



Hvordan skape og ta vare på
mangfold i virksomheten

Utklipp fra NRK nyheter

- Også likestillings- og diskrimineringsombud Hanne Bjurstrøm har tidligere sagt at anonymisering ikke er nok, og at noe må gjøre med selve rekrutteringsprosessen.
- At etnisk diskriminering foregår i arbeidslivet er godt dokumentert, og vi vet at det er til hinder for både integrering og sosial mobilitet, sier Grande.

Regjeringen vil etter nyttår styrke aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgivere. I tillegg vil de innen utgangen av året lansere en handlingsplan mot rasisme og diskriminering.

Lederens kongstanke

- Hva slags mangfold ønsker vi i virksomheten
- Hva slags profil ønsker vi oss
- Hvem ønsker vi å være som samfunnsaktør
- Hvem ønsker vi å representere og gjenspeile

- Hva slags leder ønsker du å være – en god rekrutterer eller lagleder
- Rekruttere topputøvere eller jobbe med talentutvikling – se mulighetsrommet
- Er du villig til å forlate komfortsonen? Sliping av diamanter kan være krevende!

Noen gode råd til ledere som vil jobbe med talentutvikling

- 50% vilje 50% evne
- Ulikheten er likheten mellom oss, verdsett det som leder – se hva David har fått til (årets Osloborger)
- Begeistring og nysgjerrighet lønner seg, og det smitter
- Start med blanke ark når du skal ansette, å nullstille seg er viktig
- Legg til rette for god intervju opplevelse. Dere som møter kandidatene må jobbe som lag

- Synliggjør målrettet arbeid med mangfold gjennom strategier og personalpolitikk
- Sikre at ledere, HR og tillitsvalgte har mangfoldskompetanse
- Prioritering av underrepresenterte grupper er positiv særbehandling
- Minoriteter har noen ekstra steiner i ryggsekken
- Vis raushet med hensyn til tabbektvote, du får det tilbake i form av lojalitet og ekstra innsats

La folk definere seg selv!