

DI Leder:Box 23. juni 2022

Indlæg v. Jacob Møller

Administrerende Direktør, Insatech A/S

Min baggrund

65 år, bygningsingeniør, 8 år i byggebranchen, derefter i maskinbranchen, ledelsesansvar i over 30 år, budgetansvar siden 1999

Har rekrutteret rigtig mange mænd og kvinder

Gift – Tre børn, en datter og to drenge

Brancher - Kraftværker, Olie/Gas, Fødevarer, Pharma, Vand/Spildevand, Andet

Rejst rigtig meget i USA, Kina, Japan og Mellemøsten

Udstationeret flere steder

Insatech A/S

Etableret i 1989

75 ansatte

lederteam på syv personer, heraf to kvinder

Instrument- , Data- og Ingeniørløsninger og masser af service

Ingeniører, Maskinmestre, Installatører, Automatikteknikere

Markedet er samtlige industrisegmenter i Danmark og dele af udlandet

Det hele drejer sig om proces automation, IoT, BigData og anden overvågning

Ejet af Addtech AB (Noteret på Nasdaq Stockholm www.addtech.se)

Addtech AB

I drift siden 1906

**Køber første virksomhed i 1921, har ikke solgt en virksomhed siden.
Kontrollere i dag mere end 175 selskaber eller grupper af selskaber**

Mål om vækst på 15% om året, halvdelen kommer fra Akkvisition (12 – 18 enheder om året)

I gennemsnit er der 21 medarbejdere i hvert selskab

Udfordringer i dagens kontekst er, at de selskaber vi overtager nærmest altid er ejet og ledet af mænd, og at vi på grund af kontinuitet og kulturbevarelse fastholder dem i gennemsnit 9 år.

Min egne overvejelser om emnet diversitet

Min morfar var Diakon, havde 8 døtre der alle fik en lang uddannelse, og det var aldrig til diskussion. Hans holdning var, at hvis man kan, så skal man.

Min karriere startede på byggepladser i Danmark. Jeg fik Hoffmann & Sønners første kvindelige Ingeniøruddannede som assistent, og der var en del sjove udfordringer.

Jeg har en datter, det sikkert kunne være blevet jurist eller ingeniør men, valgte anderledes. Hun spurgte mig dog til råds.

Jeg har en barndomsven med gode gamle fordomme, der ændrede sig da han fik tre døtre inden for kort tid.

Har været udstationeret i flere omgange, senest i Glasgow ved siden af et HR Team (med en del kvinder) hvor vi udviklede en såkaldt "Career Ladder" i en meget stor britisk Ingeniørvirksomhed, og det gav en del udfordringer med diversiteten i lande som Frankrig, Sydafrika, Japan og Kina.

Hvordan arbejder vi med det

Koncernen har ansat en ESG og Diversitetsdirektør i 2020.

Vi har indført den regel, at ved rekruttering af sælgere, ledere og direktører skal der være en egnet kvinde på den endelige shortlist - Far/Bedstefar kontrolprincip

Har et mål om en 40/60 repræsentation i ledelseslaget inden 2030

Koncernen har forpligtet sig til:

- Aktivt at forfølge en diversitetsdagsorden med lige rettigheder og forpligtelser for alle i form af jobindhold, ansættelsesvilkår og udviklingsmuligheder
- Aktivt at markedsføre viden om og opmærksomhed på lighed og diversitet
- Aktivt at rekruttere med en positiv tilgang til diversitet, så vi altid rekruttere den bedste til jobbet baseret på kvalifikationer og erfaring
- Aktivt at forfølge en lønpolitik der afspejler lighed og diversitet
- Aktivt at tilbyde medarbejdere samme muligheder for udvikling, uddannelse og barsel

Hvordan gør vi så det:

Trin 1: Vi måler på det !

Trin 2: Vi overvejer at incentivere målene men – vil det skabe en anden partiskhed ?

Insatechs ledelse har underskrevet DI's Diversity pledge, og vil aktivt arbejde med det fremover men – Hvordan ?

Din ide er så god som min ?