

Mangfoldspeilet

Mangfold i Arbeidslivet (MiA) tilbyr virksomheter og institusjoner et prosessverktøy, Mangfoldspeilet, for å treffe konkrete tiltak for å fremme etnisk likestilling og mangfold. Verktøyet er utformet på en slik måte at det kan brukes av ledere og medarbeidere ute på hver enkelt arbeidsplass uten hjelp av konsulenter eller andre eksperter. Verktøyet er utprøvd i store offentlig og private virksomheter i Danmark og Nederland.

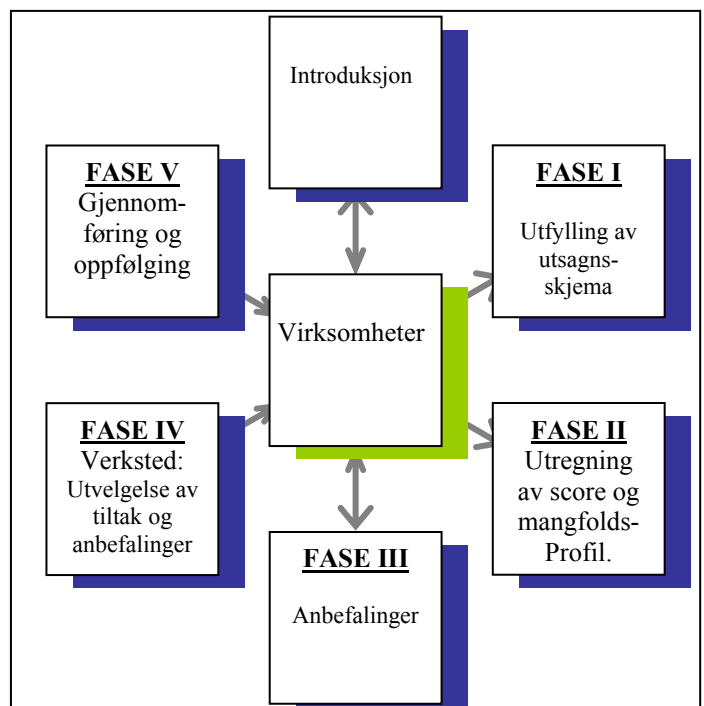
Hva kan MiA tilby?

MiA jobber med praktiske mangfoldsløsninger for organisasjoner som ønsker større tilpasning til den mangfoldige sammensetningen av dagens arbeidsstyrke og arbeidsmarked. Noen av våre tjenester er rådgivning og kursing for hvordan utvikle og drive et mangfoldig arbeidsmiljø. Som et ledd i dette arbeidet har MiA utviklet en 5-trinns prosessverktøy som hjelper den enkelte organisasjon/arbeidsplass å analysere sin egen mangfoldssituasjon og å treffe tiltak for forbedring av denne.

Forventede resultater:

- **Utvide** organisasjonenes rekrutteringsbase og seleksjonsmekanismer
- **Forbedret** kundeservice
- **Øke** de ansattes produktivitet
- **Redusere** kostnadene ved gjennomstrømming av ansatte.
- **Måling av mangfoldinitiativer**

Skjematisk fremstilling av prosessverktøyet



Mangfoldspeilet

Dette prosessverktøyet for mangfold letteregjør mangfoldstenkning, strategier og handling/tiltak for organisasjoner som ønsker å utvikle et godt mangfoldsmiljø. Ledere i

virksomheten får mulighet til å se hvor langt bedriften har nådd i forhold til mangfold i organisasjonen på arbeidsområdene de velger å fokusere på: Personpolitikk, Rekruttering og Ansettelse, Kompetanse og Språk, Arbeidsorganisering og Fastholdelse, Verdier og Arbeidskultur mm.

Gangen i verktøyet

Etter vurderingen er ferdig (fase I) , vil lederens og ansattes svar bli sammenfattet og få en score (fase II). Klassifiseringen av profilen er fra 1-4, der én representerer en svak, og fire representerer en høy mangfoldprofil. Denne profilen er en indikator for mangfold i din organisasjon. Profilnummeret kommer sammen med anbefalinger og tiltak for å bedre mangfoldet i bedriften (fase III). I fase IV bestemmer virksomheten seg for hvilke tiltak og anbefalinger man ønsker å jobbe med. I fase V gjennomfører man de vedtatte tiltakene. Mangfoldsspeilet er et fleksibelt verktøy og fungerer ofte som en bevisstgjørende prosess for virksomhetene. Ettersom man setter i gang med gjennomføringen blir de ansatte og ledere klar over problemstillinger og holdninger man muligens ikke hadde vurdert på forhånd.

Etter en bestemt tid (anbefalt ett år) kan organisasjonen se om anbefalingene og tiltakene har ført til en forbedring, og organisasjonen vil få mulighet til å se på mangfoldsprosessen igjen for å se om de har fått en høyere profil.

Tilpasning av Mangfoldsspeilet.

Mangfoldsspeilet er først og fremst en metode for håndtering og forbedring av organisasjoners mangfoldsprestasjoner. Verktøyet må derfor tilpasses etter behovene til den enkelte type organisasjon eller virksomhet som ønsker å ta de i bruk. Nedenfor ser vi en skjematisk fremstilling av tilpassingsprosessen.

Tilpasning av Mangfoldsspeilet.

