

Analyse

Hvordan oplever ledere, at diversitet og inklusion prioriteres i de danske virksomheder?

Analysen undersøger vi to hovedtemaer relateret til unge, diversitet og inklusion på arbejdsmarkedet af i dag; navnlig lederes oplevelser af 1) hvordan virksomheder prioriterer diversitet og inklusion på arbejdspladsen og 2) forventninger til arbejdspladsen, herunder nuancer i ledernes oplevelser efter køn og region.

Der er forskellige oplevelser blandt mandlige og kvindelige ledere af, i hvilket omfang diversitet og inklusion prioriteres i virksomhedens forretningsområder.

- 54 pct. af kvindelige ledere oplever, at opmærksomhed på diversitet og inklusion er centralt i forretningsstrategien, mens det blandt mandlige ledere samlet er 44 pct.
- 66 pct. af kvindelige ledere, oplever, at diversitet og inklusion centralt i virksomhedens interne kultur, mens det samme gør sig gældende for 54 pct. af mandlige ledere.
- 54 pct. af kvindelige ledere angiver, at de oplever, at diversitet og inklusion indgår i virksomhedens branding og eksterne kommunikation, mens samme oplevelse deles af samlet 39 pct. af mandlige ledere.

Der er større opmærksomhed på diversitet og inklusion blandt virksomheder i region Hovedstaden end i øvrige regioner.

- 55 pct. af ledere i virksomheder i Hovedstaden oplever, at der er fokus på diversitet og inklusion i virksomhedens forretningsstrategi, mens det samme gælder for hhv. 38 pct. og 45 pct. i Nordjylland og Syddanmark.
- 64 pct. af ledere fra Hovedstaden oplever i højere grad end ledere i øvrige regioner, at inklusion og diversitet er et centralt element i virksomhedens interne kultur. Forskellen på Hovedstaden og øvrige regioner er mellem fem og ti procentpoint.
- 53 pct. af ledere i Hovedstaden oplever, at der er en opmærksomhed på diversitet og inklusion i virksomhedens branding og kommunikation, mens tallet for øvrige regioner er mellem ti og 18 procentpoint lavere.

Der er ikke forskel på mandlige og kvindelige lederes oplevelser af unge medarbejderes forventninger til deres arbejdsplads.

- Både mandlige og kvindelige ledere oplever, at unge medarbejdere efterspørger udviklingsmuligheder efter kort tids ansættelse. Det angiver samlet 60 pct. af de adspurgte ledere.
- 45 pct. af kvindelige ledere og 46 pct. af mandlige ledere oplever, at unge medarbejdere har en forventning om forfremmelse kort efter ansættelse.
- Mindre forskelle finder vi i spørgsmålet om, hvorvidt lederne oplever, at deres unge medarbejdere udviser større sårbarhed end ældre kollegaer, hvor 59 pct. af kvindelige ledere og 65 pct. af mandlige angiver, at det er tilfældet.

Ledere i region Hovedstaden oplever i højere grad end ledere i andre regioner, at unge har forventninger til karriereudvikling efter kort tids ansættelse.

- 68 pct. af de adspurgte ledere fra Hovedstaden oplever, at unge tidligt efterspørger udviklingsmuligheder, mens andelen af ledere i øvrige regioner, der mener det samme, er seks til 18 procentpoint lavere.
- 54 pct. af ledere i Hovedstaden oplever, at unge medarbejdere har en forventning om forfremmelse efter kort tids ansættelse, mens andelen i øvrige regioner er fire til 19 procentpoint lavere.