

Mangfold og inkludering i Gjensidige

Per-Espen Magnussen
Direktør HR Arbeidsgiveransvar

18. september 2019



1

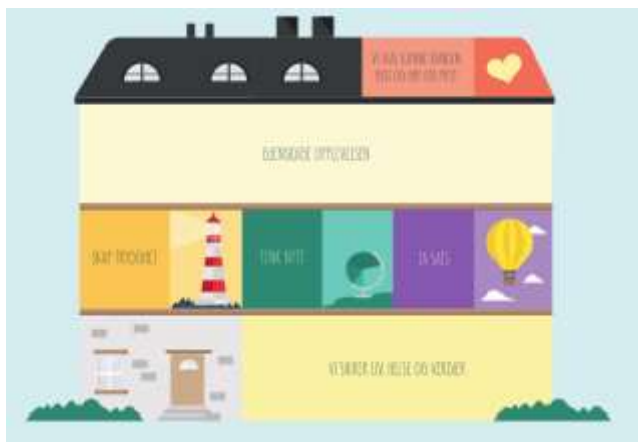
Agenda



- Vårt utgangspunkt
- Mål og tiltak
- Hvordan?

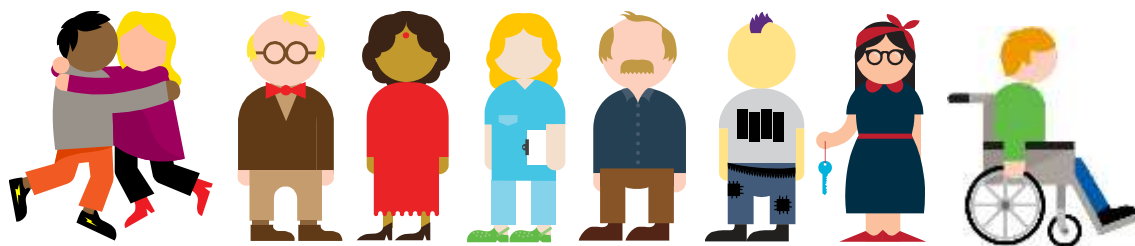


Hvorfor skal vi jobbe med mangfold?



3

Speile samfunnet gjennom 5 mangfoldsdimensjoner



Demografisk

kjønn, alder, osv

Kulturelt og verdmessig

etnisitet, verdsett, politisk ståsted osv

Yrkesfaglig

utdanning, yrke, erfaringsbakgrunn osv

Personlighet

væremåte, evne til problemløsning, kreativitet osv

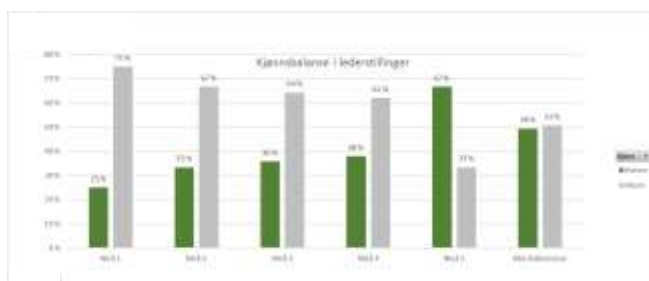
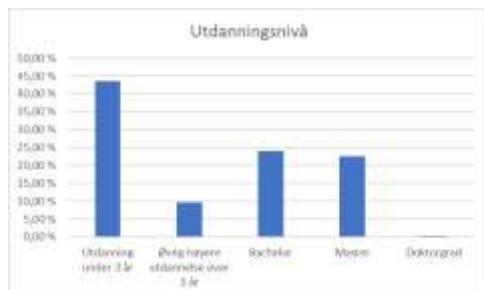
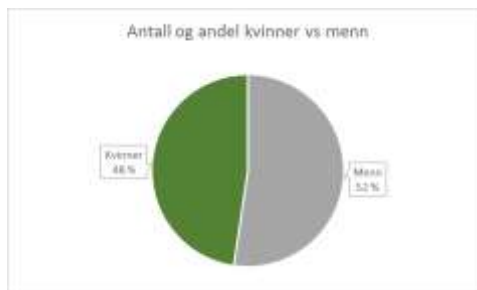
Funksjonsnivå

ulik funksjonsevne, helsemessige forhold

4



Status pr 31.08.2019



Vi setter mangfold på agendaen



Gjennomfører tiltak og fremmer mangfold gjennom:

- People Review og diskusjoner i ledergruppene
- Employer branding og rekruttering
- Talent- og etterfølgerplanlegging
- Diskusjoner og foredrag (mangfoldsdag, intranett, podcast osv)
- Mangfoldsledelse inn i lederutviklingen
- Ser muligheter ved omorganisering
- Mentorprogram (også omvendt mentorskap)
- Ta mangfoldsdimensjonen inn i hverdagen vår
- Synliggjøre dagens mangfold

- Jobber med policy for mangfold, inkl. seniorpolitikk
- Etablert et HR Dashboard for ledere med fokus på trend for bl.a kjønnsbalanse, likelønn
- Har verktøy for å analysere status per avdeling – brukes i People Review
- Mangfold inngår i målkortet for KL direktører

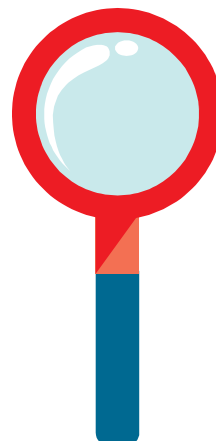
Mangfold blir viktig premiss for å lykkes, men vi må ta et aktivt valg for å leve etter det!

Vi følger vår rekrutteringspolicy og rekrutteringsrutiner



Avdeling for rekruttering og employer branding i HR følger opp ulike tiltak i samarbeid med HR-partnere:

- Alle stillinger **skal** lyses ut, selv om vi har en intern kandidat allerede
- Gjelder også ved vikariater og rotasjoner – slike kan vi skape dynamikk på flere nivåer
- Reelle jobbutlysninger kan forhindre uryddighet ved at noen er tiltenkt jobben på forhånd.
- Ved ekstern rekruttering vil en kunne bedre kjønnsbalansen raskere
- Vi skal alltid ha en kvalifisert kvinne i finalerunden.



7

Vi bare gjør det!

#viheierpåmangfoldet



Endring og bruk av logo



9

Plan for mangfold og kjønnsbalanse



Vi etablerer mål å strekke seg etter

Toppledelsen engasjerer seg

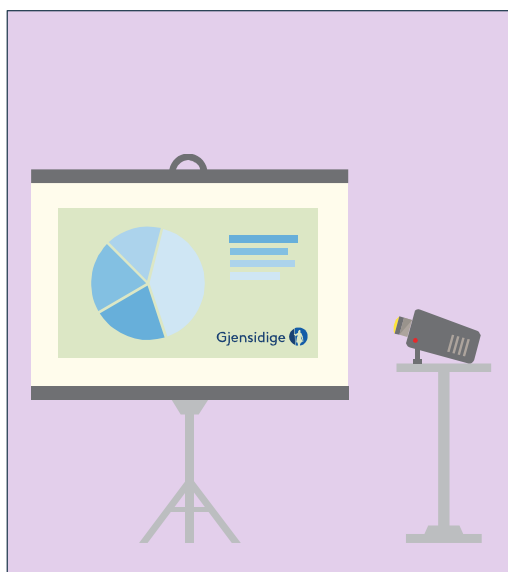
Vi kommuniserer strategisk betydning

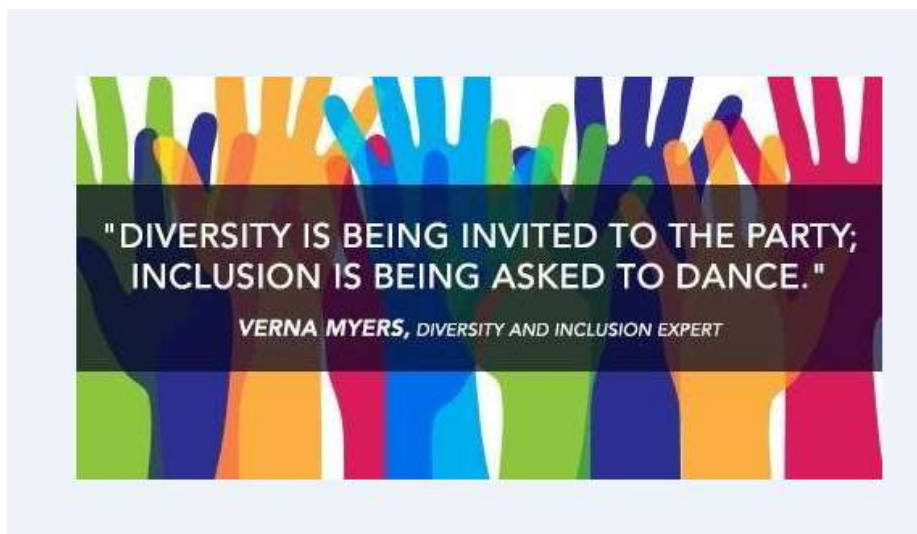
Vi sikrer at gjeldende rekrutteringsrutiner følges

Vi ser mulighetene ved omorganiseringer

Vi bygger en talentoversikt med mangfold

«Vi bare gjør det» – og følger opp i alle prosesser





11



Gjensidige

SPØRSMÅL?