IT·BRANCHEN

SÅDAN ARBEJDER DU MED

DIVERSITET & INKLUSION

I DIN VIRKSOMHED

EN GUIDE TIL AT KOMME GODT I GANG

DIVERSITET ER EN NØDVENDIGHED

Tallene taler deres klare sprog. Diversitet er godt for både indtjeningen og innovationen. Og i jagten på fremtidens talenter bliver det afgørende, at vi skaber et attraktivt arbejdsliv for alle.

Virksomheder med større diversitet har 35% større sandsynlighed for at have en bedre bundlinje. Og teams, der inkluderer forskellige typer køn og fagligheder, træffer bedre forretningsbeslutninger 87% af gangene, ligesom deres forretningsresultater er 60% bedre end gennemsnittet.

Samtidig kommer der nogle unge generationer ud på arbejdsmarkedet med en forventning til arbejdspladserne om diversitet og inklusion. For at få del i denne talentmasse skal virksomheder i langt højere grad end i dag arbejde med deres mangfoldighed.

Det er vigtigt at understrege, at diversitet naturligvis handler om langt mere end blot køn. Det handler i høj grad også om diversitet i alder, kompetencer og kulturel baggrund – og ikke mindst om diversitet i meninger og holdninger.

DIVERSITET SKABER BEDRE INNOVATION

Virksomheder med en divers sammensætning i udviklingsteamet har 45% større sandsynlighed for at øge deres markedsvækst og 70% større sandsynlighed for at kapre nye markeder.

Alligevel er størstedelen af udviklingsafdelingerne oftest besat af hvide midaldrende mænd. En virkelighed der bl.a. betyder, at mange produkter og løsninger udvikles og testes med en mand for øje.

Konsekvensen er bl.a., at kvinder har en højere risiko for at dø i trafikulykker eller på grund af fejlmedicinering, og at produkter, der anvender stemmegenkendelse, reagerer dårligere på kvinders stemmer.

”Teknologi skal skabes til mennesker i alle udformninger, og derfor er det også vigtigt, at der er diversitet i produktudviklingen. Ellers får vi ikke skabt de bedste løsninger og produkter,” udtaler Anja Monrad, Senior Vice President & General Manager, Dell Technologies CEE og formand for IT-Branchen.

INGEN DIVERSITET UDEN INKLUSION

Forudsætningen for at øge diversiteten i virksomheden er, at man arbejder målrettet med inklusion. At man giver plads til at få det bedste ud af alle medarbejderes forskelligheder.

”Man kan sige, at diversitet er som at blive inviteret med til festen, mens inklusion er at blive budt op til dans. Så det er utroligt vigtigt, at man skaber en inkluderende kultur, som forskellige mennesker finder attraktiv og trives i,” siger Anja Monrad.

Udfordringen med diversitet og inklusion er, at it-branchen i dag har en meget homogen medarbejdersammensætning, hvilket nogle gange kan gøre os blinde for nødvendigheden af diversitet og inklusion. F.eks. er kun hver 4. ansatte i dag kvinde, og langt færre kvinder har en lederstilling i branchen.

Desværre ser man flere steder, at indsatsen for mangfoldighed bliver nedprioriteret i det daglige arbejde, hvilket er en tabt mulighed når vi tænker på den mangel på arbejdskraft vi har i branchen.

Den udfordring vil IT-Branchen gerne gøre noget ved, og derfor udarbejdet denne guide til, hvordan man i praksis kommer i gang med at arbejde med diversitet og inklusion i både små og store virksomheder.

SÅDAN KOMMER DU GODT I GANG

Uanset om du er ansvarlig for en lille virksomhed eller en stor organisation med dedikerede HR-ressourcer at sætte bag, har vi samlet nogle gode råd og eksempler til arbejdet med diversitet.

Diversitet og inklusion kan virke som en stor mundfuld at gå i gang med for en virksomhed, da det i sidste ende kan medføre både ny kultur, arbejdsprocesser, strategi og medarbejdersammensætning.

Men man behøver ikke lykkes med alle punkterne fra 1. dag. Start i det små og udvælg nogle få konkrete tiltag. Så kan I altid bygge ovenpå, når I er klar til det. Og husk at fejre succeserne!

Her er fem konkrete punkter som kan få dig i gang med at arbejde med diversitet og inklusion i din virksomhed.

1 UDARBEJD EN STRATEGI

FÅ DIVERSITET FORANKRET I FORRETNINGEN 2

3 DET SKAL MAN MÅLE PÅ

FÅ DIVERSITET I TALENTMASSEN 4

5 SKAB RAMMERNE FOR SUCCESFULD INKLUSION

1. UDARBEJD EN STRATEGI

Det første, man skal gøre, er at beslutte, hvad der er netop jeres formål med at øge diversiteten i virksomheden.

Udvælg hellere nogle få konkrete tiltag, som I til gengæld får prioriteret, end at udarbejde en højtflyvende plan, som er svær at eksekvere på i dagligdagen.

Det kan f.eks. være, at man målrettet vil bruge nyansættelser til at understøtte diversiteten.

Her kunne et konkret tiltag være, at man vil gøre sig mere attraktiv overfor en bredere kreds af potentielle medarbejdere ved at være til stede på flere events eller ved at have synlige rollemodeller på tværs af køn, alder, etnicitet mv.

Et andet eksempel kunne også være, at der som minimum skulle være en kvindelig kandidat til samtale, eller at alle talenter skal tilbydes en mentor – enten internt i virksomheden eller via IT-Branchen.

CASE: En mangfoldig medarbejderskare skal øge den samlede værdi

Hos Fujitsu Danmark har man lagt en klar strategi for diversitet i selskabet, da man mener, at forskellige kulturer og kompetencer skaber mere værdi for virksomheden.

For at tiltrække forskellige talenter, har man f.eks. oprettet både talentprogrammer, kandidatforløb og studiejob, så man kan tiltrække unge med forskellige færdigheder til virksomheden.

Derudover har de fokus på at bevare deres seniormedarbejdere gennem en seniorordning.

Strategien indeholder også en ekstra indsats for at få en ligelig fordeling af køn.

Ikke bare gennem ligestilling ift. løn og udligning af mulige forskelle, men også ved at implementere ”Women’s Day og ”Men’s Day”. Dage der har til formål at hylde henholdsvis mænds og kvinders betydning for arbejdspladsen.

Du kan læse mere om Fujitsu Danmarks strategi her.

2. FÅ DIVERSITET FORANKRET I FORRETNINGEN

Skal I lykkes med diversitet, er det først og fremmest vigtigt, at strategien er forankret i og italesættes af ledelsen.

Arbejdet med diversitet og inklusion skal være en integreret del af forretningen, og noget som der løbende følges op af ledelsen.

Først når diversitet bliver et succeskriterie, der italesættes på linje med andre væsentlige målepunkter på f.eks. bestyrelsesmøder og personalemøder, kan man sige, at det er forankret i ledelsen og kan udbredes til organisationen.

Man skal derfor også sørge for, at diversitetsagendaen har en sponsor i topledelsen – og gerne hos en mand fra topledelsen, der ikke sidder med HR som ansvarsområde, så det ikke bliver et lukket HR-projekt.

CASE: Sådan vil Accenture ændre kønsbalancen

På bare fem år er Accenture gået fra en kønsbalance på 29,3% til 40,9%, og er nu ikke langt fra at nå målet om en 50-50 balance i 2025.

Dermed rangerer Accenture som nr. tre i forhold til kønsbalancen i en omfattende kortlægning af diversitet og inklusion blandt 9.000 børsnoterede virksomheder.

En af årsagerne til succesen er bl.a., at de har forankret opgaven i ledelsen i Danmark. Helt præcist hos Samuel Gaillard, der til dagligt er chef for over 100 medarbejdere i deres SAP-forretningsområde.

”Jeg påtog mig opgaven fordi jeg oprigtigt er interesseret i mine medmenneskers udvikling. Det gjorde et betydeligt indtryk på mig da jeg hørte nogle kolleger fortælle, hvordan de på tidligere arbejdspladser har følt sig skæve eller udstødte. Sådan noget er ganske forfærdeligt og jeg gør derfor ekstra store anstrengelser for at alle i Accenture føler sig velkomne, anerkendte, accepterede og en del af et fællesskab,” fortæller Samuel Gaillard

Du kan læse mere om Accentures arbejde med diversitet her.

3. DET SKAL MAN MÅLE PÅ

Når først topledelsen har taget strategien til sig og italesætter den, er man klar til at tage næste skridt.

Omsæt jeres diversitetstiltagene til nogle udvalgte KPI'er og hold jeres lederne op på, om de når i mål.

F.eks. kan man måle alle ledere på om de har gennemført bias-træning, er lykkedes med at have (kvindelige) kandidater til samtale eller øget diversiteten i deres team eller afdeling. Brug data og tal fra fx inklusionsmålinger til at guide jeres indsatser.

På topniveau kan man også have et mål om, at ledelsesgruppen inden årets afslutning skal sætte sig et mål diversiteten i deres egen gruppe.

CASE: Målet hos SAP er en 50-50 fordeling af lederposter

Når det ene køn dominerer en industri som f.eks. i it-branchen, kommer man også hurtigt til at udvikle software og løsninger, der ikke appellerer til alle.

"Som kvinde tænker du anderledes og har måske et særlig humant blik på teknologi og den værdi, det er muligt at opnå med teknologi. Det er vigtigt, at verdens brugere af it i alle mulige sammenhænge føler sig set og repræsenteret i nye løsninger, og derfor er det vigtigt for tech-firmaer som SAP at tænke diversitet og inklusion ind i så mange af vores egne arbejdsprocesser som muligt," siger Rajni Ramkumar, Nordic Head of SAP Industry Value Advisory, med arbejdssted hos SAP i København.

Derfor har SAP også et stærkt fokus på at få flere kvinder i lederposterne.

Allerede i 2017 opnåede de deres 2020-mål om, at 25% af alle lederpositioner skulle være besat af kvinder, og de arbejder nu på en 2022-målsætning på 30 procent. I juni 2021 var 27.9% ledere kvinder (ud af SAP's samlede medarbejderstyrke på 103.876).

Du kan læse mere om SAP's mål med diversitet og inklusion her.

4. FÅ DIVERSITET I TALENTMASSEN

Ikke alle medarbejdere er lige gode til at spille sig selv på banen når en ny lederstilling er i spil, når resultater skal synliggøres eller blot i de daglige faglige drøftelser.

Lav en proces for, at folk, der måske ikke ligner den klassiske profil eller er naturligt udadvendte, bliver opfordret til at bringe sig i spil.

Det kræver ikke nødvendigvis et program for talentudvikling, men at lederne italesætter forskellige karriereveje på tværs af roller – og har øje for forskellige talenter med potentiale for mere.

Eller at lederen under de daglige møder og interaktion er god til at inkludere alle – specielt på et mere hybridt arbejdsmarked, hvor flere medarbejdere arbejder remote en eller flere gange om ugen.

CASE: Netcompany har mål for diversitet, når de rekrutterer

Hos Netcompany er diversitetsstrategien bygget op omkring diversitet i talentmassen, lige muligheder og en inkluderende kultur.

Især når de skal ud at rekruttere, er de meget bevidste om at få et så bredt ansøgerfelt som muligt – også når det gælder lederstillinger.

Netcompany har sat specifikke mål for diversitet hele vejen gennem rekrutteringsprocessen, så de hele tiden har fokus på eventuelle barrierer, der stopper underrepræsenterede grupper i at søge ind hos dem.

Derudover har de siden 2020 gjort inclusive leadership til en del af ledelsestræningen og som en fast del af lederseminarerne i virksomheden.

Her kan du læse mere om Netcompanys arbejde med diversitet (på engelsk).

CASE: Atea bruger mythbusters for at få flere kvinder

Selvom både mænd og kvinder hver morgen står op og tager på arbejde, er der alt for få kvinder, der vælger it-branchen som karrierevej. Ofte fordi de ikke tror, at it-virksomheder er attraktive at arbejde i.

I en undersøgelse blandt 1.000 kvinder, viste det sig, at mange havde en opfattelse af, at it-branchen er stillesiddende, ekstremt teknisk – og at der er alt få for kvinder ansat. Alt sammen noget, der fik mange af kvinderne til at fravælge it som mulig karrierevej.

Atea valgte at adressere myterne om branchen ved at lave en række små mythbusterfilm, der er målrettet yngre kvinder, og hvor kvinder i it-branchen fortæller om hverdagen i en virksomhed.

Du kan se de fire mythbuster-film her.

CASE: AWS vil øge antallet af kvindelige ledere med 30% i 2021

Med over 1,3 mio. ansatte og afdelinger i stort set alle dele af verden, sætter Amazon Web Services (AWS) et kæmpe aftryk mange steder. Det er virksomheden meget bevidst om, og gør derfor også et stort arbejde for at gå forrest mht. diversitet.

”Vi mener, at diversitet, lighed og inklusion er godt for forretningen – og så er det bare helt basalt det rigtige at gøre, uagtet hensynet til forretningen. Vores kunder repræsenterer et meget bredt felt af mennesker, så det er helt afgørende, at vores medarbejdere også er diversificeret, og at vi fremelsker en kultur, hvor inklusion er en fremherskende norm,” siger Christine Müller Andreassen, Head of Public Policy Nordics & Baltics, Amazon Web Services.

For at få flere kvinder til at interessere sig for it, har de blandt andet startet GetIT, hvor skolepiger i 12-13 årsalderen arbejder sammen om udvikle applikationer, der kan løse nærværende problemer i deres skole eller nærmiljø.

Derudover afholder de også AWS Girls Tech Day, hvor piger og kvinder i alderen 8 til 24, får mulighed for at få kendskab til machine learning, kunstig intelligens, kodning, virtual reality og robotter.

Læs mere om AWS arbejde med diversitet her.

5. SKAB RAMMERNE FOR SUCCESFULD INKLUSION

Diversitet i forhold til f.eks. alder, religion, nationalitet, køn og kompetencer er med til at bibringe forskellige holdninger og perspektiver til virksomheden.

Det kan være med til at styrke produktudviklingen, kundekontakten og den interne kultur i virksomheden. Analyser viser da også, at diversitet er med til at øge omsætningen, bedre innovation, mindre bias, bedre arbejdskultur og performance i forhold til konkurrenterne.

Men diversitet alene er ikke nok. Man skal også sørge for at skabe et inkluderende miljø, som flere finder tiltrækkende og trives i, så alle har lige mulighed og ønske om at bidrage til virksomhedens udvikling.

Først og fremmest handler det om at skabe en kultur, hvor alle kan ytre sig trygt, og der er plads til andre vinkler og ”dumme” spørgsmål. Her er det vigtigt, at nogle har brug for andre rammer for at komme til orde.

Sidst men ikke mindst er det vigtigt, at man kigger på sin virksomhed udefra og ind, så man ser på sig selv i forhold til de personer, man gerne vil tiltrække. Hvis det kun er én bestemt type mennesker, der kan se sig selv arbejde i virksomheden, så har man ikke nået sit mål.

CASE: Her bliver autister anset som vigtige eksperter

I Odense kommune har man bl.a. ansat folk med en autismediagnose i deres it-supportafdeling, fordi de har nogle særlige evner, der styrker afdelingen.

Men man er også bevidste om, at kollegaer og lederen har stor betydning for, at hverdagen kører godt, og at kollegaerne er gode til at støtte op omkring de få hensyn, der en gang imellem skal tages.

Hvis der f.eks. har været et større møde med masser af input og informationer, så ved mine kollegaer godt, at jeg lige skal have lidt tid efter mødet til at tænke, inden jeg kan give en tilbagemelding eller komme med input til en løsning,” fortæller Silke Rudolph.

Er der mange ekstraopgaver, kan Silke også hurtigt få en sparringspartner til at prioritere opgaverne, og hjælp til at kommunikere videre til andre afdelinger.

Her kan du læse mere om Silkes hverdag i Odense Kommune.