



## Baseline/Business Case – Charter for flere kvinder i ledelse

Denne business case er et dynamisk dokument, som skal revideres i hele projektets forløb, hvis der sker væsentlige ændringer i projektet, som påvirker business casen.

### Statistik – kvinder i ledelse i Nyborg Kommune

Ledelsesniveau	Antal kvinder	Antal mænd	Kvinder i %	Mænd i %
Direktion	0	4	0	100
Chefer	5	6	45	55
Øvrige ledere	54	27	67	33

Tallene er opgjort pr. 01.10.2008

### Projektskitse – charter for flere kvinder i ledelse

Økonomiudvalget i Nyborg Kommune har 15.09.2008 godkendt at Nyborg Kommune tilslutter sig "Charter for flere kvinder i ledelse". Ligestillingsudvalget har 06.10.2008 besluttet at arbejdet med charteret skulle ske på baggrund af Nyborg Kommunes arbejde med projektledelse. Business casen er et af værktøjerne i dette arbejde.

### Nedenfor beskrives projektet i forhold til en række delelementer.

Indledning og baggrund	<p><i>Ligestillingsudvalget har arbejdet med flere konkrete emner bl.a. med baggrund i ønsket om en mangfoldig arbejdsplads, hvor forskellighed betragtes som en styrke.</i></p> <p><i>For at fastholde et vedvarende fokus på ligestilling skal der både arbejdes med mænd og kvinder. Hidtil har der været brugt flest ressourcer på projektet mænd i omsorgsjob – nu ønskes et projekt, som kan fastholde kvinder i ledelse og sikre fokus på lige karrieremuligheder for mænd og kvinder.</i></p>
Formål	<p><i>I "Charter for flere kvinder i ledelse" forpligter Nyborg Kommune sig til at arbejde med 7 konkrete indsatsområder. (se charteret vedr. en beskrivelse af disse 7 områder)</i></p>
Mål	<p><i>At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.</i></p> <p><i>Konkret er det målet at fastholde den høje andel af kvindelige ledere både på chefniveau og for øvrige ledere. Desuden er det målet, at der er kvalificerede ansøgere af begge køn til alle direktions-, chef- og lederstillinger.</i></p> <p><i>Det skal være muligt at forene ambitioner med livsbalance (privatliv) i Nyborg Kommune.</i></p> <p><i>Karrierebegrebet skal rumme flere veje, dvs. at det er lige så acceptabelt at gå fra at være leder til specialist/medarbejder som at gå efter advancementsstillinger eller sideordnede stillinger (altså at kunne gå både "opad", "sidelæns" eller "nedad" i organisationen).</i></p>
Aktiviteter	<p><i>Charter for flere kvinder i ledelse indarbejdes i Nyborg Kommunes ligestillingspolitik.</i></p> <p><i>Der vil løbende blive udarbejdet statistikker på antallet af kvindelige ledere på de 3 ledelsesniveauer. Der vil også blive lavet statistik over ansøgere til lederstillinger.</i></p> <p><i>Synliggørelse af tilbud til ledere om at deltage i ledernetværk og mentorordninger for ledere.</i></p> <p><i>Synliggørelse af Nyborg Kommunes guide om ligestilling og ansættelse.</i></p>

	<i>Deltage i netværk og møder med andre virksomheder for at opnå inspiration og erfaringsudveksling om charter for flere kvinder i ledelse.</i>
Succeskriterier	<i>At kvinder er opmærksomme på mulighederne for en karriereudvikling. Der må ikke være særlige forhindringer for kvinder i karrieremulighederne, som via praksis og politikker i Nyborg Kommune skal være gode for begge køn.</i>
Projektresultat	<i>Projektet er både rettet mod nuværende ansatte og potentielle ansatte. Projektet skal fastholde en god balance mellem kønnene i forhold til ledelse.</i>
Effekter	<p><i>Nyborg Kommune blev i 2007 kåret som landets førende ligestillingskommune. Dette skal bruges til at skabe positiv branding og omtale af kommunen – og sikre at kommunen kan tiltrække kvalificerede ansøgere, som gerne vil være del af en mangfoldig arbejdsplads.</i></p> <p><i>Pt. har kvinderne en god repræsentation i ledelsen i Nyborg Kommune, men på direktions- og chefniveau er flertallet af ledere stadig mænd. Det skal sikres at ansættelsesprocedurerne giver lige vilkår for mænd og kvinder i forhold til at søge stillinger, herunder topledertstillinger.. Kvalifikationerne skal fortsat være afgørende i forhold til udvælgelsen. En ønsket effekt er at der til alle lederstillinger er ansøgere af begge køn.</i></p> <p><i>Der bør derfor laves statistik på ansøgninger til lederstillinger, så udviklingen kan følges.</i></p>
Kobling til strategier/fagplaner	<i>Nyborg Kommunes personale- og ligestillingspolitik understøtter projektet. Desuden er der lavet en guide om ligestilling og ansættelser.</i>
Sammenhæng til andre projekter	<i>Inspiration kan søges hos andre virksomheder, som også har tilmeldt sig charteret.</i>
Sammenhæng med andre løsninger	<i>Nyborg Kommune har pt. erfa-grupper og mentorordning for ledere. Desuden er der igangsat en lederevaluering, som bl.a. giver alle ledere en individuel udviklingsplan – her kan emner som køn og karriere indgå.</i>
Tidsmæssige forhold	<p><b>Hvornår:</b> Projektet påbegyndes ultimo 2008.</p> <p><b>Tidsramme:</b> Løbende</p> <p><b>Milepæle:</b> Evt. kan der gøres status ultimo 2009</p>
Projekt forankring/Organisering	<i>Projektejer er Nyborg Kommune (i praksis: ligestillingsudvalget) og projektleder er Vibeke Ejlertsen. Styregruppen er indtil videre ligestillingsudvalget.</i>
Interessenter	<p><i>Store ledergruppe og potentielle lederkandidater.</i></p> <p><i>MED-organisationen og lokale politikere</i></p> <p><i>Ansøgere til lederstillinger.</i></p> <p><i>Ligestillingsafdelingen i ministeriet</i></p> <p><i>Andre virksomheder i charteret.</i></p> <p><i>Pressen.</i></p>
Evaluering	<i>Årlig evaluering – fastsættes af ligestillingsudvalget. Kommunen har indgået aftale vedr. spørgeskemaer, som evt. kan anvendes.</i>