

Tiltrædelse af Charter for flere kvinder i ledelse

Årsagen til at Grundfos har underskrevet Charter for flere kvinder i ledelse, udtrykkes af Koncernchef Carsten Bjerg:

"Jeg underskriver charteret, fordi vi i Grundfos gerne vil have flere kvinder på ledende poster. Vi stræber efter at få flere kvinder repræsenteret på alle ledelsesniveauer.

Det gør vi af den simple årsag, at vi ønsker at kunne rekruttere de bedste medarbejdere, uanset køn, og ikke begrænse os til kun at se på 50 % af talenterne."

Indsatsområder

Grundfos har fokuseret på nogle af de indsatsområder, der er identificeret i Charter for flere kvinder i ledelse. Nedenstående er resumé af de iværksatte handlinger og nedskrevne hensigter:

Personalepolitik, lige muligheder

Som en del af Grundfos' personalepolitik nævnes, at der ikke må gøres forskel bl.a. på grund af køn. Grundfos har derfor de bedste forudsætninger for at bære kvindelige ledere frem:

"Det er koncernens grundholdning, at alle medarbejdere i det enkelte selskab behandles ens, uanset køn, race og religion, således at alle sikres lige muligheder for ansættelse, ansættelsesvilkår, uddannelse og forfremmelse"

Headhunting, mindst en kvindelig kandidat

Ved ansættelse af General Managers i Grundfos selskaber beder man search firmaer om at stille med mindst en kvindelig kandidat – uanset hvor i verden positionen skal besættes.

Karriereudvikling, netværk, mentorordning, netværk og åbne arrangementer

Med passende mellemrum arrangerer Grundfos foredrag, workshops eller lignende, hvor der kun inviteres kvinder. Formålet er at inspirere flere kvinder til at søge lederstillinger.

For at deltage i erfaringsudveksling og netværksdannelse har Grundfos siden 2005 deltaget i netværket "Kvinder i ledelse" igangsat af ligestillingsministeren.

Mål og måltal - opfølgning

I 2006 satte Grundfos mål for antallet af kvindelige ledere på Grundfos. Målene for 2007 er 14 %, for 2008 er det 16 % og for 2009 18 %. I 2007 tyder alt på, at disse mål bliver nået. Hvert kvartal gøres op, hvor mange kvindelige ledere, der er blevet ansat eller udnævnt. Ud fra de kvartalsopgørelser der er blevet lavet ind til nu, tyder det på, at Grundfos når sine mål. Den endelig opgørelse finder sted i begyndelsen af januar 2008.

Grundfos måler også på andelen af kvinder i et Management Trainee Program, som er for unge talenter, som Grundfos på sigt mener, vil kunne blive ledere. Målet for andelen af kvinder på dette program er 30 % i 2007 og 40 % i 2008.

Foreløbige resultater

Mål:

Antallet af kvindelige ledere i de danske Grundfos selskaber var pr. december 2007 opgjort til 13 % og dermed ikke helt i mål. Det betyder ikke, at vi har mistet fokus på at ansætte kvindelige ledere – andelen af kvindelige chefer er steget i perioden frem til august 2008 til 14 %.

Andelen af kvindelige deltagere i vores globale Management Trainee Program var i 2007 14%, mens antallet af kvinder i vores danske turnusprogram for nyuddannede ingeniører og cand.merc.er per august 2008 er 36%.

Indsats:

Grundfos har givet et sponsorat til en netværkskonference om ledelse i "FrontCircle" som afholdes i London i september 2008 – FrontCircle er et karrierenetværk for unge, ambitiøse kvinder, der tæller alt fra specialestuderende til kvinder i starten af deres karriere.

Som led i vores nye Employer Branding koncept har vi ligeledes forsøgt at målrette annoncer til kvindelige ansøgere, idet vi har udviklet 4 konceptannoncer, hvoraf den ene historie handler om Rikke, som i dag er fabrikschef og herunder hendes udfordringer og muligheder som leder i Grundfos. Med denne konceptannonce – som vi implementerede i marts 2008 - håber vi at inspirere flere kvinder til at søge lederstillinger.

I Børsen d. 8. juli bidrog Lisbet Thyge Frandsen (Vice President i Grundfos) med en artikel "Mangfoldighed giver ekstra værdi", hvor budskabet i artiklen sætter fokus på, at bl.a. køn er med til at styrke arbejdsglæde og konkurrenceevne. Internt i virksomheden har vi i vores medarbejderblad kørt en artikelserie, som har til formål at fortælle de gode historier om kvinder i ledelse i Grundfos fortalt af forskellige medarbejdergrupper og køn.

Internt har Grundfos jævnligt artikler i det interne medarbejderblad for at synliggøre de aktiviteter, der foregår omkring kvinder i ledelse.

Fremtidige tiltag

Resultaterne skal nu analyseres, og efterfølgende skal det afgøres hvorledes de valgte tilgange for at få flere kvinder i ledelse skal udbygges og suppleres, for at de opsatte mål indfries.