

Balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen

Lægemiddelstyrelsen har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse.

Kvinder og mænd i ledergruppen og gruppen af overlæger

Kønsfordeling i Lægemiddelstyrelsen er 70 % kvinder og 30 % mænd. Internt har vi en stor gruppe, hvorfra vi kan rekruttere til lederstillinger.

Vi har i dag en god balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen og i gruppen af overlæger. Udfordringen for os fremover bliver at fastholde en god balance mellem mænd og kvinder på alle ledelsesniveauer og i overlægegruppen ved at udnytte alle talenter.

	Kvinder	Mænd	I alt
Chefgruppen	3	5	8
Sektionslederne	11	8	19
Overlæger	2	2	4
<i>I alt</i>	<i>16</i>	<i>15</i>	<i>31</i>

Mål for 2009: Balance mellem mænd og kvinder i ledergruppen

Vi arbejder for, at der fremover er balance mellem mænd og kvinder i ledergruppen og i overlægegruppen. Det overordnede mål for 2009 er, at den samlede andel af kvinder i ledergruppen og i overlægegruppen er på samme niveau som i dag.

For at understøtte vores ordnede mål, vil vi løbet af 2008 og 2009 iværksætte konkrete initiativer i forhold til at sikre balance mellem mænd og kvinder på alle ledelsesniveauer og i overlægegruppen. Lægemiddelstyrelsen vil sætte ind på to områder:

- udvikle lederemner og –talenter og
- rekruttering.

Udvikle lederemner og talenter

Medarbejderudviklingssamtalen er vigtig

Den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) er central for arbejdet med at udvikle lederemner og talenter. Ved MUS kan medarbejderen sammen med sin nærmeste leder afklare, hvilke ønsker og mål han/hun har til sit arbejde på kort sigt og på længere sigt, og snakke om han/hun har lyst til at være leder. Kort sagt MUS er nøglen til at afsøge og udvikle den enkeltes lederskab.

Aktiviteter ”Prøv ledelse”

Aktiviteter, hvor medarbejderen kan prøve at være leder:

- Projektleder
- Teamleder
- Souschef
- Fagligt ansvar for konkrete opgaver

Før-lederkurser

Som led i at udvikle den enkelte medarbejder, tilbyder vi medarbejderen at deltage i et før-lederkursus. Kurset skal supplere de praktiske erfaringer med teori – og dermed give medarbejderen en værktøjskasse.

Coaching

Alle lederemner- og talenter får tilbud om at deltage i et coachingforløb på 3 – 5 timer.

Mentorordning

En anden mulighed er, at man kan deltage i en mentorordning. Det kan enten være en intern eller ekstern mentor.

Mål for at udvikle lederemner og-talenter

- Nyt materiale til medarbejderudviklingssamtalerne er implementeret senest i 2009.
- 4 -6 udvalgte medarbejder deltager i et kompetence- og karriereafklaringsforløb. Gennemført inden udgangen af 2. kvartal 2009.
- 4 – 6 medarbejdere deltager i aktiviteter, hvor medarbejderen fungerer som leder. Gennemført inden udgangen af 2. kvartal 2009.

Det er den enkelte leders ansvar at motivere og styrke lederemnerne og -talenterne i det daglige arbejde.

Rekruttering

Når vi ansætter nye ledere har vi fokus på, at der skal være balance mellem kvinder og mænd i ledergruppen og på de enkelte niveauer i ledelsen. Hensynet til, at det er den bedst egnede kandidat, vi ansætter, vejer tungest.

Mål for rekruttering

- Opmærksomhed på sproget i vores jobannoncer og -profiler
 - Skabelon for annoncer udarbejdet og implementeret inden udgangen af 3. kvartal 2008.
 - Jobannoncer og -profil skal appellere til både mænd og kvinder.
- Gennemføre ansættelsessamtalen på en kønsneutral måde
 - Interviewguide udarbejdet og implementeret inden udgangen af 3. kvartal 2009.
 - I ansættelsesudvalg deltager både mænd og kvinder.
- Andelen af mænd og kvinder, som vi indkalder til samtaler, skal balancere kønsfordelingen i ansøgerfeltet.

- Dette krav bliver indarbejdet i kontrakter med eksterne konsulenter. Implementeret ved udgangen af 2. kvartal 2008.
- For hver lederstilling udarbejder vi en statistik på ansøgernes kønsmæssige fordeling. Implementeret ved udgangen af 2. kvartal 2008.

Når vi vores mål?

Chefgruppen og SU får hvert halve år en status på vores aktiviteter. Er vi bagud i forhold til vores mål, vil der være forslag til, hvordan vi kan komme videre med at sikre balance mellem mænd og kvinder i ledergruppen.

Det er et fælles ansvar i ledergruppen at sikre, at vi i 2009 forsat har en rimelig balance mellem mænd og kvinder i ledergruppen og i overlægegruppen.