder- og chefstillinger benytter Vejdirektoratet sig af såvel intern som ekstern rekruttering.

Som led i Vejdirektoratets rekrutteringsstrategi og vindue udadtil i forhold til potentielle ansøgere, er der udarbejdet en række små interviews, som er sat på hjemmesiden. Interviewene er med forskellige typer af medarbejdere og ledere. Disse interviews illustrerer bredde og mangfoldighed blandt Vejdirektoratets medarbejdere - udvalgt efter alder, køn, etnicitet, jobfunktion og uddannelse. En af de interviewede er en kvindelig ingeniør og afdelingsleder. Det forventes i 2011 at få udformet små videoklip til illustration af mangfoldigheden i medarbejderstaben.

Vejdirektoratet vil gennemføre en analyse af chef- og lederansættelser i årene 2009 og 2010. Den præsenteres ultimo 2011. Analysen skal undersøge den samlede rekrutteringsproces fra jobbeskrivelser, udformning af stillingsannoncer, valg af annonceringskanaler, udvælgelse af



kandidater, sammensætning af ansættelsesudvalg, forberedelse til ansættelsessamtaler, testen og til endeligt valg af kandidat.

Formålet er at se, om der er usynlige faldgruber og klarlægge, om rekrutteringsforløbene sikrer kvinder og mænd lige karrieremuligheder. Hvis resultatet af analysen viser, at der er forbedringsbehov, vil rekrutteringsforløbene blive justeret.

Fra januar 2011 vil Vejdirektoratet løbende monitorere besættelse af lederstillinger.

5. Rekrutteringsfirmaer/headhuntere

I en række ansættelser af ledere, chefer og direktører anvender Vejdirektoratet rekrutteringsfirmaer til at bestå i hele eller dele af rekrutteringsprocessen. Ved disse ansættelser har firmaerne i altovervejende grad præsenteret en fornuftig balance af kvinder og mænd som kandidater i ansøgerfelt.

Primo 2011 skal indgås en ny rammeaftale med et rekrutteringsfirma. I udarbejdelsen af udbudsmaterialet vil det blive et krav, at firmaet skal kunne stille med en god balance af kvinder og mænd som kandidater i ansøgerfeltet, og ligeledes vil det blive et krav, at firmaet kan dokumentere resultater fra tidligere forløb.

6. Karriereudvikling

Vejdirektoratet har som målsætning, at alle medarbejdere oplever, at kvinder og mænd har lige adgang til leder- og chefstillinger. Denne målsætning monitoreres i den årlige APV- og holdningsundersøgelse og analyseres på køn.

I 2011 vil Vejdirektoratet gennemføre et lederudviklingsforløb for fungerende ledere. Der vil i dette forløb være reserveret et tema, som handler om den enkelte leders og den samlede ledergruppes ansvar og opgaver for at opfylde målene i charter for flere kvinder i ledelse.

Vejdirektoratet vil tilbyde eksternt karriererådgivning til udnævnte ledere, samt uddannelse til at kvalificere sig til lederstillinger for potentielle ledere.

Vejdirektoratet vil arbejde med, at der i MUS samtaler indgår dialog om medarbejderes karriere- og lederambitioner.

Endelig vil Vejdirektoratet støtte, at kvindelige ledere og førledere deltager i netværk og mentorordninger.

7. Videndeling

Vejdirektoratet vil dele erfaringer og resultater med andre virksomheder i charter for flere kvinder i ledelse og vil deltage i relevante aktiviteter og netværksmøder. Vejdirektoratet samarbejder løbende på tværs af ministerier med HR-afdelinger, linjeledelse og med Personalestyrelsen, og Vejdirektoratet vil også bruge disse kanaler til videndeling.

