

Microsoft Baseline Rapport

Charter for Kvinder i Ledelse

Marie-Louise Sachs Grauballe
magraub@microsoft.com



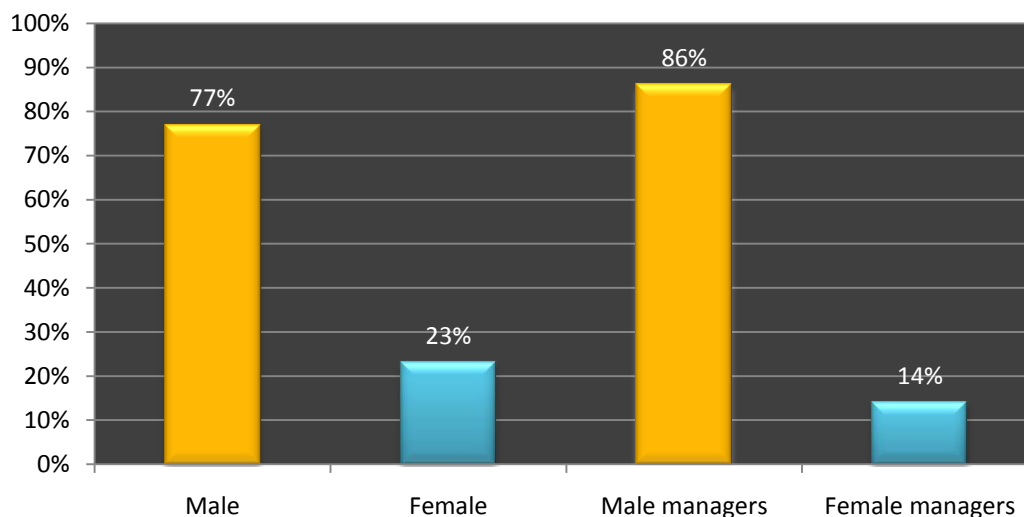
people  ready

Kvinder i ledelse

Mangfoldighed for Microsoft betyder at få det bedste ud af de ansattes individuelle styrker, at forbedre forretningen gennem forståelse for samt værdsættelse af forskellighed. Mangfoldighed for os betyder også, at udvikle det fleksible arbejdsmiljø, bl.a. ved hjælp af ny teknologi, således at arbejdet i højere grad kan tilpasses den enkeltes rytme og work/life balance. Sidst, men ikke mindst betyder mangfoldighed for Microsoft, at skabe et miljø der er præget af respekt, accept og påskønnelse.

Den nuværende kønsfordeling i Microsoft er følgende: af den totale population på 381 fuldtidsansatte er 77 % mænd og 23 % kvinder. Interne statistiske undersøgelser har vist, at vi er i stand til at tiltrække kvindelige talenter på de lavere niveauer, dog kniber det lidt med at få dem op igennem systemet. Vi udøver en ledelsespraksis som gør det muligt for alle medarbejdere i virksomheden at søge ledige jobs. Dog viser vores interne statistik på managers at 86% af managers i Microsoft Danmark er mænd, 14% er kvinder.

Employee population in
Microsoft Denmark (Nov 2008)



Målsætning

Vores målsætning på dette område er at fastholde og udvikle kvindelige talenter, tiltrække en bred vifte af talenter til vores virksomhed, deriblandt flere kvinder og unge og have en målsætning for vores eksterne rekrutteringspartnere at mindst 33 % af de præsenterede kandidater skal være kvinder. Derudover vil vi sikre, at antallet af kvinder i Microsoft Danmark som minimum afspejler populationens sammensætning indenfor ledelse, talentprogrammer samt trainee-programmet. Som nyt i år, vil administrerende direktør for Danmark Jørgen Bardenfleth, blive målt direkte på hvor mange kvinder vi ansætter, antallet af kvindelige talenter i puljen og antallet af kvinder i ledelsen på mellemlider og toplederniveau – direkte i hans lande scorecard.

Mangfoldighedshandlingsplan FY09

For at imødekomme vores målsætninger bedst muligt, har vi indledt en række aktiviteter. Blandt andet har vi en rekrutteringsstrategi der går på, at en tredjedel af de rekrutterede skal være kvinder. Vi har oprettet en "Senior female" fokus gruppe og en "Baby-club", som er en klub for medarbejdere der er på barsels- og forældreorlov. Vores jobannoncer skal også appellere til kvinder, derfor lancerede vi i april måned Pink kampagnen i Eurowoman, samt fik lavet nogle Go-cards i maj måned. Alt dette med henblik på at opfordre flere kvinder til at søge job hos os. Som en del af virksomhedens kultur, arbejder vi med træning og bevidsthedsskabelse ved at alle medarbejdere deltager i obligatorisk "inclusion training". Derudover skal nævnes, at Microsoft hvert andet år afholder World Wide Women's conference i Redmond. Sidst var temaet "Networking to Success". Vi har i de seneste måneder lanceret et "networking to success" program for kvindelige talenter i Microsoft Danmark, hvor vi kan åbne op for dialogen og mulighederne for flere kvinder i ledelse og give kvinderne værktøjer til at udvikle deres kompetencer således at de kan få sparring i netværket til hvordan de skaber en karriere som leder og diskuterer lederrollen i dag.

Vores planer i indeværende finansår går på at videreudvikle de ovennævnte punkter, samt en lang række nye tiltag, heriblandt implementering af de fokusområder i Ligestillingscharteret for flere kvinder i ledelse præsenterer. Vi har etableret et "Diversity Council", et mangfoldighedsråd, som består af mænd, kvinder, unge samt kulturer på tværs. Vi skal implementere et specielt Mangfoldighed Scorecard ud fra tesen om, at vi får hvad vi måler. Vi skal ydermere sætte fokus på Mangfoldighed på vores Intranet samt meget andet.

Igangsatte aktiviteter i nuværende finansår:

- Off-site med den øverste ledergruppe hvor Mangfoldighed blev diskuteret med fokus på kvinder og unge i Microsoft. Formålet med diskussionen var at få alle medlemmer i den øverste ledergruppes "by-in" og engagement i at drive vores Mangfoldigheds mål. Diskussionen var faciliteret af kommunikationsrådgiver og tidligere journalist Vibeke Hartkorn.
- Diversity Council – Mangfoldighedsråd – integration af mangfoldighed i vores forretningsstrategi samt sikre at vi er en arbejdsplads der afspejler mangfoldigheden hos vore medarbejdere, kunder og i samfundet. Rådet arbejder med de målsætninger virksomheden har sat i dette finansår – Mangfoldigheds Scorecardet, hvor det ene fokusområde netop er kvinder i ledelse.
- Senior Female Focus Group – alle kvindelige medarbejdere på et Microsoft specifikt senior niveau får en mentor i eller udenfor Microsoft. Denne gruppe er også etableret som et internt kvindeligt netværk i Microsoft.
- Kvindelige nøglemedarbejdere har fået tilbudt et medlemskab hos netværksvirksomheden "Protocol", hvortil også hører en ekstern mandlig mentor. Formålet med dette medlemskab er at støtte og opmuntre kvinder med lederpotentiale til at udvikle sig og motiveres til at søge lederjobs.
- "Skip niveau samtaler" med topledelsen. Kvinder med lederpotentiale inviteres til samtale med deres chefs chef, for at konkretisere deres ambitioner, karriereudviklingsplaner og potentiale i virksomheden.

- Det tilstræbes at antallet af kvindelige efterfølgere afspejler den kvindelige population i Microsoft Danmark. Ligeledes at antallet af kvinder på talentprogrammet øges således at vi opstår større lighed i talentgruppen.
- Vi opfordrer kvinder til at søge lederjobs når disse er ledige.
- Job Sharing – undersøgelse i gang pt. omkring mulige stillinger som vil være egnede som delejobs.
- Employer Branding – ved annoncer og deltagelse i karrieremesser vil vi have yderligere fokus på vores fleksible arbejdsplads og de spændende karrieremuligheder Microsoft kan tilbyde.

Intern anonym undersøgelse om karrieremuligheder i Microsoft

Vi har i oktober 2008 foretaget en intern "Vox Pop" undersøgelse på vores lokale intranet. Formålet med undersøgelsen var at få et indblik i hvad kvinder og mænd finder fremmende for deres karriereudvikling i Microsoft.

Svarmuligheder:

1. Jeg har muligheden for at opbygge et internt **netværk**
2. Jeg har mulighed for at positionere mig/gøre mig synlig
3. Jeg har **support** fra min manager
4. Jeg kan løbende udvikle mine **kompetencer**
5. Jeg har en god **mentor**
6. Jeg bliver **opfordret** til at søge en lederstilling
7. Gode **rollemodeller**
8. At vi etablere nye rekrutteringsmetoder
9. Mobilitet udenfor Danmark
10. At mit privatliv tillader det / WLB
11. Der er ingen områder der influerer på min karriere
12. Andet
13. Jeg er: Mand/Kvinde

Undersøgelsen var tilgængelig i 3 dage på intranettet. Alle medarbejdere havde mulighed for at svare. Udaf den samlede population på 381 fastansatte, var der 71 medarbejdere der deltog i undersøgelsen. 18% deltog, 54% mænd og 46% kvinder.

Response (71)	
Male (38)	54%
Female (33)	46%

	Male	Female	Male	Female	Diff
	# 38	# 33	#38	#33	
Support	27	25	71%	76%	5%
Competences	27	26	71%	79%	8%
Mentor	10	10	26%	30%	4%
Role model	15	12	39%	36%	-3%
Life situation	18	15	47%	45%	-2%
Request/invitation	12	19	32%	58%	26%
Mobility	3	0	8%	0%	-8%
Network	10	9	26%	27%	1%
Visible	10	11	26%	33%	7%
Recruiting model	5	7	13%	21%	8%
Other	5	4	13%	12%	-1%
Nothing	1	0	3%	0%	-3%

Karriereudviklings Vox pop undersøgelse

Fra undersøgelsen har vi kunnet udlede følgende signifikante forskelle mellem mænd og kvinders syn på karriereudvikling:

- Kvinder ønsker i højere grad end mænd at blive opfordret til at søge et lederjob
- Flere kvinder end mænd søger at udvikle deres kompetencer tilstrækkeligt før de søger en lederstilling
- Kvinder mener i højere grad end mænd at synlighed har indflydelse på deres karrieremuligheder

Handlingsplan og forankring

Vores mål for flere kvinder i ledelse er klart definerede og top down styret. Udfordringen ved denne målstyring er at definere handlingsplanen for at opnå målene. Vi fokuserer derfor vores indsats på følgende områder:

- Fastholdelse og udvidelse af talentmassen
- Øge andelen af kvinder af kvindelige ledere
- Rekruttering - "kvindeligt touch" på employer branding aktiviteter

Der følges op månedsvis med status på indsatsområderne, blandt andet i form af rapportering til Western Europe HR divisionen. Her diskuteres de aktuelle tal og hvordan der eksekveres på målene, således at vi løbende tilretter vores fokus således at det tilpasses muligheder og forretningens udvikling.