

DEBAT

Behov for øget forskning for at frigøre stort potentiale

Mangfoldighed giver ekstra værdi

AF LISBET THYGE FRANDBEN,
group senior vice president,
Grundfos Management A/S, og
STINA VRANG ELIAS,
underdirektør, DEA

Mangfoldighedsledelse er et begreb med stigende popularitet, men hvad ligger egentlig bag dette buzzword? Mangfoldighedsledelse er ikke kun et spørgsmål om at opføre sig politisk korrekt eller forholde sig til en uhomogen medarbejdergruppe, fordi det er svært at skaffe arbejdskraft.

I stedet er det et buzzword, der kan indeholde meget værdifuldt for virksomhederne.

Nyere undersøgelser fra både FI og DEA illustrerer værdien ved at arbejde aktivt med mangfoldighed. Undersøgelserne påviser signifikant positiv sammenhæng



mellem mangfoldighed og innovationsevne.

F.eks. viser FI's rapport, at virksomheder præget af mangfoldighed og tværfaglighed blandt medarbejderne har 150 pct. større succes med at udvikle nye produkter og services.

Desuden er 60 pct. af medarbejderne i virksomheder præget af diversitet engagerede i deres arbejde – det gælder kun 11 pct. i virksomheder med ringe grad af forskellighed.

Kilde til arbejdsglæde

Tallene viser, at man ikke skal se medarbejdernes forskellighed som et besvær, det er bedst at slippe af med. I stedet kan man med fordel anskue forskelligt køn, etnicitet, uddannelse og fysisk formåen som kilder til at styrke arbejdsglæden og konkurrenceevnen. Mangfoldigheden rummer altså et stort potentiale som kreativ og innovativ kraft.

Flere større virksomheder er også begyndt at fokusere på området, men det er endnu de færreste, der har formået at frigøre potentialet fuldt ud. Mangfoldighed giver dog ik-

ke blot automatisk kreativitet og innovation – det kræver hårdt arbejde, specielt for ledelsen. Den skal både rumme og fremme forskellene og samtidig skabe følelsen af fællesskab på jobbet. Desuden lykkes initiativet kun, hvis mangfoldigheden for alvor rodfæstes og bliver en integreret del af hverdagen. Ikke hvis den blot afvikles som enkeltstående projekter.

Først når mangfoldighedsledelse tænkes ind i strategien, bliver der sammenhæng mellem principper og praksisser.

Behov for erfaringer

Ønsker vi i Danmark at bruge mangfoldigheden positivt og frigøre potentialet fuldt ud, har vi behov for praktiske erfaringer og videnskabelige studier, der fokuserer konkret på mangfoldighedsledelse.

Derfor skal der forskes langt mere i udbyttet af at satse på mangfoldighed. Og her tænker vi ikke kun på virksomhedernes bundlinje. Det drejer sig også om de enkelte medarbejdere. Hvad får de ud af at være på en mangfoldig arbejdsplads?

Forskellighed er en styrke, mener forfatterne. Her er det på Microsoft i Danmark. Foto: Steven Achiam

Hovedredaktion: Møntergade 19, 1140 København K

Redaktion:
Tlf. 33 32 01 02 - Fax 33 12 24 45
redaktionen@borsen.dk

annoncer:
annonce@borsen.dk
Tlf. 33 32 01 02 - Fax 33 91 10 50

Abonnentservice:
Tlf. 33 32 42 42
Fax 33 15 40 01
Åben: Kl. 6.30-16.30
kontakt.borsen.dk

Abonnementspriser:
Kvartal kr. 940
Leveret på privatadr.: kr. 845
Halvår kr. 1.765
(Leveret på privatadr.: kr. 1.595)

Helår kr. 3.345
(Leveret på privatadr.: kr. 2.995)

Børsen Online:
borsen.dk

Debatindlæg og kommentarer med navn, titel og adresse sendes til Børsen – gerne som e-mail. Indlæg må maksimalt være på 3000 tegn. Al redaktionel tekst lagres elektronisk. Dagbladet Børsen, Møntergade 19, 1140 København K. e-mail: opinion@borsen.dk.