# Sådan arbejder du med diversitet i en it-virksomhed

Gode råd og praktiske eksempler

## Diversitet er som multivitaminer

### Der er gode grunde til, at du i din virksomhed bør interessere dig for diversitet. Diversitet i virksomheden er nemlig lidt ligesom multivitaminer, godt for både det ene og det andet.

Flere analyser peger på, at diversiteten er godt for både bundlinjen og innovationen. Og for en branche, der som it-branchen akut mangler arbejdskraft, giver i sig selv god mening at blive langt bedre til at tiltrække - og fastholde - bredt.

Endeligt er der også meget der tyder på, at de nye generationer målbevidst går efter arbejdspladser med diversitet og inklusion – simpelthen fordi det er bedre arbejdspladser. Der er med andre ord mange rigtigt gode grunde til, at vi sammen og hver for sig sætter fokus på, at øge diversiteten i branchen.

Styregruppen for Kvindelige Ledere i IT-Branchen deler her nogle gode råd om, hvordan du som virksomhed kan arbejde med diversitet.

## Diversitet er mere end kvinder

Indledningsvist vil vi gerne slå fast, at diversitet naturligvis handler om langt mere end kønsdiversitet. Det handler om diversitet i køn, alder, kompetencer, kulturel baggrund osv. osv. Men får vi knækket koden til kønsdiversitet følger meget af det andet med.

#### Ingen diversitet uden inklusion

Forudsætningen for, at du med succes kan øge diversiteten, er, at I som virksomhed har en inkluderende kultur, der reelt giver plads til og får det bedste ud af jeres medarbejderes forskelligheder.

***”Diversitet er at blive inviteret til en fest. Inklusion er at blive budt op til dans”***

**Verna Meyers, Stanford**

Du bør altså lave et check på, om I reelt har en inkluderende kultur, som forskellige mennesker vil finde attraktiv og trives i.

## Gode råd til diversitet

Uanset om du er ansvarlig for en lille virksomhed, hvor du både er direktør-, salg- og HR-ansvarlig eller ansvarlig for en stor organisation med dedikerede HR-ressourcer at sætte bag, så er der nogle gode råd og eksempler, som alle kan lade sig inspirere af.

#### Start med strategien

Beslut hvad der er jeres vej til at øge diversiteten og udvælg nogle konkret tiltag.

* Lav en strategi for, hvordan I vil arbejde med diversitet og inklusion.
* Udvælg hellere få konkrete tiltag, som I får prioriteret, end en højtflyvende plan, som lyder flot, men er svær at eksekvere på i dagligdagen.
* F.eks. at
	+ nyansættelser målrettet skal bruges til at understøtte diversiteten
	+ I vil gøre jer mere attraktive overfor en bredere kreds af potentielle medarbejdere, f.eks. ved at være synlige på specifikke events, med (kvindelige) rollemodeller eller lign.
	+ der altid skal være min. 1 f.eks. kvindelige kandidat til samtale
	+ talenter skal tilbydes en mentor (internt eller f.eks. via IT-Branchen)

#### Gør det til en del af forretningsplanen

Forankr arbejdet med diversitet centralt i forretningen.

* Arbejdet med diversitet og inklusion skal være en del af forretningsplanen, ikke et drys CSR-glimmer.
* Strategien skal være forankret i ledelsen og italesættes af ledelsen.
* F.eks. ved at
	+ sørge for, at arbejdet med diversitet har en sponsor i ledelsen og gør mændene interesserede også.
	+ gøre diversitet til et succeskriterie, der italesættes på linje med andre væsentlige målepunkter f.eks. på bestyrelsesmøder, personalemøder etc.

#### Sæt konkrete mål

Sæt konkrete mål for jeres indsats og følg op på dem.

* Gør diversitetstiltag til KPI’er og mål ledere på, om de får løftet strategien.
* F.eks. at
	+ Ledelsesgruppen inden 2021 skal have en sammensætning, der afspejler sammensætningen hos jeres kunder/brugere.
	+ At alle ledere skal måles på, om de selv har gennemført bias-træning, er lykkedes at have (kvindelige) kandidater til samtale, har øget diversiteten i deres team, har gennemført bias-check af jobopslag.

#### Prik til pigerne – og de andre

Lav en proces for, at kandidater, der måske ikke ligner den klassiske profil men er relevante, bliver opfordret til at bringe sig i spil.

* Ikke alle er lige gode til at spille sig selv på banen, f.eks. når et nyt ansvarsområde eller en lederstilling er i spil, når resultater skal synliggøres eller blot i de daglige faglige drøftelser.
* Lav en proces for, at kandidater, der måske ikke ligner den klassiske profil, men er relevante, bliver opfordret til at bringe sig i spil.
* F.eks. at
	+ Der altid når nye ansvarsområder, lederstillinger, profileringsmuligheder kommer i spil gøres overvejelser om potentielle kandidater og at relevante profiler, der ikke selv bringer sig i spil, opfordres hertil.
	+ Talenter understøttes. Det kræver ikke nødvendigvis et stort fint program for talentudvikling, men ofte bare at lederen italesætter, at den pågældende anses for et talent med potentiale for mere.

#### Se dig i spejlet og ”Fix the Destination”

* Skab en inkluderende kultur, som flere vil finde tiltrækkende og trives i.
* Arbejd målrettet med de ubevidste bias, vi alle bærer rundt på.
* F.eks. ved at
	+ Skabe en kultur, hvor alle kan ytre sig trykt og der er plads til andre vinkler og ”dumme” spørgsmål.
	+ Sørg for, at der er forståelse og plads til andre kulturer. Tag hensyn til andre højtider og normer, f.eks. kan klassisk fredags-øl måske engang imellem erstattes af samvær omkring quiz og kage.
	+ Vær opmærksom på, at nogle har brug for andre rammer for at komme til orde.
	+ Send ledelsen på kursus i unconsious bias.