



RS Components A/S er del af en koncern, der beskæftiger mere end 5000 medarbejdere world-wide og er en af verdens førende børsnoterede virksomheder inden for salg og distribution af industrikomponenter og elektroniske produkter.

Vi har lige ved 100 medarbejdere i Skandinavien, hvor fordelingen er 1/3 kvinder og 2/3 mænd i en branche, der er meget mandsdomineret. Vi har skrevet under på Charteret, fordi vores strategi med at få flere kvinder i ledelsen har leveret positive resultater og giver os lejlighed til at dele erfaringer med andre. I vores Ledergruppe har vi i dag en ligelig fordeling af mænd og kvinder og denne balance ønsker vi at bibeholde.

Vi arbejder regelmæssigt med overordnede udviklings- og handleplaner for nøglemedarbejdere og opstiller mål, der sikrer en vis bredde i deres karriereudvikling. Et ledelsesudviklingsforløb skal tænkes igennem på den lange bane og her er især tværfaglig karriere erfaring et af omdrejningspunkterne og et godt parameter for kvinder, der udviser interesse i at blive ledere. Et tydeligt eksempel på at dette engagement har leveret resultater er, at adskillige af Ledergruppens medlemmer blev rekrutteret fra Supervisorgruppen, vores dygtige mellemledere. Her har vi skabt en pipeline, når der skal besættes lederstillinger og projekttroller samt rekrutteres nøglepersoner til vægtige poster i organisationen.

Siden 2001 har uddannelse af vores pipeline af Supervisors været vægtet særdeles højt, både i form af individuel læring og teamudvikling som præsentationsteknik, TMI Heart Works og generelle mellemleder kompetencer. Det har alt sammen ført til et meget stærkt Supervisor netværk, der samarbejder og sparrer med ledelsen omkring særlige projekter og forretningstiltag.

Ledergruppen arbejder også meget synligt med Balanced Scorecard for at sikre, at hver enkelte medarbejder forstår vores strategi og kan fremstå som professionelle ambassadører for RS. Der bliver især lagt vægt på udvikling af kompetencer, viden og erfaring, der tilfører kunderne merværdi samt øger medarbejdertilfredsheden.

Alle i organisationen er bevidste om, at vi i medarbejderudviklingssamtalen aftaler mål, der fører direkte og synligt op til virksomhedens overordnede mål. Balanced Scorecard er integreret i vores daglige forretning og under Læring & Vækst gøres der meget ud af at lade den enkelte formulere sine mål omkring kommunikation, udvikling og læring. Vores erfaring er, at det giver bedre ejerskab at bruge egne ord til at definere mål.

Vi vil fortsætte med at lave tilrettet læring og handlingsforløb, der tager udgangspunkt i den enkeltes profil og forretningens behov, men vi vil også arbejde på en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i resten af organisationen ud fra aftalte nøgletal. Fremadrettet vil vi tilrette vores jobopslag, så de appellerer til både kvinder og mænd og også bede vores search konsulenter indenfor salg præsentere flere kvindelige kandidater.

Ansvar for at slutte op om Charter for flere kvinder i ledelse ligger hos den Administrerende Direktør, Kirsty Buxbom.