

cfil

Center for Ledelse

Mangfoldighedsindikator 2008

Mangfoldighedsledelse – ledelse af forskelligheder



Generelt om indikatoren

- Undersøgelsen er gennemført som en online-undersøgelse via Center for Ledelses Trendpanel, og er gennemført i perioden 17. november – 26. november 2008.
- I alt har 1089 modtaget spørgeskemaet, hvoraf 218 (185 har fuldstændig gennemført) har besvaret. Samlet set en svarprocent på 20%.

Hvem har vi spurgt?

▪ **Jobniveau**

- 23% Adm. direktører eller sidder i virksomhedens direktion
- 20% Funktionsdirektører (hvoraf HR-funktionsdirektører udgør 8%)
- 36% Funktionschefer (hvoraf HR-funktionschefer udgør 12%)
- 21% Projektledere, funktionærer (inkl. HR-konsulent) eller andet

▪ **Virksomhedens størrelse**

- Under 49 medarbejdere 16%
- 50-199 medarbejdere 18%
- 200 medarbejdere eller derover 66%

▪ **Branche**

- Branchefordelingen afspejler Center for Ledelses medlemsvirksomheder

Formål og definitioner

- I denne undersøgelse defineres mangfoldighedsledelse som ledelse der dels sikrer ligebehandling for alle medarbejdere og dels udnytter de ressourcer, der er karakteristisk ved en mangfoldig arbejdsstyrke.
- Undersøgelsen tager primært udgangspunkt i medarbejdere med anden baggrund end dansk.

Formålet med undersøgelsen, er bl.a. at finde svar på:

- Hvilke ledelsesmæssige udfordringer er der ved at have medarbejdere der kræver mangfoldighedsledelse?
- Hvilke udfordringer og gevinster er der for virksomheden?

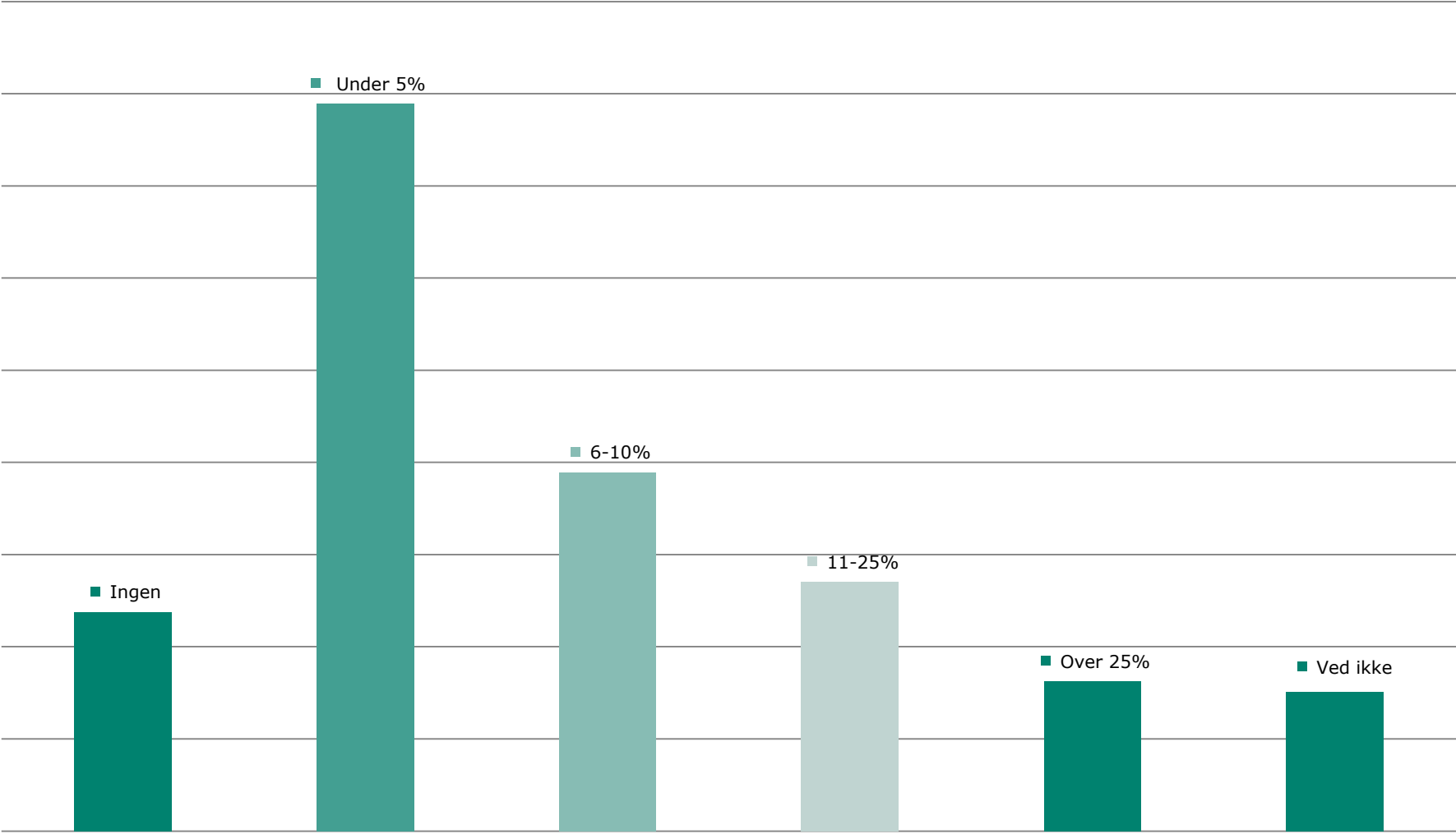
Hovedkonklusioner

- Mere end 80% har ansat medarbejdere med anden baggrund end dansk og tendensen er stigende
- Det er tilsyneladende ikke af strategiske årsager virksomhederne ansætter medarbejder med anden baggrund end dansk, men primært for at have et større rekrutteringsgrundlag
- 60% oplever barrierer ved at ansætte personer med anden baggrund end dansk
- Når udfordringerne opstår, er det primært i den daglige jobudførelse og i den sociale integration
- Kun 30% har en politik på området
- Mange har ubevidst eller bevidst ikke iværksat nogen former for aktiviteter som følge af ansættelse af medarbejdere med anden baggrund end dansk

- De er heller ikke specielt opmærksomme på disse medarbejderes forventninger, ønsker og krav
- Der er stor forskel på, hvad medarbejderne vægter højt, og hvad virksomhederne prioriterer
- De virksomheder, der har en politik på området sikrer sig, at den gode integrationshistorie bliver fortalt, at lederne oplæres og at der etableres mentorordninger, men resultaterne i form af en bedre integration udebliver
- At have en politik på området ændrer ikke væsentligt ved den ledelsesmæssige udfordring
- Grundlæggende lederegenskaber er også vigtige i mangfoldighedsledelse

- Følgende slides omhandler mangfoldighedsledelse i forhold til personer med **anden baggrund end dansk**

Mere end 80% har ansat medarbejdere med anden baggrund end dansk

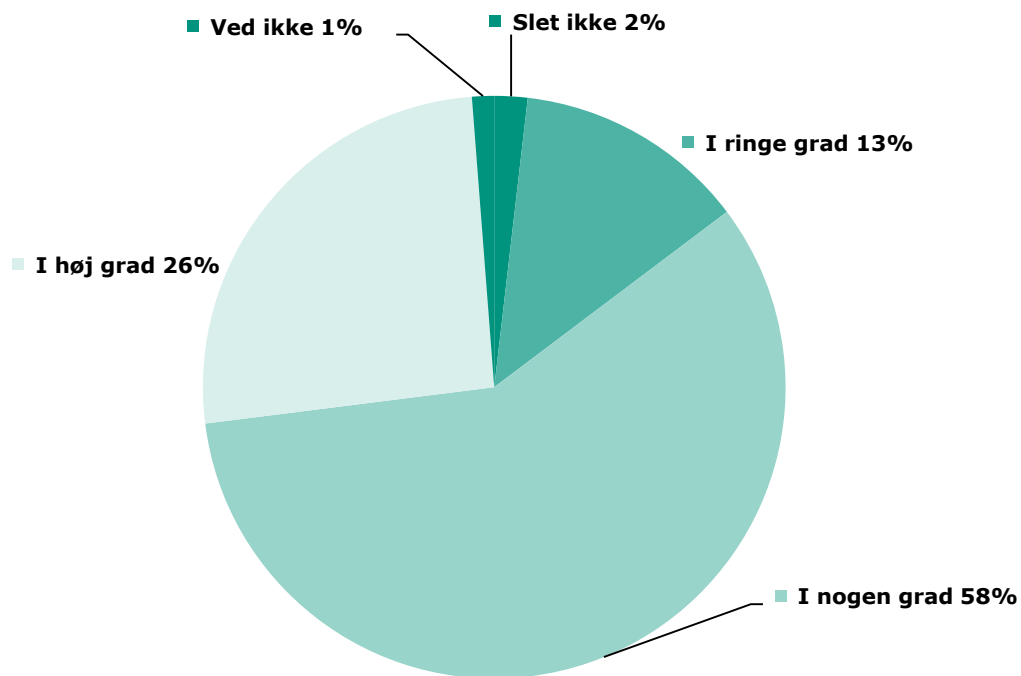


N = 218

cfL

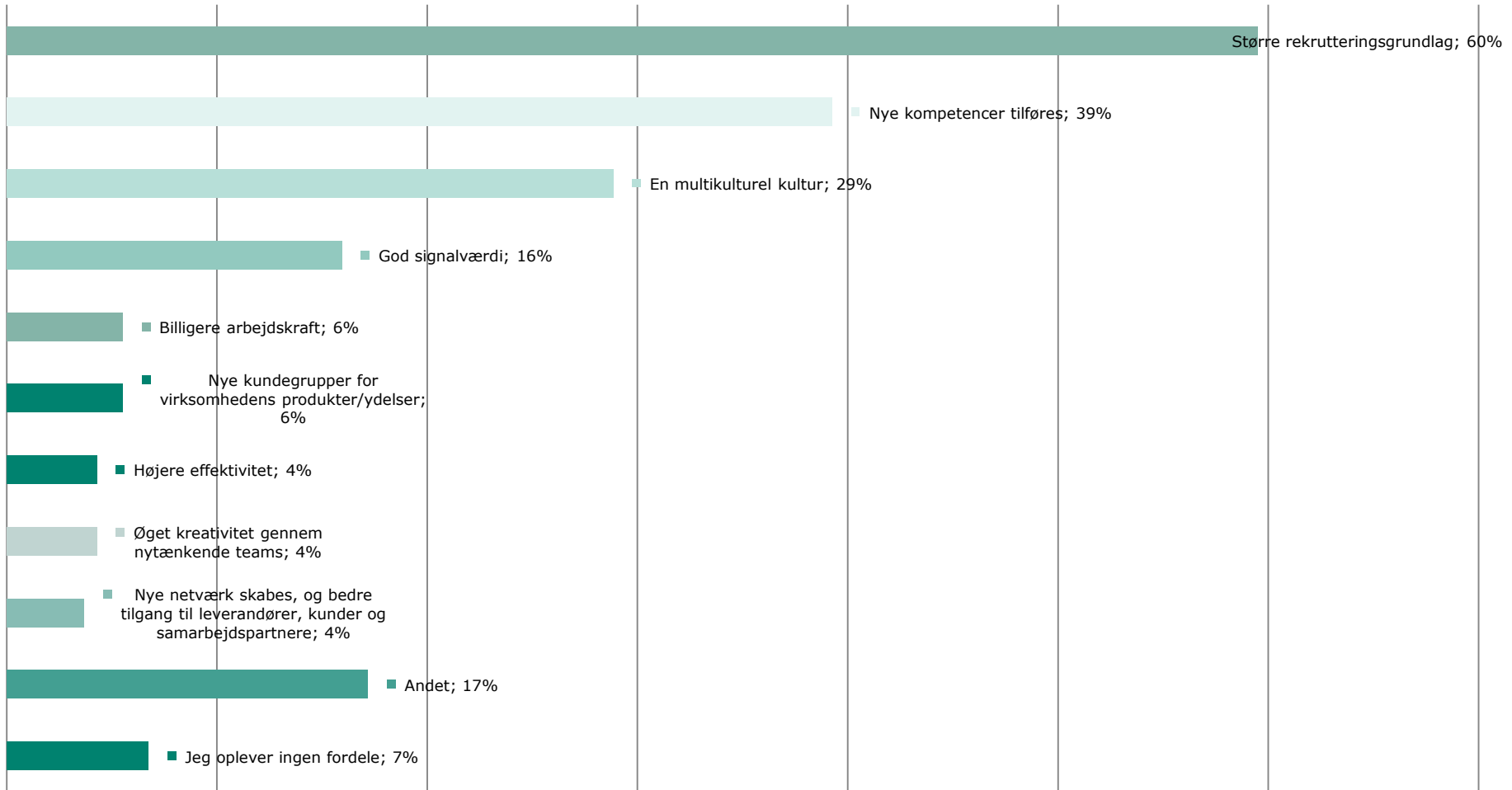
- og tendensen er stigende

Tror du, at der er en generel stigende tendens til, at virksomheden ansætter personer med anden baggrund end dansk?



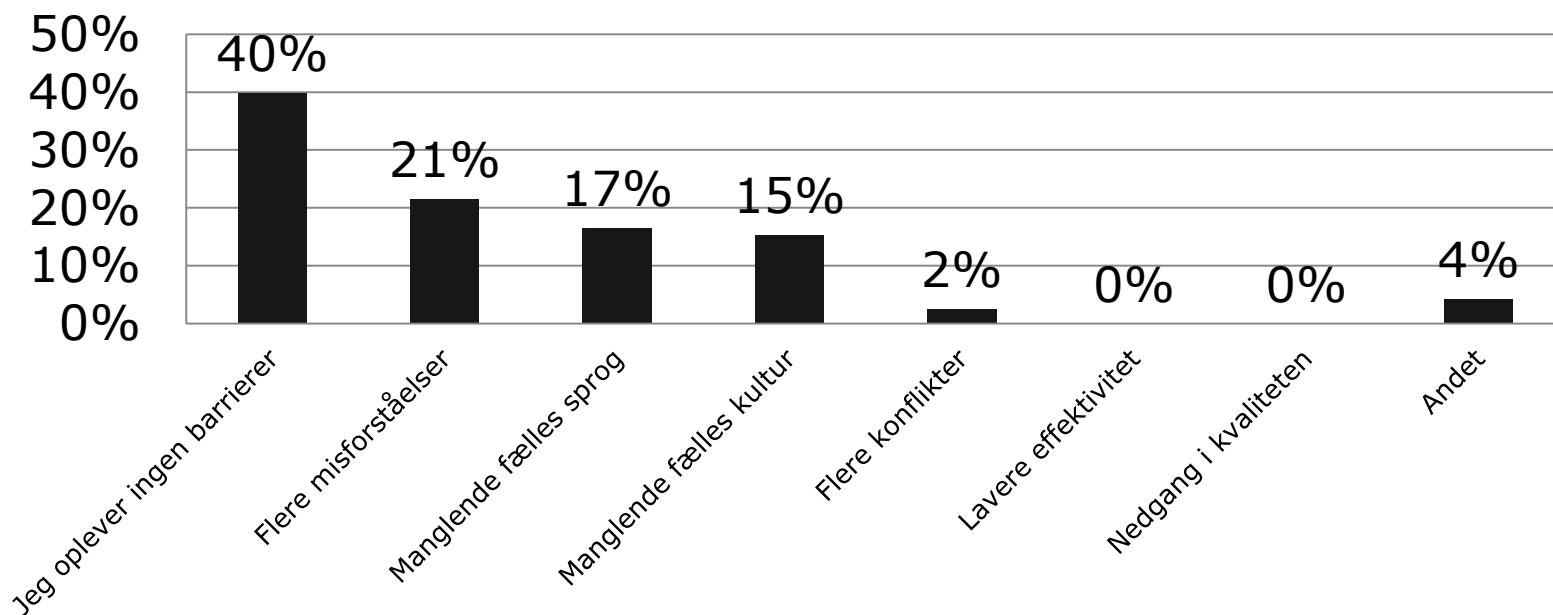
Det er tilsyneladende ikke af strategiske årsager, men primært for at have et større rekrutteringsgrundlag

Af hvilke årsager ansætter virksomheden personer med anden baggrund end dansk? (Flere svarmuligheder)



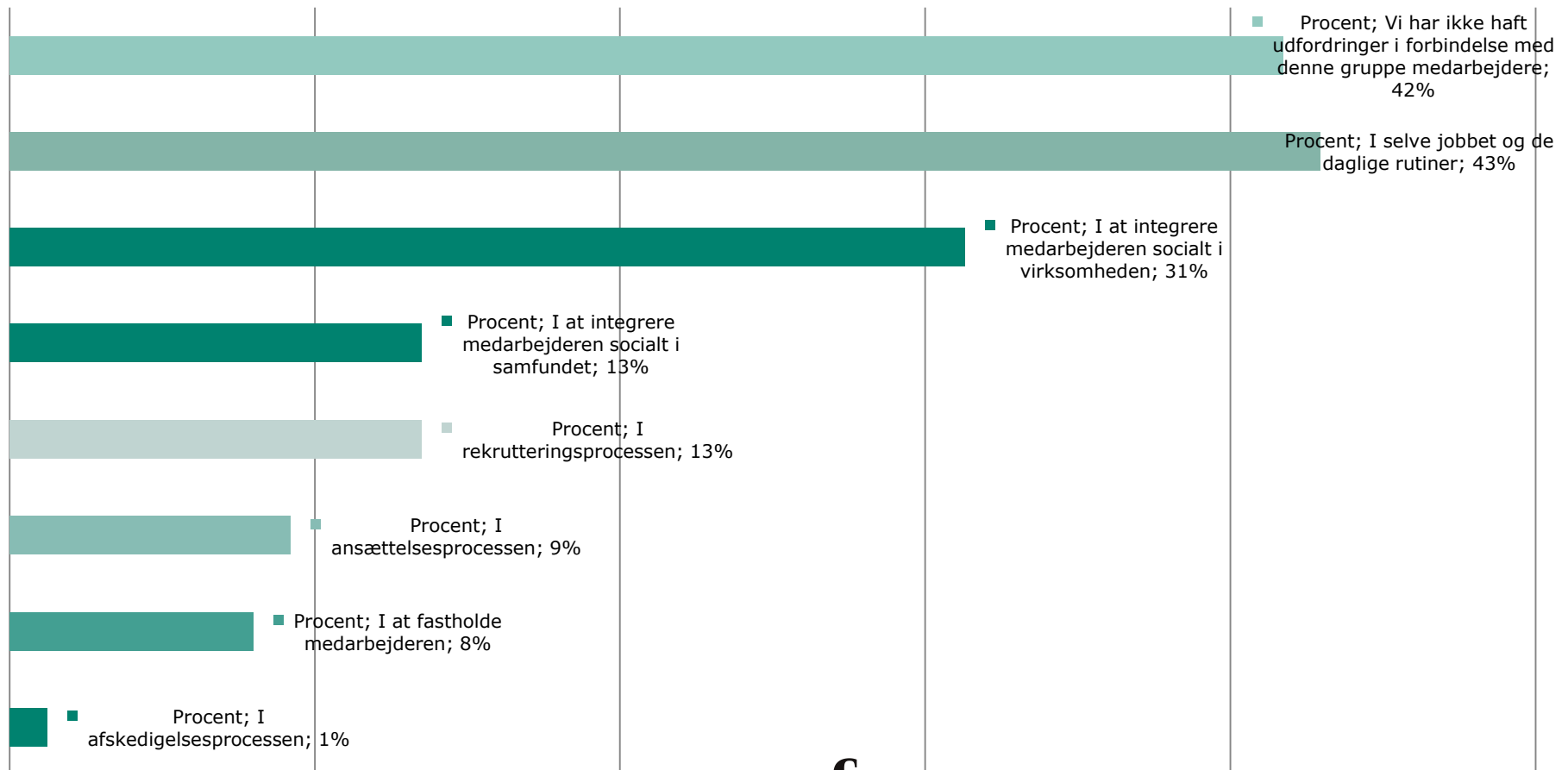
60% oplever barrierer ved at ansætte personer med anden baggrund end dansk

Hvilken primær barriere ser du, der er ved at ansætte personer med anden baggrund end dansk? (Angiv kun den største)



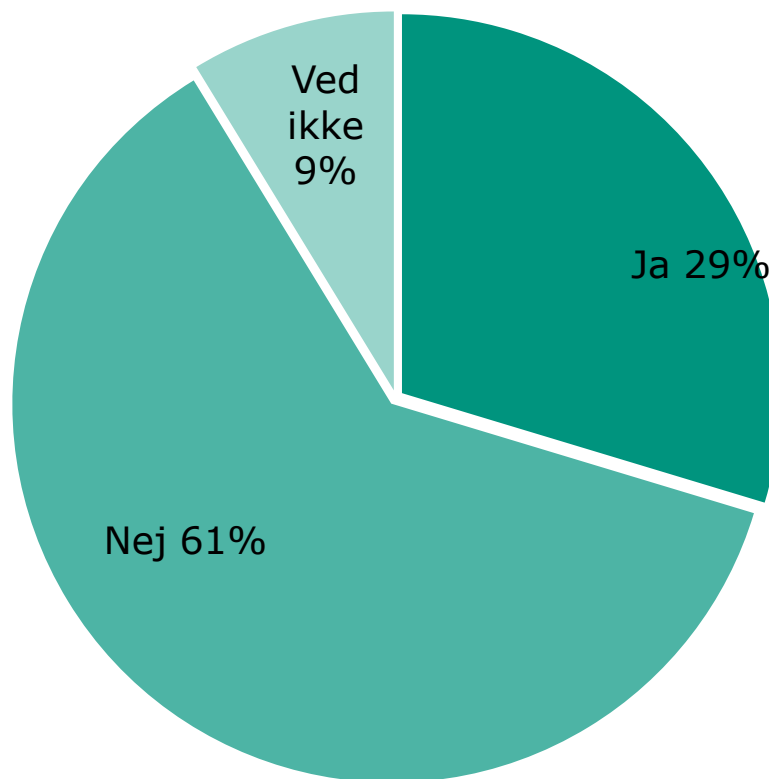
Når udfordringerne opstår, er det primært den daglige jobudførelse og i den sociale integration

I hvilken del af processen har virksomheden haft udfordringer med denne gruppe af medarbejdere?

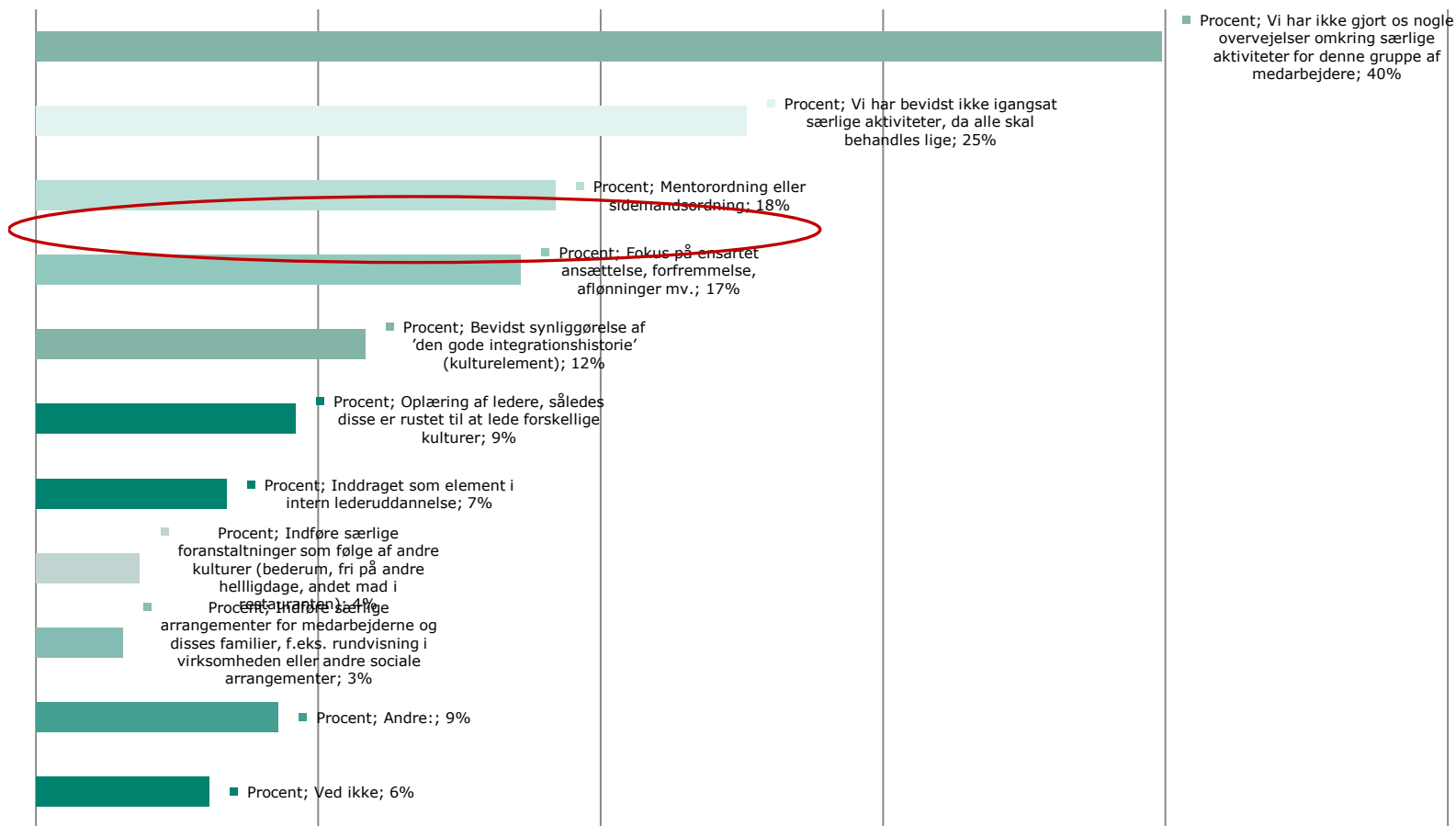


Kun 30% har en politik på området

Har virksomheden en politik på området?

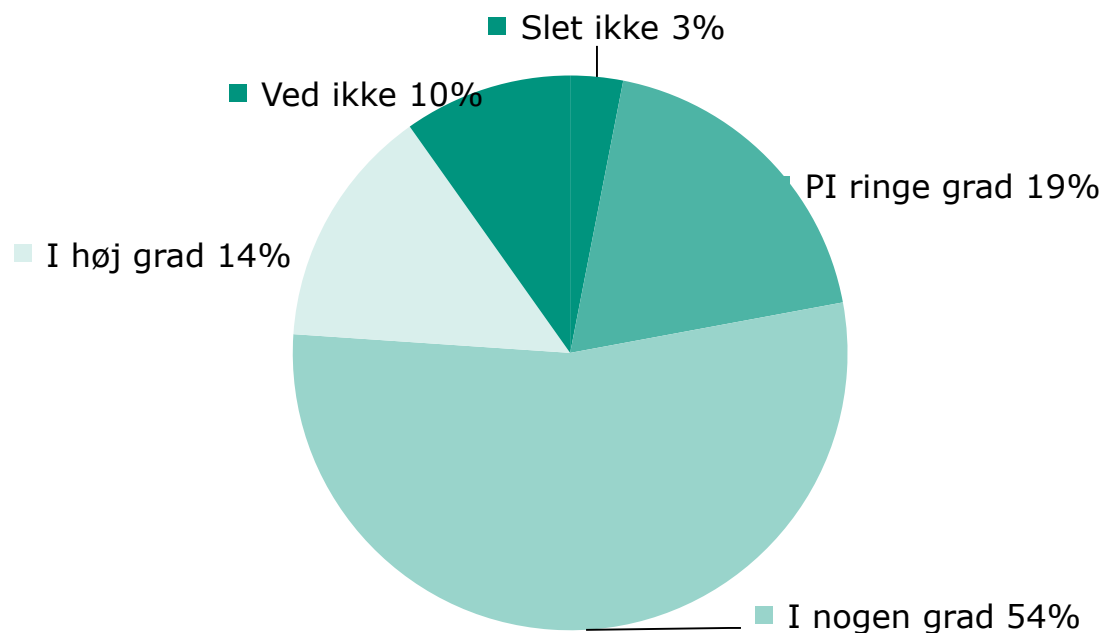


Mange har ubevidst eller bevidst ikke iværksat nogen former for aktiviteter som følge af ansættelse af medarbejdere med anden baggrund end dansk



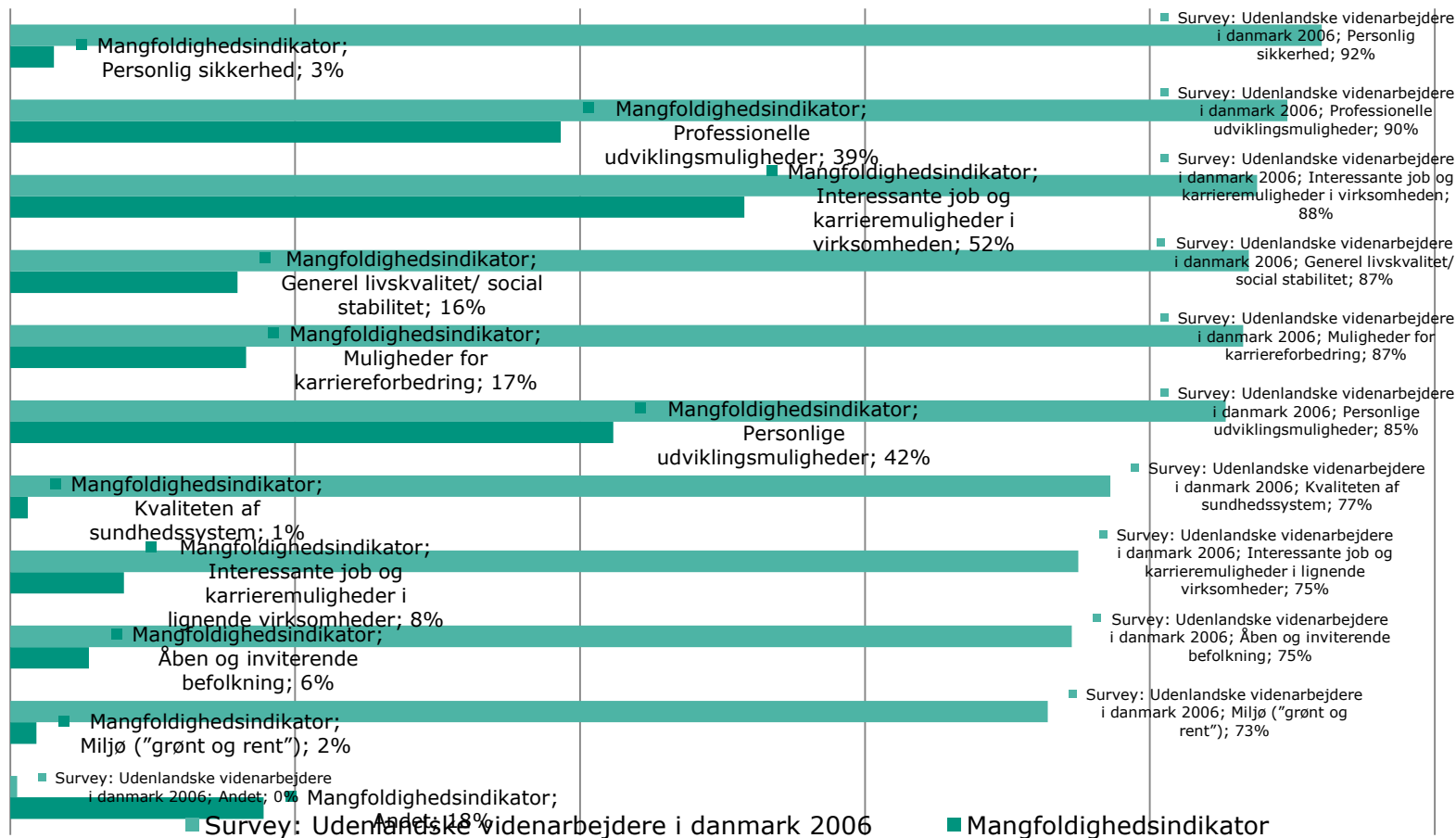
De er heller ikke specielt opmærksomme på disse medarbejderes forventninger, ønsker og krav

I hvor høj grad er virksomheden opmærksom på de forventninger, ønsker og krav, som medarbejdere med anden baggrund end dansk har?



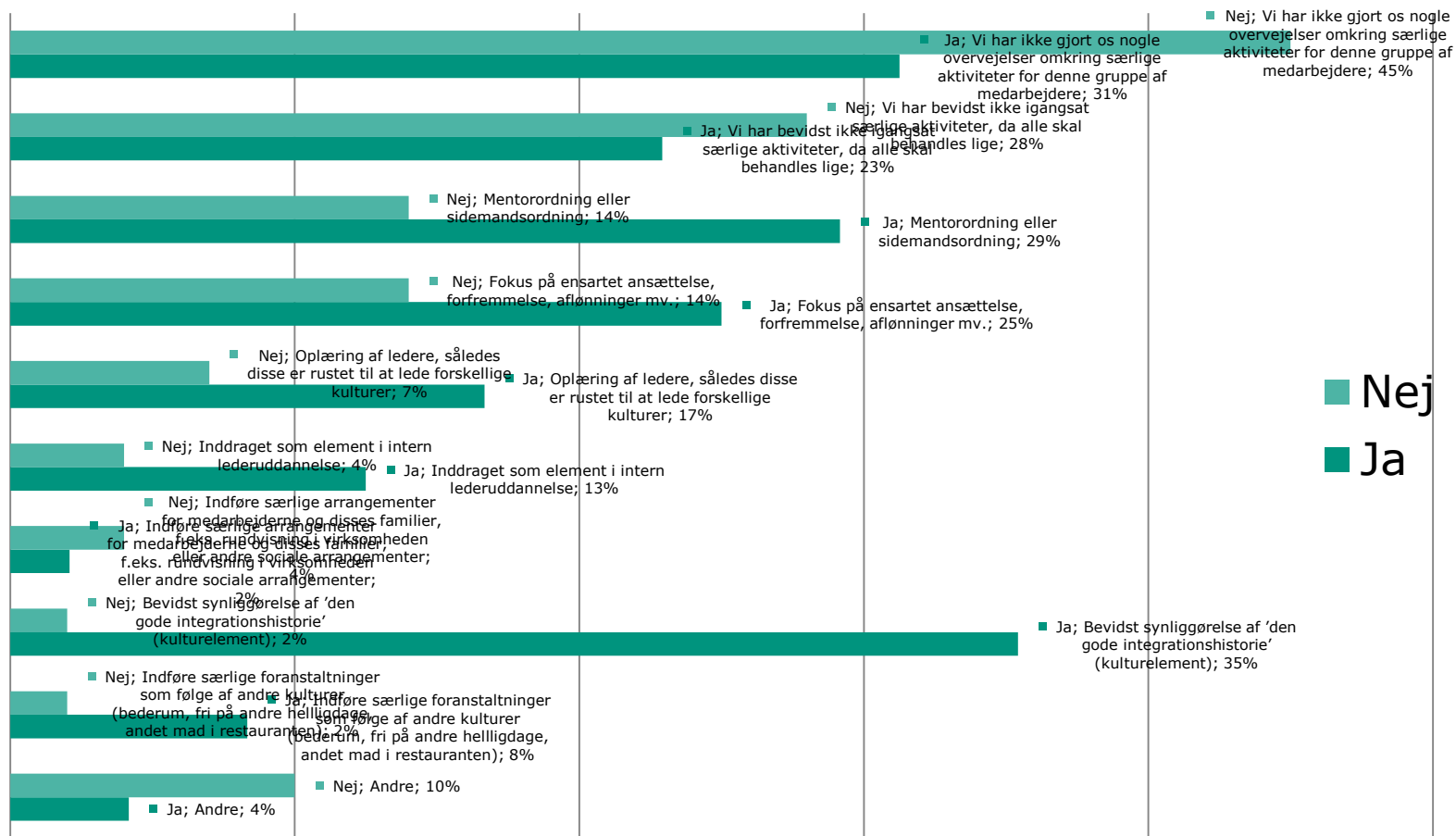
Der er stor forskel på, hvad medarbejderne vægter højt, og hvad virksomhederne kommunikerer om

Hvilke af nedenstående områder prioriterer virksomheden at fokusere på i kommunikationen til medarbejdere med anden baggrund end dansk



Den gode historie bliver fortalt. Lederne oplæres og mentorordninger etableres.

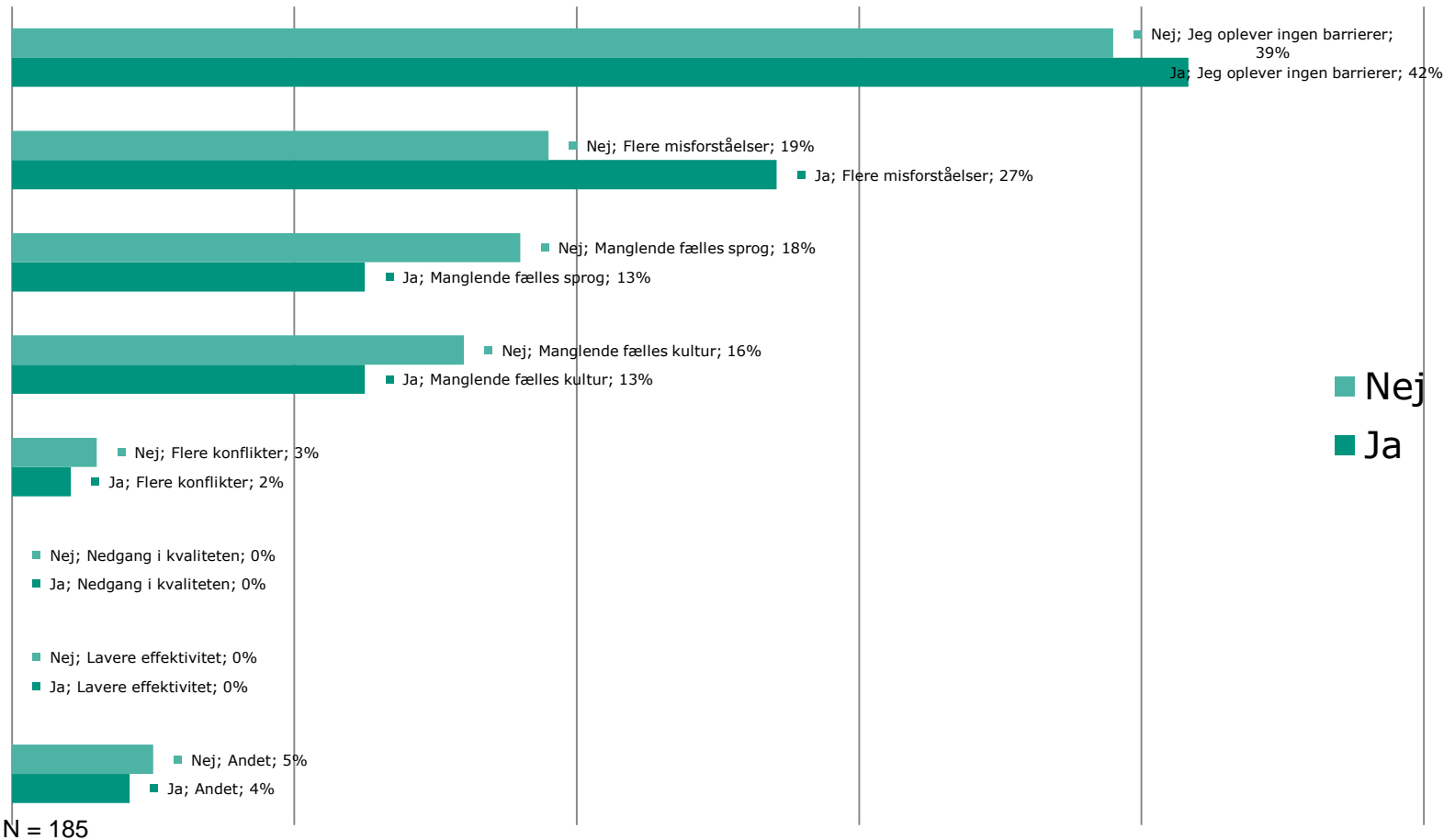
Hvilke aktiviteter har virksomheden igangsat? Krydset med. Har jeres virksomhed en nedskrevet politik eller strategi?



Nej
Ja

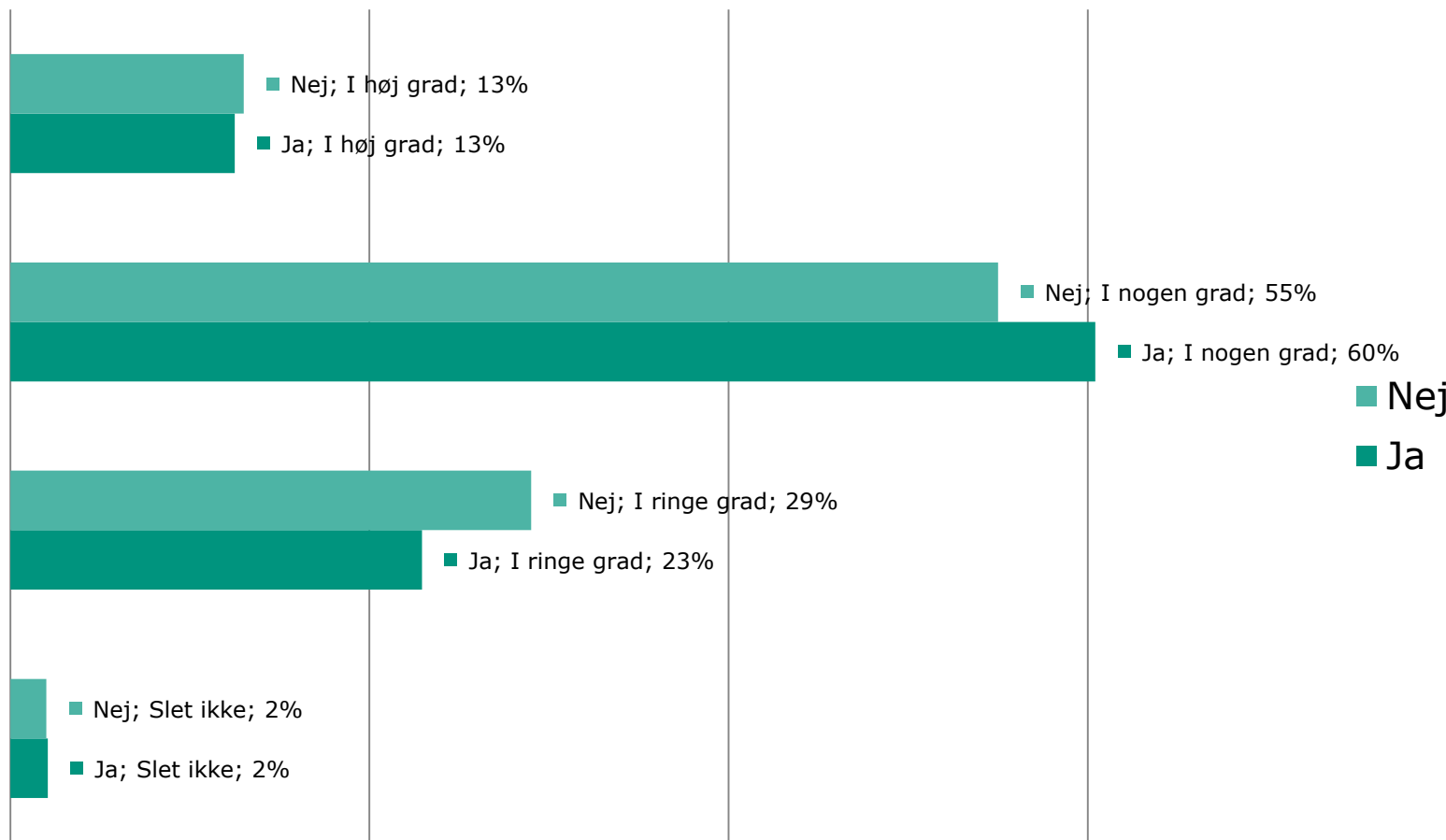
- men giver aktiviteterne tilstrækkeligt resultat?

Hvilken primær barriere ser du, der er ved ansættelse af personer med anden baggrund end dansk?
(Angiv kun den største) Krydset med. Har jeres virksomhed en nedskrevet politik eller strategi?



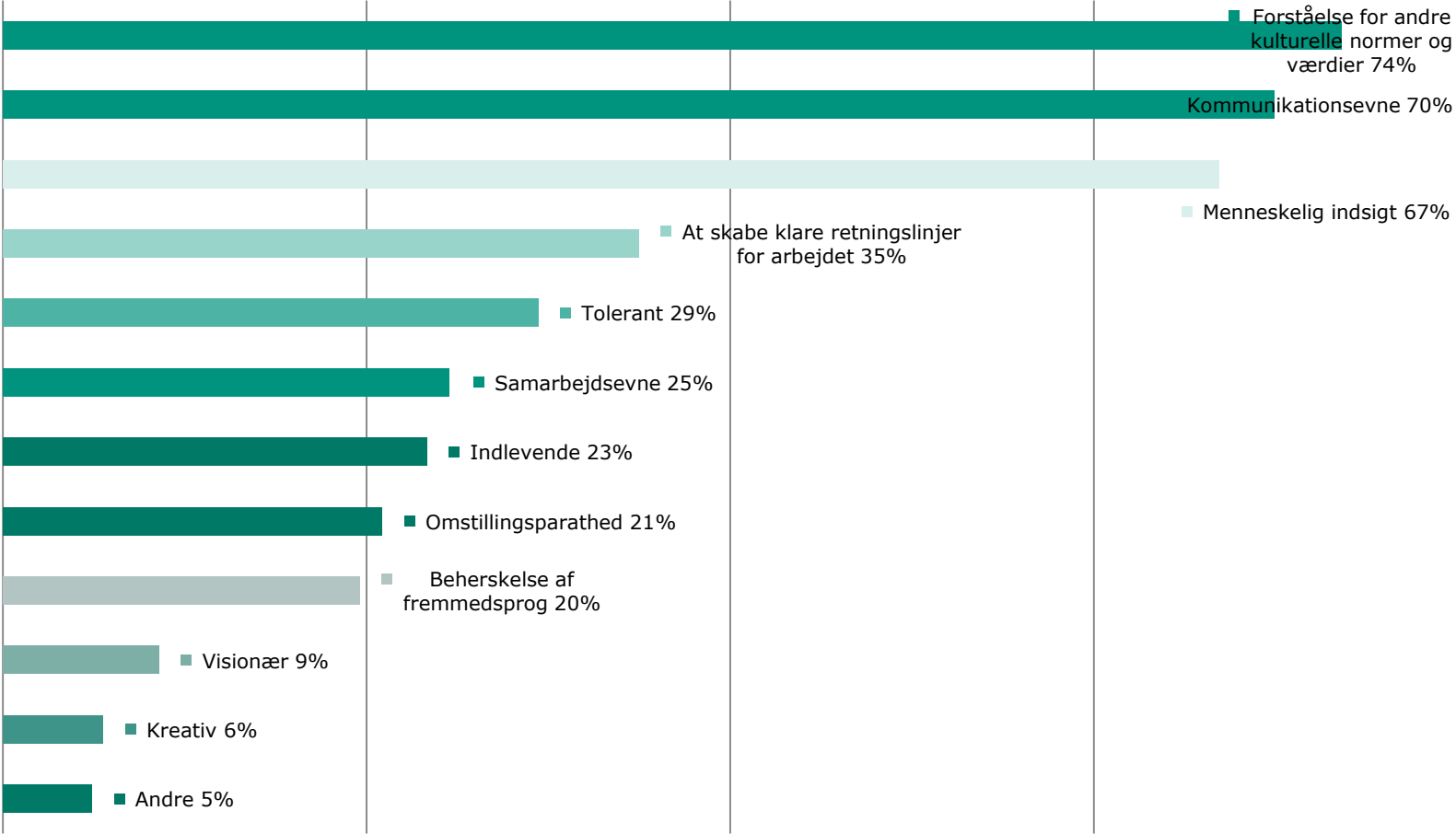
En politik på området ændrer ikke væsentligt ved udfordringen

I hvor høj grad mener du, at der er en særlig ledelsesmæssig udfordring forbundet med at lede personer med anden baggrund end dansk (i forhold til virksomhedens andre ansatte)? Krydset med. Har jeres virksomhed en nedskrevet politik eller strategi?



Grundlæggende lederegenskaber er også vigtige i mangfoldighedsledelse

Hvilke egenskaber, mener du, er særlig nødvendige hos en leder af en multikulturel medarbejderstab? (Sæt maks tre krydser)



Vil du vide mere?

Kontakt

Vedr. mangfoldighedsledelse:

Tine Bødker Grynnerup

Tlf.: 8730 2128

E-mail: tbg@cfl.dk

Virksomhedsrådgiver Belinda Lange

Tlf.: 3348 8890

E-mail: bla@cfl.dk

Kontakt vedr. indikatoren:

Rådgiver Lena Jensen

Tlf.: 33 48 88 93

E-mail: lej@cfl.dk

Besøg vores hjemmeside:

www.cfl.dk



Vil du vide mere?

cfil

Center for Ledelse