

# Dyrk forskellene og høst fordelene!

I den danske finanssektor har virksomhederne et stort fokus på, at medarbejderne behandles lige - uanset deres forskellighed.

Men der er brug for, at vi bliver endnu bedre til at dyrke medarbejdernes indbyrdes mangfoldighed. Forskellene kan nemlig i sig selv skabe værdi for både medarbejdere og virksomheder.

Mangfoldighedsindsatser er lange og til tider komplicerede træk. Det kræver vilje og tager tid at få flere kvinder i topledelsen, indrette arbejdspladsen til medarbejdere med handicap og fastholde en større del af de ældre erfarne medarbejdere.

Til gengæld er gevinsterne til at få øje på for en virksomhed, hvis arbejdspladskultur ikke bare respekterer, men også rummer, værdsætter og fremmer mangfoldighed. Mangfoldighed på arbejdspladsen styrker ganske enkelt rekrutteringen, løfter trivslen og øger produktiviteten.

Vores ærinde med denne publikation er at give samarbejdsudvalgene inspiration til arbejdet for mangfoldighed på arbejdspladsen. Det er nemlig afgørende, at mangfoldigheden udfoldes på alle niveauer i virksomheden.

Derfor kræver det mere end et dedikeret ledelsesfokus at dyrke mangfoldigheden. Det kræver også dedikerede og åbensindede medarbejdere, der ser forskelle som et plus i arbejdsdagen, og som derfor understøtter en arbejdskultur, hvor der er rum til mangfoldighed.

Nedenfor har vi givet 10 konkrete råd til, hvordan medarbejdere og finansvirksomheder i fællesskab kan dyrke forskellene og høste fordelene. Rådene er primært tiltænk virksomhedernes samarbejdsudvalg, men kan også have interesse for de personer, der til dagligt arbejder med CSR og HR.

God læselyst

Forsikringsforbundet

FA FINANSSEKTORENS  
ARBEJDSGIVERFORENING

FINANS  
FORBUNDET



# 10 råd til arbejdet med mangfoldighed på arbejdspladsen

## Lav en samlet mangfoldighedsstrategi

Sammentænk virksomhedens indsats for flere kvinder i ledelse, flere ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, større aldersspredning osv. i en samlet mangfoldighedsstrategi. Det skaber sammenhæng i og et godt overblik over mangfoldighedsindsatsen. Suppler eventuelt mangfoldighedsstrategien med konkrete handleplaner for hvert enkelt område.

## Kommunikér klart

Kommunikér klart ud til nye medarbejdere, hvad mangfoldighed på arbejdspladsen konkret handler om. Og hvad indsatsen kræver af dem.

## Identificer uhensigtsmæssige rutiner og procedurer

Klarlæg de rutiner, procedurer, skjulte fordomme og stereotype forestillinger i virksomhedskulturen, som hæmmer mangfoldighed. Vær især opmærksom på, at ubevidste forventninger til karriere ikke knyttes til køn, seksualitet, etnicitet eller handicap.

## Nedsæt et mangfoldighedsudvalg

Inddrag relevante grupper af medarbejdere i arbejdet for at øge mangfoldigheden. Det kunne eksempelvis være kvindelige ledere, etniske minoriteter og mennesker med handicap. De kan give værdifulde input og konstruktiv kritik. Inddragelsen kan med fordel ske gennem et mangfoldighedsudvalg.

## Giv personalepolitikken et mangfoldighedseftersyn

Gennemgå personalepolitikken med mangfoldighedsbriller og sørg for, at der er klare regler for mangfoldighed og ligebehandling i politikken plus en plan for, hvordan reglerne omsættes i virksomhedens dagligdag.

## Gennemgå rekrutteringsprocedurerne

Procedurerne for jeres interne og eksterne rekruttering kan indeholde ubevidste og skjulte barrierer for mangfoldighed. Beslut eventuelt, at ansættelsesudvalg i virksomheden altid skal være mangfoldigt sammensat.

## Brug en højtidskalender

Brug de forskellige højtider til at markere mangfoldigheden på arbejdspladsen, eksempelvis i kantine eller frokoststuen. Det kan være i forbindelse med den muslimske Eid, jødiske Purim, hinduernes forårsfestival Holi og danske helligdage.

## Opret et minoritetsnetværk

Skab mulighed for at medarbejderne kan oprette minoritetsnetværk på arbejdspladsen, hvor minoriteter kan mødes og udveksle erfaringer. Lad medarbejderne selv oprette netværkene efter deres egen selvidentifikation og sørg for løbende kontakt mellem ledelsen og netværkene. På den måde kan netværkenes store viden om barrierer, ubevidste mønstre og vanetænkning i virksomheden blive til værdifuld viden for ledelsen i indsatsen for mangfoldighed.

## Sæt realistiske mål og evaluer løbende

Det er vigtigt, at målene for eksempelvis andelen af medarbejdere med handicap eller antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, er realistiske. Opstil derfor kun realiserbare mål, og evaluer årligt på målene og resultaterne. Evaluer også selve indsatsen. Har I lavet mentorordninger for kvindelige ledere, og virker ordningerne? Har I oprettet netværksgrupper for LGBT-medarbejdere og fungerer grupperne?

## Fortæl om jeres mangfoldighedsindsats

Mangfoldighed blandt de nuværende medarbejdere kan være med at tiltrække nye. Fortæl derfor om jeres fokus på mangfoldighed. Vis udviklingen i antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, fortæl hvordan I har indrettet arbejdspladsen for medarbejdere med handicap eller visualiser aldersspredningen fra yngste til ældste medarbejder. Brug gerne virksomhedens konti på de sociale medier, hvor budskabet kan sprede sig. Inddrag relevante interesseorganisationer. De ligger inde med stor viden og erfaring, der kan kvalificere jeres drøftelser og indsats.

