

# Mangfoldighedsledelse

- Muligheder og udfordringer

v/ Susanne Nour, Chefkonsulent  
Institut for Menneskerettigheder



# HVAD ER MANGFOLDIGHED I ARBEJDSLIVET?

KØN



SEKSUEL ORIENTERING



POLITISK ANSKUELSE



HANDICAP



FAGLIGHED KOMPETENCE



ALDER



RELIGION



ETNICITET



Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder



# ANERKENDELSE AF FORSKELLIGHED

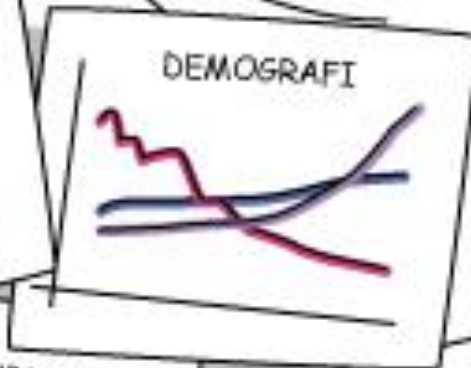


Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder





# GLOBALISERING



- SENIORER
- ETNICITET
- UNGDOMSÅRGANGE



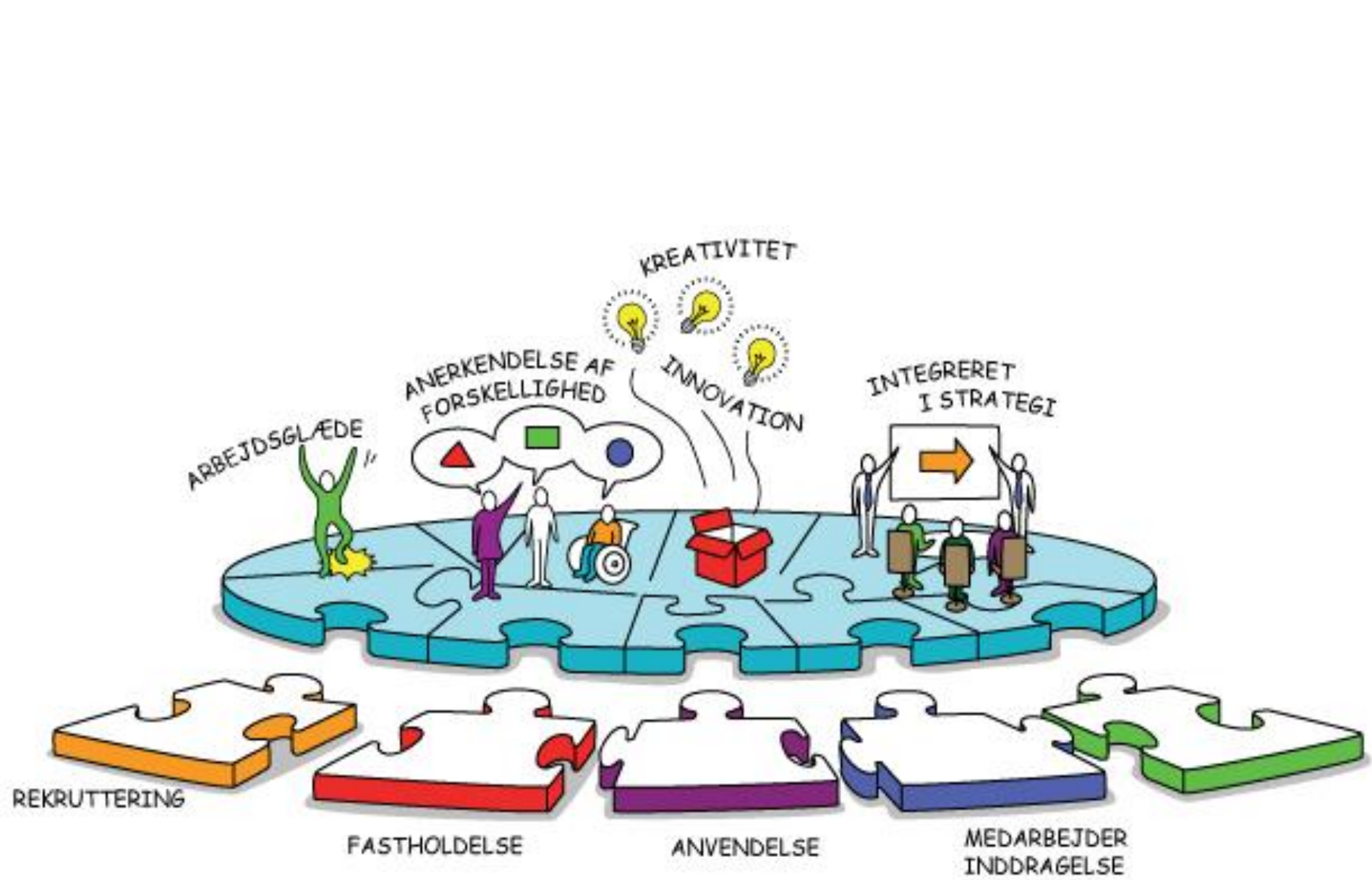
Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder





Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder





Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder



JEG  
SER INGEN  
KVALIFICERED  
KANDIDATER



## INSTITUTIONEL DISKRIMINATION

Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder





## STANDARDKRAV OG FORVENTNINGER

Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder





HOMOGENITET  
VERSUS DIVERSITET

Tegning fra MangfoldighedsRoadmap copyright Institut for Menneskerettigheder



17/12/2008

# Mangfoldighed som ressource

- SERVICE
- DRIFT
- NICHER
- GLOBALISERING
  
- INNOVATION OG UDVIKLING





# Mangfoldighed som innovations-/ udviklingspotentiale

Kræver som minimum at man ved hvilken mangfoldighed (forskellighed) man har til sin rådighed.

Samt at man aktivt bruger tid og resourcer på at BRUGE denne forskellighed i praksis.

Og det hjælper hvis man tænker mangfoldighed som VIDEN og ikke blot som kultur og/eller demografi.



# Hvad er en forskel?

- Et unikt sæt af kompetencer og perspektiver
- En særlig tilgang til arbejdet
- Identitet



Mangfoldighed er en ressource når  
vi har ...

Rådighed over OG

anvender flere forskelle - samtidig!



# Udvikling vha mangfoldighed

At vide hvilke forskelle man har til sin rådighed

Skabe bevidsthed i gruppen om disse forskelle

Bringe forskelligheden i spil



# INNOVATION?

Når viden fra forskellige videndomme  
(forskelle) kombineres på nye måder

- Og når denne kombination resulterer i  
noget nyt og værdifuldt (som fx en ny  
proces, et nyt produkt, serviceydelse etc.)



# Homogenitet derimod

Er ofte konsekvensen hvis man IKKE gør noget

Grupper konvergerer helt naturligt mod konsensus, ensartethed, enighed, “sådan gør vi her”

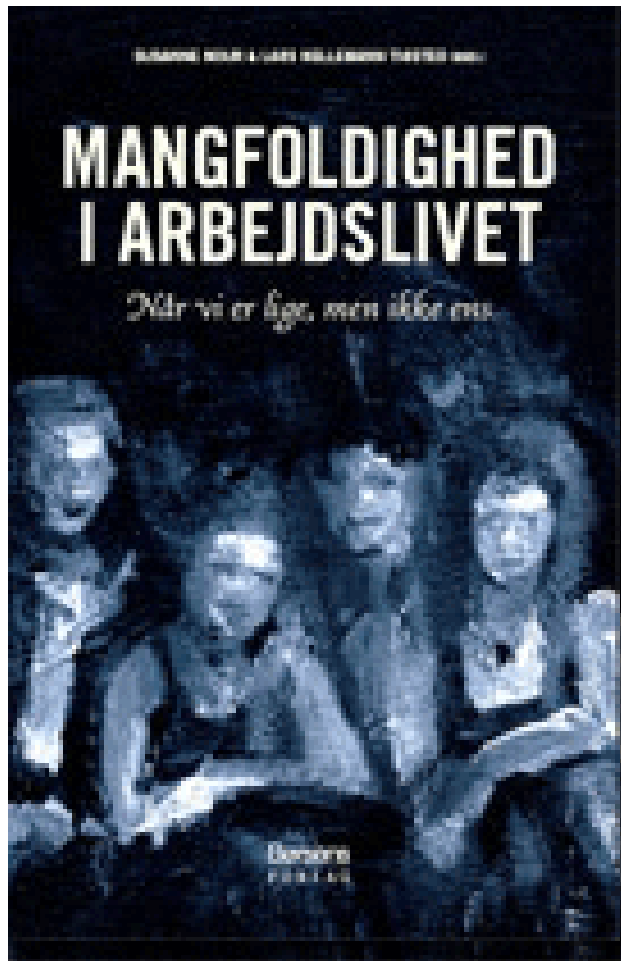
Konsekvens: fastholdelse af status quo, mere af det samme, reproduktion af eksisterende viden



# Alt for ofte

- FÅR GANSKE FÅ FORSKELLE (VIDENDOMÆNER) LOV TIL AT DOMINERE I EN GRUPPE
- DET KAN VÆRE GANSKE EFFEKTIVT, MEN IKKE SÆRLIG INNOVATIVT!
- DET ER DERFOR VIGTIGT AT VI IKKE KUN FOKUSERER PÅ AT HAVE FORSKELLE TIL RÅDIGHED, MEN AKTIVT FORSØGER AT BRINGE FORSKELLE I SPIL





**Mangfoldighed i arbejdslivet –  
Når vi er lige men ikke ens**

***Af Susanne Nour og Lars  
Nellemann Thisted***

**Børsens Forlag (2005)**



**SIKRER I JERES ANSATTE MOD DISKRIMINATION?**

**LIGEBEHANDLINGSLOVTJEEK**



**MA** MANSKULSHED I ARBEJDET

**INSTITUT FOR MENSKERETTIGHEDER**



17/12/2008

# MANGFOLDIGHEDSHJULET

REDSKABER TIL MANGFOLDIGHEDSLEDELSE



INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER



Tagning fra mangfoldighed til samarbejde om det fælles Menneskeres fæder



Susanne Nour  
Chefkonsulent  
Institut for  
Menneskerettigheder

[sno@humanrights.dk](mailto:sno@humanrights.dk)

Tel: 3269 8904