

Guide for mangfoldsstrategi

Mange i kommunikasjonsbransjen har en felles drøm om mer mangfold og inkludering både i hverdagen og i kommunikasjonsarbeidet sitt. For at drømmen skal bli virkelighet må alle definere hva dette i praksis betyr på sin arbeidsplass og i sitt arbeid. Bransjen vil være relevant, og da må den også være mangfoldig.

Mangfoldsstrategi er en del av virksomhetsstrategien

Alle bør ha en mangfoldsstrategi. En strategi er en fremgangsmåte for å nå virksomhetens overordnede mål. Den skal hjelpe virksomheten med å gjøre gode prioriteringer for å nå målene. En visjon er det fremtidsbildet man jobber for å oppfylle.

En mangfoldsstrategi bør være en integrert del av virksomhetsstrategien. Mange synes det kan være vanskelig å plassere inkludering og mangfold som temaer i en virksomhetsstrategi. Dette kan være fordi de ofte hører inn under mange områder. Det viktigste er ikke hvor i strategien det står om inkludering og mangfold, men hvordan dere jobber med det internt i organisasjonen. Spør heller "Er inkludering et tema på dette satsningsområdet? Er det godt nok ivaretatt i de tiltakene vi jobber med?".

Lenger nede på siden er det konkrete tips om hva som skal til for å lykkes, samt hvilke spørsmål og svar som vil bidra til en god start på mangfoldsarbeidet.

7 tips for å lykkes med strategiarbeid for mangfold og inkludering#

Her har vi forsøkt å gi lage en oppsummering med tips for å lykkes med å utvikle og innføre en mangfoldsstrategi i kommunikasjonsbransjen. Tipsene er basert på eksisterende sjekklistene og beste praksis for å lykkes med mangfoldsarbeid, samt tilpasninger og innspill fra erfarne mangfoldsrådgivere i kommunikasjonsbransjen i Norge.

1. Eierskap hos lederne er en suksessfaktor

Mangfoldsvisjonen må eies fra toppen til grasrota og tilbake igjen i alle organisasjoner og avdelinger for å få til den inkluderende kulturen som trengs i dagens kommunikasjonsbransje. Viktigste av alt for ledere: gjør ord til handling.

2. Sett ord på hva mangfold og inkludering betyr for dere

Verdier og holdninger skaper kultur. Felles mål og felles forståelse bidrar til at alle drar i riktig retning. Definer tydelig hva mangfold og inkludering betyr for deres organisasjon. Er det noen ord og uttrykk som ikke er greit å bruke i deres organisasjon? Jobb for å sikre inkluderende språk og praksis.

3. Vit hvor mangfoldige dere er og vær åpne om det

Vær nysgjerrige og utforsk hvor mangfoldige dere er. De fleste vet at de har litt å gå på her, så vær åpne. Kjenn mangfoldssituasjonen i egen virksomhet. For å sette mål må dere vite hvor dere står i dag, og hvor dere ønsker å være. Lær av andre og sammenlign. Har dere statistikk som kan deles? Tjener menn bedre enn kvinner? Hva er prosentandelen ansatte med minoritetsbakgrunn, og hvor mange av disse er ledere?

4. Jobb aktivt med å øke mangfoldskompetansen. Slipp de ansatte til!

Inkludering er kulturarbeid og alle må være med. Jobb aktivt med å se ting fra forskjellige perspektiver. Snakk om hva kulturforståelse og mangfoldskompetanse er, hvem som har det og hvordan dere tilegner dere det.

Kompetanse handler om erfaringer, kunnskap og bevissthet. Vær bevisste på hva livserfaring, etnisitet, kjønn, legning, verdisyn, utdanning, klasse og kulturbakgrunn betyr for forskjellighet og for likhet. Da bygger dere mangfoldskompetanse. Lev ut inkluderingsprinsippene deres på alle nivåer og i alle prosjekter. Gi alle som ønsker det mulighet til å øke egen mangfoldskompetanse.

5. Hent inn ekspertise

Det er stadig flere dyktige mangfoldsrådgivere i Norge. Hvorfor ikke hente inn litt ekstern hjelp? De kan bidra til å øke kompetanse og sette gode tiltak.

6. Aktiver eget nettverk til å rekruttere mer mangfold

Vil dere rekruttere mangfoldig er det mange gode råd å få. Et råd som går igjen, er viktigheten av å utforske og aktivere mangfold i eget nettverk. For eksempel å få flere og andre enn dere pleier til å spre stillingsutlysninger i sine nettverk

7. Sørg for å evaluere underveis

Som med alt strategisk arbeid, sett dere mål og sørg for at de er realistiske, konkrete, tidsavgrenset og målbare. Da er de også enklere å evaluere. Vurder og revurder tiltakene jevnlig: «Virker eller virker ikke det vi har prøvd til nå? Hva bør vi gjøre annerledes for å få en mer inkluderende arbeidsplass?»

Kom i gang!

For at vi skal lykkes med mer mangfold og gode inkluderende arbeidsmiljøer i kommunikasjonsbransjen, må alle være involvert. Alle arbeidsplasser bør ha en mangfoldsstrategi og jobbe for å realisere visjonen i egen virksomhet. Det betyr at hvert enkelt arbeidsfellesskap (om det er organisasjon eller avdeling) må vite hvorfor mangfold og inkludering er viktig for dere og hva dere ønsker å oppnå med det. Skal dere endre eller «bygge ut» det verdibaserte og menneskeskapte miljøet sitt, kan det være klokt å først gjøre en nå-situasjonsanalyse.

Her følger noen forslag til oppstartsspørsmål dere kan stille internt for å utvikle en mangfoldsstrategi som passer til deres arbeidsmiljø og virksomhet.

5 innledende spørsmål for å begynne arbeidet med en mangfoldsstrategi:

1. Hvorfor er mangfold viktig for oss?

Her er det viktig å gå i dybden. Selvfølgelig er mangfold viktig, men forsøk å være konkrete på hvorfor mangfold er viktig for akkurat deres arbeidsplass. Hvilke positive effekter kan økt mangfold og inkludering ha hos dere? Ofte kan dette spørsmålet være vanskelig å svare godt på med en gang, så kom gjerne tilbake til det på et senere tidspunkt og juster etter hvert som dere opparbeider mer mangfoldskompetanse.

2. Hva vil vi oppnå?

«Hva er våre konkrete mål?» Som med alt strategisk arbeid, sett dere tydelige mål og sørg for at de er realistiske, konkrete, tidsavgrenset og målbare. Vurder og revurder målene jevnlig.

3. Hvordan vil vi oppnå det?

Har dere gode mål er det lettere å sette gode tiltak. Tiltakene er det dere skal gjøre for å nå målene og lykkes med mangfold og inkludering. Følg opp med å diskutere hvordan dere skal klare å gjennomføre disse tiltakene.

4. Hvordan definerer vi mangfold?

«Hva inkluderer vi i vårt mangfoldsbegrep?» Husk at en mangfoldsdefinisjon kan inkludere alt innen etnisk opphav, seksuell legning, kjønnsidentitet, religiøs tilknytning, funksjonsevne, alder, og mer. Hva det skal inkludere hos dere, avhenger av hva dere ønsker å oppnå.

5. Hva er vår visjon for mangfold?

En visjon er det fremtidsbildet man jobber for å oppnå. Hva er virksomhetens ideelle situasjon for mangfold og integrering? En god visjon skal være ambisiøs, men samtidig oppnåelig.

Lønnsomhet og mangfold

Statens mangfoldspris gir følgende begrunnelse for hvorfor vi vet at mangfold er lønnsomt:

“Mangfold handler om menneskene i organisasjonen, om det som gjør oss ulike og det som samler oss. Vi er ulike på grunn av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsnivå, kjønnsuttrykk og -identitet, og seksuell orientering. Vi er ulike på grunn av familiebakgrunn, faglig bakgrunn, livserfaring og arbeidserfaring.

Det er i spenningsfeltet mellom våre ulikheter at det ligger et potensial for merverdi, og det er her mangfoldet kan bli lønnsomt. Etnisk mangfold er en del av dette bildet. Lønnsomhet og merverdi kommer likevel ikke automatisk i mangfoldige virksomheter. Det kreves ledelse som på den ene siden inkluderer og samler ulikhetene, og på den andre siden bruker mulighetene i disse ulikhetene.

Med lønnsomhet tenker vi mer enn bare økt avkastning og inntjening for bedriften. Lønnsomhet er også fornøyde kunder, brukere og medarbeidere. Det er lavere sykefravær og økt omstillingsevne og tilpasningsdyktighet. Lønnsomhet er økt konkurransekraft, og forbedret omdømme. Lønnsomhet er bærekraftighet. Det betyr også at lønnsomheten er minst like viktig for offentlige virksomheter som for private.

Forskningen viser oss at det er en sammenheng mellom mangfold og økt lønnsomhet. Dette gjelder etnisk mangfold spesielt. Forskningen gir oss eksempler på hvilke fordeler mangfold kan tilføre virksomheter, men enn så lenge viser den ikke så mye hvorfor eller hvordan merverdien oppstår. Dette betyr at virksomheter må prøve seg frem for å finne sin egen formel på suksess med mangfold.”

Vil du lese relevant forskning på feltet kan du gjøre det her: www.mangfoldsprisen.no