



Organisation for erhvervslivet

DI's baselinerapport til Charter for flere kvinder i ledelse

I 2009 tiltrådte DI Charter for flere kvinder i ledelse. Chartret ligger i naturlig forlængelse af DI's HR-strategi og fokus på mangfoldighed. Resultatet af arbejdet med DI's målsætninger angivet i baselinerapporten afrapporteres til ligestillingsministeren i november 2011.

77 % af DI's ansatte indgår i de medarbejderkategorier, som relaterer sig til charteret. Det vil sige de ansatte, som har mulighed for karriereudvikling enten i leder- eller specialtjening. Den procentvise fordeling af mænd og kvinder i kategorierne er som følger:

| Pr. februar 2010 | Mænd | Kvinder |
|---|-------------|-------------|
| Adm. direktør, direktør | 67 % | 33 % |
| Manager, underdirektør | 70 % | 30 % |
| Chefkonsulent, konsulent | 59 % | 41 % |
| Sekretær, chefsekretær, adm. koordinator | 5 % | 95 % |
| Servicemedarbejdere | 49 % | 51 % |
| I alt | 47 % | 53 % |

En medarbejdertilfredshedsundersøgelse foretaget i 2010 viser, at både mænd og kvinder i de ovennævnte målgrupper ligeligt svarer, at der er gode muligheder for karriereudvikling i DI.

Mangfoldighed i DI

Med udgangspunkt i kønsfordelingen i ovenstående tabel samt resultatet fra tilfredshedsundersøgelsen, er vurderingen, at rammevilkårene er tilfredsstillende i forhold til, at både mænd og kvinder kan udfolde deres potentialer til bl.a. at kunne gå ledervejen. På denne baggrund prioriterer DI internt at fokusere på mangfoldighed, frem for et ensidigt fokus på køn.

Mangfoldighed dækker:

☞ At lede, integrere og anvende forskelle hos medarbejdere med forskellige baggrunde, fx forskelle i faglighed/uddannelse, erfaringer, nationalitet, køn, seksuel orientering, alder, m.m. Det betyder bl.a. i den daglige ledelse, at kunne skabe en inkluderende kultur og sammensætte teams ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde.

Hensynet til mangfoldigheden i relation til karriereudvikling vil også præge DI's initiativer i forhold til chartret, som gennem synlighed, struktur og systematik vil fokusere på at fastholde og understøtte en mangfoldighedskultur.

DI's initiativer

Charterinitiativerne udgør en del af den HR-strategi, som DI gennemfører i indværende og de kommende 2-3 år. Initiativerne i forhold til chartret vil overordnet fokusere på at fastholde og understøtte kulturen med gode karriereudviklingsmuligheder på alle lederniveauer og nøglepositioner for begge køn.

I HR-strategien indgår bl.a. en proces for implementering af God DI-Ledelse, som en ramme for alle aktiviteter.

Udvælgelseskriterierne for deltagelse i HR-strategiens initiativer vil bl.a. omfatte en vurdering af, hvordan man efterlever de fire Gode DI-Skikke:

- 1) Vi vil gå en ekstra mil for medlemmerne.
- 2) Vi vil have kompetente mennesker til at spille sammen i og uden for DI.
- 3) Vi vil skabe resultater, gå nye veje og gribe muligheder.
- 4) Vi vil styrke og tage hånd om hinanden.

Charter-initiativerne indgår i en værdikæde, hvis første led er rekrutteringsprocessen og fortsætter med de forskellige individuelle udviklingsmuligheder:

Optimal rekrutteringsproces

DI ønsker at tiltrække og rekruttere de medarbejdere, som bedst understøtter DI's strategi. Vi vil derfor fortsat udvælge medarbejdere ud fra kvalifikationer og i forhold til de faglige og personlige kompetencer, som bedst matcher det enkelte job samt med fokus på mangfoldighed. Det vil sige, at vi ser den enkelte ansøger ud fra et ressource-mæssigt bredt perspektiv.

Målsætning:

- ➔ Fortsat optimere rekrutteringsprocessen og sikre mulighed for intern rotering.
- ➔ Arbejde strategisk med Employer Branding.
- ➔ Sikre at der ved hvert jobopslag inviteres mindst én kvindelig kandidat til samtale.

Udviklingssamtale

I den årlige udviklingssamtale for chefer og medarbejdere skal det være obligatorisk at drøfte karriereudvikling for at afklare muligheder, behov og ambitioner. Set ud fra en mangfoldighedsbetragtning, skal det være normen, at hver person vurderes individuelt med hensyn til valg af karrierevej.

Et led i karriereudviklingen vil være at understøtte medarbejderne i at blive i stand til selv at kunne navigere i DI og bruge de muligheder, der er i systemet, samt sætte sig i position til de opgaver, projekter og netværk, der giver synlighed i forhold til karriereønskerne.

Målsætning:

- ➔ Alle medarbejdere gennemfører en årlig udviklingssamtale, hvor der drøftes karriereønsker/-muligheder og potentiale.
- ➔ Alle medarbejdere har fået udarbejdet en udviklingsplan indenfor det første ansættelsesår, som opdateres mindst én gang årligt.

Talentudviklingsprogram

Vi gennemfører talentudviklingsaktiviteter for at sikre fastholdelse af talenter til en karriere som leder eller specialist i DI. For at skabe bredde og dybde i talentmassen samt sikre et fremadrettet fokus på hhv. potentialet og mangfoldighedsaspektet, vil der blive anvendt professionelle testværktøjer til talentudvælgelsen. Ledertalenterne skal bl.a. involveres i en række aktiviteter med hovedvægten på træning i God DI-Ledelse.

Målsætning

- ➔ Der igangsættes hold for talentudvikling en gang årligt.

Obligatorisk ledelsesudvikling

Alle ledere inviteres til at deltage i det interne 10 moduls ledelsesudviklingsprogram. For nye og yngre ledere med under 2 års lederanciennitet gælder, at deltagelse er obligatorisk. Ledelsesudvikling indebærer fokus på mangfoldighedsledelse og ledelse af mangfoldighed. DI's lederudviklingsprogram indeholder 10 moduler: Den målrettede udviklings samtale - Situationsbestemt ledelse - Vanskelige samtaler - Coaching - Anerkendende ledelse - Konflikthåndtering - Trivsel og energi for chefer - Ledelseskommunikation - High Performance Teams - Ansættelse og introduktion.

Målsætning:

- ➔ Alle nye og yngre ledere har deltaget i de 10 moduler i løbet af 2010-2011.

Mentoraftaler

Der tilbydes en intern mentorordning med erfarne DI-chefer og medarbejdere. Mentorer og mentees udvælges og matches ud fra et princip om bred repræsentation på tværs af DI.

Målsætning

- ➔ Konceptet for mentorordningen udvikles og et pilotprojekt igangsættes med 8 mentorpar i 2010.

Sekretær- og servicemedarbejdere

De gode individuelle udviklingsmuligheder for sekretærer og servicemedarbejdere fastholdes, og vi understøtter karriereudvikling til rollen som team-/driftsleder.

Målsætning

- ➔ Alle team- og driftsledere gennemfører en team-/driftslederuddannelse i 2010.

Miniseminarrække

Som inspiration til karriereudvikling afholdes miniseminarer med karrieremæssige rollemodeller som oplægsholdere.

Målsætning

- ➔ Der gennemføres 3 miniseminarer i 2010.

Venlig hilsen



Bolette Christensen

Direktør, DI