

EQUALIS

Diversitetens potentialer:

Barrierer for etniske minoritetskvinder
og fordele ved diversitet i teams

Diversitetens potentialer: Barrierer for etniske minoritetskvinder og fordele ved diversitet i teams

Maj 2024

Denne videnssyntese er udarbejdet i foråret 2024 af Tænk tanken EQUALIS med støtte fra the Coca-Cola Foundation og i dialog med ReDI School of Digital Integration Denmark.

Om Tænk tanken EQUALIS

Tænk tanken EQUALIS er en non-profit og politisk samt kommercielt uafhængig tænketank. EQUALIS arbejde er vidensbaseret, løsningsorienteret og partnerskabssøgende og har til formål at generere og kuratere viden og forskning, der søger at lukke videnshuller og bygge bro til handling.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	3
1.1 Afgrænsninger og definitioner.....	4
1.2 Metodisk tilgang.....	5
1.3 Læsevejledning.....	6
2. Konklusion.....	7
3. Barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet	8
3.1 Barrierer i ansættelsesprocessen	8
3.2 Barrierer på arbejdspladsen.....	9
4. Fordele ved at arbejde med diversitet.....	11
4.1 Fordele ved at arbejde med diversitet på samfundsniveau.....	11
4.2 Fordele ved at arbejde med diversitet på virksomhedsniveau	12
Fremtidens medarbejdere ønsker mere diversitet	12
Diversitet skaber bedre beslutninger.....	13
Diversitet øger sandsynligheden for større innovationsgrad.....	13
Diversitet øger sandsynligheden for økonomiske gevinster.....	14
5. Litteraturliste	16

1. Indledning

Rapporten er udarbejdet for at bidrage med forskningsbaseret viden til to samfundsudfordringer: Mangel på arbejdskraft på IT-området og minoritetskvinder, der står udenfor arbejdsmarkedet.

Der er mangel på arbejdskraft i Danmark (Dansk Erhverv, 2024), og særligt nogle brancher oplever problemer med at tiltrække den rette arbejdskraft. En analyse fra Dansk Industri viser f.eks., at der er en betydelig mangel på personale inden for STEM-fag, som kun ventes at blive større i fremtiden (Dansk Industri, 2023b).

Manglen på STEM-personale gælder især inden for fag på IT-området. Tal fra Danmarks Statistik viser, at 12 pct. af alle virksomheder har udfordringer med at rekruttere IT-specialister. Ser vi nærmere på virksomheder i branchen 'information og kommunikation', som bl.a. indeholder IT-virksomheder, er det hele 59 pct., der har udfordringer med at rekruttere IT-specialister. En del af udfordringen ligger i, at mange virksomheder oplever mangel på ansøgere med relevante IT-kvalifikationer (Danmarks Statistik, 2022).

Den generelle mangel på kvalificeret arbejdskraft er et samfundsmæssigt problem. Det fremgår af en analyse fra Dansk Industri, som viser, at den manglende arbejdskraft hæmmer væksten i samfundet generelt, og at medarbejdermanglen samtidigt har store negative konsekvenser for de enkelte virksomheder. I en undersøgelse foretaget blandt Dansk Industris virksomhedspanel, svarer 45 pct. af virksomhederne således, at de ser utilstrækkelig adgang til kvalificerede medarbejdere som den største vækstbarriere for dem det kommende år (Dansk Industri, 2023a). Manglen på arbejdskraft bevirker desuden, at der er stor konkurrence virksomhederne imellem, når det kommer til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

For at bringe alle talenter i spil er det derfor relevant at se på, hvilke grupper der er underrepræsenterede inden for netop sådanne fag. Vi ved, at både kvinder og etniske minoriteter er underrepræsenterede i STEM-fag, målt ved uddannelsesvalg. Ser vi på etniske minoritetskvinder, er underrepræsentationen endnu større. Mens 14 pct. af kvinder med dansk oprindelse over 20 år har taget en STEM+-uddannelse, har 10 pct. af kvinder over 20 år med ikke-vestlig baggrund fuldført en STEM+-uddannelse (Tænk tanken EQUALIS, 2024).

Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder med indvandrerbaggrund i Danmark (53 pct.) er lavere end i både Sverige (57 pct.) og Norge (61 pct.) (DST, 2019). Når vi ser specifikt på Danmark, fremgår det, at kvinder med ikke-vestlig indvandrerbaggrund generelt har en markant lavere beskæftigelsesgrad end kvinder med dansk oprindelse (hhv. 54,8 pct. og 74,7 pct. ved udgangen af 2022). Mens forskellen mellem disse to grupper er blevet mindre, er der fortsat mange, der står uden for arbejdsmarkedet (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 2023).

Der er altså et stort uudnyttet beskæftigelsespotentiale at hente i gruppen af kvinder med indvandrerbaggrund, på et arbejdsmarked, der i høj grad efterspørger arbejdskraft.

I denne videnssynthese undersøger vi derfor hvilke forhold, der kan ligge til grund for, at kvinder med anden etnisk oprindelse end dansk har en lavere beskæftigelsesfrekvens end kvinder med dansk oprindelse. Nærmere bestemt ser vi på, hvilke barrierer indvandrerkvinder i denne gruppe oplever i mødet med arbejdsmarkedet, herunder både i ansættelsesprocessen og på

selve arbejdspladsen. Det gør vi med henblik på at afdække det beskæftigelsespotentiale, der ligger for virksomheder i denne gruppe.

Samtidigt har videnssyntesen til formål at finde svar på, om samfund og virksomheder kan drage fordel af, at virksomhederne tænker i en mere divers medarbejder sammensætning. Vi undersøger derfor, om der er fordele ved diversitet, som virksomheder kan kigge til i en tid, hvor der er mangel på arbejdskraft, og hvor der kan være behov for at tænke arbejdskraft bredere end virksomhederne hidtil har gjort.

I de efterfølgende kapitler vil videnssyntesen således søge at besvare disse spørgsmål:

1. Hvilke barrierer oplever kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, der kan have betydning for deres beskæftigelsesfrekvens?
 - På hvilken del af arbejdsmarkedet møder de disse barrierer og i hvilke sammenhænge?
2. I hvilket omfang og på hvilke måder kan virksomheder opnå forretningsmæssige fordele ved at indtænke diversitet strategisk i deres medarbejdersammensætning?
 - Hvilken betydning har virksomheders arbejde med diversitet på samfundsplan?

1.1 Afgrænsninger og definitioner

Formålet med denne videnssyntese er at afdække relevant forskning, der belyser barrierer for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdsmarkedet samt hvilke gevinster, virksomheder kan opnå ved diversitet, herunder specifikt de gevinster, der er forbundet med større repræsentation af bl.a. ikke-vestlige indvandrerkvinder. Hvor det er muligt, undersøger syntesen gevinster ved diversitet specifikt forstået som etnisk diversitet og kønsdiversitet. I overensstemmelse med forskningen på området inkluderes dog også studier, der indeholder en bredere forståelse af diversitet, herunder f.eks. diversitet i uddannelse, seksualitet, mv.

Videnssyntesen har ikke-vestlige indvandrere, inklusive flygtninge, som fokusgruppe. Det vil sige, at der i vidensindsamlingen er tilstræbt at inkludere studier, der baserer sig på data om disse grupper. Der er dog også en række studier inkluderet, der fokuserer på etniske minoriteter som overordnet betegnelse, idet ikke-vestlige indvandrere ofte vil tilhøre denne gruppe. I disse tilfælde er betegnelsen etniske minoriteter anvendt, så resultaterne gengives præcist.

Indvandrere defineres i overensstemmelse med Danmarks Statistiks definition som "en person, der er født i udlandet, og hvor ingen af forældrene er hverken danske statsborgere eller født i Danmark" (Danmarks Statistik, 2023). I definitionen af etnicitet læner vi os ligeledes op ad Danmarks Statistik, der opgør etnicitet og dermed, hvem der tilhører gruppen 'etniske minoriteter' med afsæt i herkomst eller oprindelsesland. De definerer herkomst som "en persons nationale tilhørsforhold eller oprindelse", hvilket opdeles i tre kategorier, 1) personer med dansk oprindelse, 2) indvandrere (fra vestlige lande eller ikke-vestlige lande) og 3) efterkommere (fra vestlige lande eller ikke-vestlige lande).

Vestlige lande omfatter både lande i Norden, EU-landene samt Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Ikke-vestlige lande omfatter europæiske lande som Albanien, Bosnien-Hercegovina, Hviderusland, Jugoslavien, Kosovo, Makedonien, Moldova, Montenegro, Rusland, Serbien, Sovjetunionen,

Tyrkiet og Ukraine. Derudover indbefatter definitionen alle lande i Afrika, Syd- og Mellemamerika og Asien samt alle lande i Oceanien (på nær Australien og New Zealand). Desuden indbefatter denne kategori også personer, der er statsløse (Danmarks Statistik, 2023).

Fokus for videnssyntesen er at undersøge barrierer for indvandrerkvinder og gevinster ved diversitet inden for fagområder og brancher, der falder inden for STEM+-kategorien, mens andre studier med mere overordnede fokus også medtages, når det er relevant.

STEM dækker over fag inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik. STEM+ inkluderer derudover også økonomi, erhvervsøkonomi og jura (Tænk tanken EQUALIS, 2024).

De udvalgte studier afgrænses til forskning baseret på data fra vesteuropæiske lande, idet de har indvandringsmønstre- og kontekster, der er sammenlignelige med de danske. Der inkluderes dog også studier, der undersøger større grupper af lande, hvori der kan indgå andre lande end de vesteuropæiske. Hensigten er, at videnssyntesen skal kunne fungere som vidensramme over et udvalg af relevante studier, der kan anvendes i en dansk kontekst.

1.2 Metodisk tilgang

Den metodiske tilgang til videnssyntesen er skitseret i figuren nedenfor. Videnssyntesen tilstræber det højeste mulige vidensniveau i form af forskningsartikler, men hvor det er nødvendigt for forståelse eller kontekst, er anden litteratur i form af analyser og/eller undersøgelser inddraget. Det er i kortlægningen tydeligt angivet, hvilken type litteratur der er tale om.

Til udpegning af forskningsartikler er medlemmer af Tænk tanken EQUALIS' advisory board¹ indledningsvist blevet bedt om at udpege relevante studier omhandlende både barrierer for kvinder med anden oprindelse end dansk samt virksomhedsgevinster ved diversitet, herunder specifikt de gevinster, der er forbundet med større repræsentation af ikke-vestlige indvandrerkvinder.

Der er herefter foretaget en bredere søgning med udgangspunkt i studierne referencer og via søgning i databaser. Kriterierne for søgningen har været:

- Geografisk afgrænsning: Fra Danmark eller sammenlignelige vesteuropæiske lande. Metastudier, foretaget på tværs af lande, der derfor også kan inkludere lande udenfor Vesteuropa, medtages dog.
- Tidslig afgrænsning: 2004-2024. Dette tidsspænd er relativt stort, idet særligt virksomhedsgevinster ved diversitet sandsynligvis ikke har forandret sig markant over tid. Når der alligevel fastsættes en tidsramme, er det fordi, studierne resultater skal kunne generaliseres til den samfundskontekst, vi befinder os i, i dag.

Ud fra søgningen blev en række studier identificeret. Disse studier har herefter ageret afsæt for snowballing, hvormed yderligere relevante artikler er blevet identificeret. På baggrund af en relevansvurdering, er der efterfølgende foretaget en selektionsproces. Relevansvurderingen tog udgangspunkt i følgende kriterier:

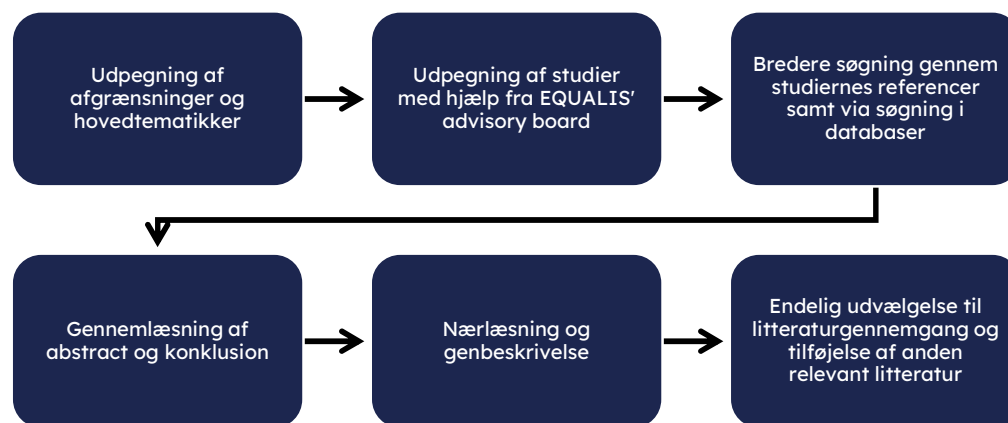
¹ Medlemmer af advisory boardet fremgår her: <https://equalis.dk/advisory-board/>

- Overførbare
- Sammenlignelighed
- Oprindelsesland
- Fokus på etnicitet i relation til arbejdsmarkedet

26 forskningsartikler er efter en nøjere gennemgang og gennemlæsning blevet genbeskrevet. De suppleres i videnskortlægningen med 13 analyser/undersøgelser.

Fokus for denne videnskortlægning har været på ikke-vestlige indvandrere, inklusive flygtninge. I tilfælde, hvor det alligevel har været relevant at inddrage studier eller undersøgelser med et bredere fokus, er dette tydeligt angivet.

Figur 1: Metodisk tilgang til videnssynthesen



1.3 Læsevejledning

Videnssynthesen indeholder, foruden nærværende indledning, tre kapitler:

- Kapitel 2 indeholder en samlet konklusion på videnssynthesen.
- Kapitel 3 beskriver litteratur omhandlende de barrierer, som etniske minoriteter typisk møder på arbejdsmarkedet; i ansættelsesprocesser og på arbejdspladsen.
- Kapitel 4 beskriver litteratur, der undersøger fordele ved diversitet for hhv. samfund og virksomhed. I dette kapitel ser vi, i overensstemmelse med forskningen, på diversitet i et bredere perspektiv, der også inkluderer andre faktorer som f.eks. seksualitet og uddannelse i tillæg til køn og etnicitet. På virksomhedsniveau ser vi især på gevinster relateret til tiltrækning af medarbejdere, bedre beslutningskraft, øget innovation og øget sandsynlighed for økonomiske gevinster.

Endelig forefindes til sidst i denne udgivelse en samlet litteraturliste.

2. Konklusion

Både forskning og analyser viser tydeligt, at virksomheder opnår en lang række fordele ved at have diversitet for øje, når man sammensætter medarbejderteams.

Sammenholdt med den mangel på kvalificeret arbejdskraft mange virksomheder oplever, og de unge generationers større krav til mangfoldighed på deres arbejdspladser, fremstår fokus på diversitet som essentielt for at sikre virksomheders fremtidige konkurrenceevne. Samtidigt antyder forskningen, at de positive betydninger af diversitet på mange måder også har en positiv indvirkning på samfundet overordnet set, hvilket bl.a. skyldes, at indvandrerkvinder medbringer nye perspektiver og orienterer sig i bredere markeder, der kan medvirke til at skabe økonomisk vækst.

Forskningen antyder, at de mange positive betydninger af mangfoldige teams opererer gennem mekanismer såsom øget kreativitet og innovation, der bl.a. bringer nye idéer og holdninger til bordet, der samlet set bidrager til en bedre bundlinje for virksomhederne og større udvikling og vækst på samfundsniveau.

Samtidigt vidner forskningen også om, at der er en række udfordringer forbundet med mødet med arbejdsmarkedet, særligt for gruppen af kvinder med indvandrerbaggrund, der møder en række strukturelle barrierer, både inden de indtræder på en arbejdsplads og når de er i arbejde.

Tilstedeværelsen af disse barrierer peger på, at der kan være behov for understøttende initiativer, til at nedbryde barriererne, så det enkelte menneske får mulighed for at udnytte deres kompetencer bedst muligt i deres arbejdsliv og virksomhederne får mulighed for at få gavn af det uudnyttede beskæftigelsespotentiale, der er i at få flere kvinder med indvandrerbaggrund ind på - især videnstunge - virksomheder.

3. Barrierer for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet

En mulig forklaring på underrepræsentation af indvandrerkvinder på bl.a. STEM+-arbejdspladser er, at indvandrerkvinder møder barrierer, der gør det sværere at indgå som medarbejder på arbejdspladsen – men også at komme ind på en arbejdsplads i første omgang. I det følgende kapitel opridses relevante studier, der tilsammen danner et billede af de barrierer, indvandrerkvinder kan møde på arbejdsmarkedet.

3.1 Barrierer i ansættelsesprocessen

Forskning viser, at etniske minoriteter allerede i ansøgningsprocessen møder barrierer på baggrund af deres oprindelse. I en svensk kontekst ses det f.eks., at sandsynligheden for at blive kaldt til jobsamtale er 50 pct. større, som ansøger med et svensk-klingende fremfor mellemøstligt-klingende navn, når ansøgerne har samme kvalifikationer. Samtidigt viser studiet, at ansøgere med mellemøstligt-klingende navne i højere grad kaldes til samtale til lavtlønnede jobs end til højtlønnede jobs (Carlsson & Rooth, 2007).

Denne tendens gør sig også gældende i Danmark. Et dansk studie viser, at ansøgere med mellemøstligt-klingende navne i gennemsnit søger 52 pct. flere jobs for at opnå samme antal indkaldelser til jobsamtaler som de ansøgere, der har dansk-klingende navne (Dahl & Krog, 2018). Også i dette studie holdes kvalifikationsniveauet konstant, hvilket vil sige, at forskellen ikke kan tilskrives forskelle i kvalifikationer. Derudover viser studiet, at diskriminationen rammer mænd med mellemøstligt-klingende navne hårdere end kvinder, mens det også er til stede for kvinder med mellemøstligt-klingende navne.

Et andet europæisk studie med afsæt i Holland, Tyskland og Spanien viser, at jobansøgers udseende ligeledes kan have betydning for ansættelsesforløbet, idet både hudfarve og synlig fremtoning har betydning, når jobansøgninger vurderes. Studiet viser, at mange ansøgere diskrimineres, når de har udseende, der er tydeligt forskelligt fra majoriteten, bl.a. kendetegnet ved en anden hudfarve end hvid. Studiet viser altså, at der foregår etnisk diskrimination på baggrund af udseende, der betyder, at chancen for at blive inviteret til jobsamtale er mindre for visse grupper end for andre (Polavieja et al., 2023).

Samme mønster viser sig i et finsk studie, der identificerer både etnisk diskrimination og kønsdiskrimination i ansættelsesprocesser, der betyder, at etniske minoritetspersoner har mindre sandsynlighed end etniske majoritetspersoner for at blive ansat. Samtidigt viser studiet, at personer med minoritetsetnisk baggrund fra grupper, der anses for at have høj status, har større sandsynlighed for at blive ansat relativt til etniske minoriteter fra grupper, der anses for at have lavere status (Liebkind et al., 2016).

Selvom disse studier ikke direkte undersøger indvandrere, men etniske minoriteter, kan ordlyden på navne i ansøgningsprocesserne i nogen grad ses som proxy herfor, og dermed være med til at tegne et billede af en barriere, som indvandrer kan stå overfor, allerede inden den enkelte indtræder på arbejdsmarkedet.

En rapport fra Kvininfo viser ydermere, at der findes en række barrierer, der har stor betydning for indvandrer- og flygtningekvindes deltagelse på arbejdsmarkedet. Rapporten viser, at disse kvinder i lavere grad end andre grupper er i beskæftigelse og kommer med en række forklaringer på, hvad denne forskel skyldes. Blandt forklaringerne er udfordringer med anerkendelse af deres udenlandske kvalifikationer, hvilket betyder, at mange kvinder med indvandrer- eller flygtningebaggrund kun kan få jobs, de er overkvalificerede til. Ydermere viser rapporten, at denne gruppe ofte er ansat i lavtlønnede jobs, hvor der er dårligere muligheder for karriereudvikling (Kvininfo, 2020).

Et studie undersøger barrierer for indvandrerkvinder, der er iværksættere med et fokus på kvinder fra "udviklingslande", der starter virksomheder i "udviklede lande"². Artiklen finder, at indvandrerkvinder fra "udviklingslande" er den mest udsatte gruppe, og at en række faktorer udgør barrierer i deres arbejdsliv, når de starter virksomheder i "udviklede lande". Det gælder for det første faktorer såsom de værdier, normer og overbevisninger, der knytter sig til kulturel baggrund. Dertil kommer faktorer såsom uddannelse og arbejdserfaring (human kapital). Til sidst gælder det også familie, institutionelle faktorer, køn og social kapital.

Samtidigt kan disse faktorer også bidrage til at gøre det nemmere at starte virksomheder i det nye land. Om faktorerne fungerer som barrierer eller mulighedsskabende, afhænger af, hvordan faktorerne opfattes og bruges af den enkelte. Studiet lægger op til, at tiltag såsom sprog- eller orienteringskurser kunne medvirke til at understøtte mulighederne som kvindelige indvandreriværksættere. (Azmat, 2013).

Ydermere undersøges i forskningen højtuddannede østeuropæiske indvandreres integration på det danske arbejdsmarked. Også af dette studie ses, at vejen til integration på arbejdsmarkedet er præget af en række barrierer og muligheder. De identificerede barrierer inkluderer diskrimination på baggrund af navn eller etnicitet, manglende anerkendelse af kvalifikationer, sprogbarrierer og mangel på netværk, der kan medvirke til at facilitere jobmuligheder og professionel udvikling (Liversage, 2009).

Andre studier undersøger også barrierer inden for specifikke brancher. Et andet europæisk studie viser f.eks., at der inden for byggebranchen er væsentlige forskelle i adgangen til arbejde for - og dermed repræsentation af - kvinder og personer med etnisk minoritetsbaggrund. Blandt faktorer, der gør det sværere for kvinder og personer med etnisk minoritetsbaggrund at få jobs inden for branchen, er uformelle rekrutteringsmetoder og manglende implementering af politikker, der har til hensigt at skabe lige muligheder (Byrne et al., 2005).

3.2 Barrierer på arbejdspladsen

Samlet tegner ovenstående et billede af, at der er betydelige barrierer forbundet med adgangen til arbejdsmarkedet for kvinder med indvandrerbaggrund. Det er dog ikke kun i ansættelsesprocessen, indvandrerkvinder kan risikere at møde barrierer. Studier viser, at der også på arbejdspladsen forekommer diskrimination. Det viser bl.a. en analyse fra Institut for Menneskerettigheder, der netop belyser diskrimination på arbejdspladser. Analysen viser, at blandt personer med etnisk minoritetsbaggrund har 21 pct. oplevet at blive udsat for

² En oversigt over hvilke lande, der af OECD anses som "udviklingslande" forefindes her: <https://www.gov.uk/government/publications/countries-defined-as-developing-by-the-oecd/countries-defined-as-developing-by-the-oecd> (GOV.UK, 2021).

fornærmende ord af klienter, kunder eller patienter. Desuden oplever 53 pct. kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og 58 pct. mænd med etnisk minoritetsbaggrund at blive holdt udenfor på deres arbejde (Institut for Menneskerettigheder, 2023).

Inden for STEM-fagene specifikt, identificeres der også i forskningen faktorer, der udgør barrierer for indvandrerkvinder. Et tysk studie, der undersøger højtuddannede indvandrerkvinders oplevelser på tyske STEM-arbejdspladser, viser, at både indvandrerkvindernes indgange til arbejdsmarkedet, deres måder at navigere i arbejdet på samt deres karriereambitioner er formet af de køns- og etniske stereotyper, de mødes af. Studiet peger på, at kønsstereotyperne især er tydelige inden for STEM-fagene, hvor kvinder generelt er underrepræsenterede, og derfor i mange kontekster kommer til at blive opfattet som 'atypiske', fordi de ikke lever op til de stereotype idéer om medarbejdere, der arbejder inden for teknologiske brancher (Grigoleit-Richter, 2017).

Også inden for revisionsvirksomheder er barrierer for kvinder med etnisk minoritetsbaggrund undersøgt. I et britisk studie ses, at kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der arbejder som revisorer (social accounting), oplever mangel på reel støtte til karriereudvikling fra deres arbejdsplads på trods af dennes formelle ligestillingspolitikker. Desuden oplever gruppen en indirekte eksklusion fra karrierenetværk samt direkte udtalt diskrimination (Fearfull & Kamenou, 2006).

Et schweizisk studie viser, at b.la. sprogbarrierer, sociale udfordringer og oplevelsen af kun at kunne få jobs med lavere kvalifikationsniveau end den uddannelse og erfaring, de har, har betydning for højtuddannede indvandrerkvinders integration på det schweiziske arbejdsmarked. Dette studie understreger ligeledes nødvendigheden af understøttende tiltag og politikker, der anerkender og adresserer de udfordringer, kvinderne kan møde på arbejdspladsen (Nunes-Reichel & Santiago-Delefosse, 2016).

Det står klart, at der også er mange barrierer, der skal overvindes for kvinder med indvandrerbaggrund, når de er kommet i arbejde. Sammenholdt med den viden, vi har, om barriererne for at komme til jobsamtale og blive ansat, viser forskning og undersøgelser, at de mange barrierer kan være medvirkende til, at gruppen af indvandrerkvinder er underrepræsenteret på arbejdsmarkedet.

4. Fordele ved at arbejde med diversitet

Virksomheder mangler kvalificeret arbejdskraft. Samtidigt er der et stort beskæftigelsespotentiale at hente blandt etniske minoritetskvinder, som dog står overfor nogle svære barrierer på arbejdspladsen.

Forskning viser, at virksomheder med fordel kan arbejde aktivt for at understøtte beskæftigelsen af etniske minoritetskvinder. Foruden at understøtte en større beskæftigelsesgrad på arbejdsmarkedet bredt, så kan den diversitet, som bl.a. forskellige etniske baggrunde bidrager til, øge sandsynligheden for en række gevinster på både samfundsplan og virksomhedsniveau.

I dette kapitel undersøger vi de fordele, der kan hentes ved at arbejde med diversitet i samfundet bredt og i virksomhederne mere specifikt. Hvor vi hidtil primært har haft fokus på etniske minoritetskvinder, undersøger vi i dette kapitel, i overensstemmelse med den tilgængelige forskning, diversitet ud fra en bredere forståelse, der også kan inkludere forskellige uddannelsesbaggrunde, aldre, seksualitet mv. Det er undervejs angivet, hvis der er tale om bestemte typer af diversitet i forskningen.

4.1 Fordele ved at arbejde med diversitet på samfundsniveau

Der kan på samfundsniveau være flere fordele ved diversitet. Det gælder både diversitet, der understøtter diverse iværksætttermiljøer, ligesom f.eks. etnisk diversitet i geografisk afgrænsede områder kan have en positiv betydning for disse områder mere overordnet.

I forskningen viser et studie af kvindelige indvandreiværksættere i OECD-landene, at både etnisk diversitet og kønsdiversitet inden for iværksætteri har en betydning for økonomien; når indvandrerkvinder er iværksættere, bringer de en bred vifte af internationale færdigheder til landet, ligesom de medvirker til at skabe jobs og stimulere væksten. Studiet finder samtidigt, at indvandrerkvinder ofte orienterer sig mod mere diverse markeder relativt til andre iværksættere, der gør, at de har adgang til større markeder og dermed kan skabe større økonomiske afkast (Baycan-Levent, 2010).

Et andet studie peger samtidigt på, at højtuddannede indvandrere spiller en positiv rolle i forhold til overordnet produktivitetsudvikling, ligesom forskerne betoner, at det især gør sig gældende i højteknologiske, vidensintensive brancher (Huber et al., 2010). Denne pointe bakkes op af et andet studie, der undersøger iværksætteraktivitet på tværs af tyske regioner i perioden 1998-2005. De finder, at kulturel diversitet fremmer udvekslingen af idéer og perspektiver, hvilket medvirker til at skabe et innovativt og dynamisk miljø. Denne innovationsevne og dynamiske arbejdsform betoner forfatterne som særligt værdifuldt i højteknologiske, vidensintensive brancher. Samtidigt viser analysen, at kønsdiversitet ligeledes har en positiv betydning for innovationsgrad (Audretsch et al., 2009).

Foruden de fordele, der er forbundet med diversitet i relation til iværksætteri, er der også en række studier, der viser, at specifikt etnisk diversitet i geografisk afgrænsede områder kan have positive betydning for disse områder mere overordnet.

En litteraturkortlægning viser, at der i "udviklede"³ lande som Danmark er en sammenhæng mellem etnisk diversitet og økonomisk performance, målt ved overordnet økonomisk performance på byniveau. Sammenhængen skyldes, at etnisk diversitet både medvirker til større produktivitet og mere iværksætteri, højere innovationsgrad og kreativitet (Kemeny, 2017).

Et andet studie med udgangspunkt i en undersøgelse i London finder lignende resultater. Dette studie konkluderer, at etnisk og sproglig diversitet, også på byniveau, kan være gavnligt for konkurrenceevne og økonomisk udvikling (Smallbone et al., 2010).

Tilsvarende viser et tysk studie, at betydningen af kulturel diversitet for en arbejdsplads (målt ved diversitet i de ansattes nationalitet) er størst i mindre urbaniserede områder og i virksomheder, der ikke er en del af større virksomhedsgrupper (Trax et al., 2013). Dette fund indikerer, at kulturel eller etnisk diversitet har positive betydninger også uden for større byer og virksomheder.

I det følgende afsnit undersøger vi fordele ved diversitet på virksomhedsniveau.

4.2 Fordele ved at arbejde med diversitet på virksomhedsniveau

Når der er mangel på kvalificeret arbejdskraft og dermed øget konkurrence virksomhederne imellem, bliver det relevant at se på, hvordan virksomhederne kan arbejde med diversitet og høste de fordele, det indebærer. Det kan bl.a. inkludere fordele som tiltrækning af fremtidens medarbejdere, bedre beslutningskraft, øget innovation og øget sandsynlighed for økonomiske gevinster. I dette kapitel undersøger vi forskning og undersøgelsers svar på, hvilke fordele virksomheder kan opnå ved at arbejde aktivt med diversitet.

Fremtidens medarbejdere ønsker mere diversitet

IT-branchen er en af de organisationer, der ud fra forventningen om, at fremtidens arbejdsstyrke kræver mere inkluderende og mangfoldige arbejdspladser, peger på at virksomheder bør arbejde aktivt med diversitet. Ifølge organisationen bør virksomheder adressere udfordringen med at rekruttere unge til IT-branchen ved at se mere på de unges stigende krav til diversitet på arbejdspladsen (IT-B Branchen, 2023).

En undersøgelse foretaget blandt DM's medlemmer viser samtidigt, at der er markante generationsforskelle på, i hvor høj grad diversitet på arbejdspladsen vægtes. Mens 73 pct. af de 24-30-årige mener, at deres fremtidige arbejdsplads skal "arbejde aktivt for mere diversitet blandt medarbejderne", mener 60-62 pct. af de +50-årige medlemmer det samme (DM, 2021).

Undersøgelser viser ydermere, at især unge medarbejdere, på tværs af brancher, i stigende grad både stiller krav til diversitet på arbejdspladsen, når de søger jobs og når de er i arbejde.

En analyse foretaget af Deloitte viser, at unge medarbejdere i stigende grad træffer beslutninger på arbejdspladsen og relateret til deres arbejde, med udgangspunkt i deres værdier. Analysen viser bl.a., at 62 pct. af generation X (født mellem 1983-1994) har sagt nej til en arbejdsopgave på grund af deres personlige overbevisninger, ligesom det fremgår, at 45

³ En oversigt over hvilke lande, der af OECD anses som "udviklingslande" forefindes her:

<https://www.gov.uk/government/publications/countries-defined-as-developing-by-the-oecd/countries-defined-as-developing-by-the-oecd> (GOV.UK, 2021).

pct. i generation Z (født mellem 1995-2004), har afvist en mulig arbejdsgiver grundet deres personlige overbevisning (Deloitte, 2023). Disse resultater understøtter billedet af en ung generation på arbejdsmarkedet, der i stigende grad er opmærksomme på deres værdier, og som samtidigt træffer beslutninger om deres arbejdsliv, baseret på deres værdier.

Et studie indikerer desuden, at virksomhederne kan tiltrække og fastholde medarbejdere ved netop at ansætte diverse medarbejderteams. Studiet viser, at diversitet i teams har betydning for udviklingen af dygtige ledere, idet diversiteten i medarbejdersammensætningerne dagligt skubber lederne ud i forskellige ledelsesstile, når de forsøger at tilpasse sig hele teamet, der kommer med mange forskellige baggrunde. Denne komplekse ledelsestilgang skaber potentiale for at udvikle en relationsorienteret, empatisk ledelsesstil, der bl.a. kan medvirke til, at lederne bliver bedre til at talentudvikle (Holck & Andersen, 2017). Dermed antyder studiet, at diversitet i teams også kan medvirke til at fremme og opretholde fremtidig arbejdskraft inden for virksomhederne selv.

I tillæg hertil fremgår det af et andet studie af samme forfattere, at virksomheder med meget diverse medarbejderteams ydermere har medarbejdere, der oplever større trivsel. Studiet indikerer dermed også, at der er arbejdsmiljøfordele ved diversitet i teams (Holck & Andersen, 2018). Hvis trivsel og arbejdsmiljø også anses som konkurrenceparametre i forhold til at tiltrække fremtidens arbejdskraft, er der dermed et yderligere argument for, at virksomheder bør arbejde for mere diverse teams, når de ønsker at tiltrække kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Diversitet skaber bedre beslutninger

Forskning peger på, at der i virksomheder traditionelt har været en tendens til at fokusere på vidensbaseret diversitet som positivt for produktivitet, frem for demografisk eller værdibaseret diversitet. Vidensbaseret diversitet dækker over den erfaring og faglighed, hver medarbejder kommer med, mens demografisk diversitet handler om f.eks. køn, alder og etnicitet. Værdibaseret diversitet refererer til en medarbejders holdninger og grundværdier (Ottesen & Muhr, 2021).

En metaanalyse fra 2012 viser dog, at demografisk diversitet kan være lige så betydningsfuldt for produktivitet som vidensbaseret diversitet. Metaanalysen finder, at der ikke er forskel på, hvor godt grupper sammensat på baggrund af henholdsvis demografisk diversitet og vidensbaseret diversitet samarbejder (Van Dijk et al., 2012 iflg. Ottesen & Muhr, 2021).

Samtidigt viser forskning at sammensatte grupper, der ikke ligner hinanden på baggrund af hverken udseende eller personlighed, løser opgaver bedre, end homogene grupper gør. Selvom homogene grupper typisk evaluerer deres beslutningsproces bedre end heterogene grupper efterfølgende, så udfordrer heterogene grupper hinanden på en måde, der medfører bedre beslutninger. Det kan kobles til, at personer i heterogene grupper har større forventninger til modstand, og derfor er mere velforberejede og argumenterede i deres overbevisninger (Phillips, 2009 iflg. Ottesen & Muhr, 2021). Det kan altså være en fordel at understøtte diversitet i teams i en virksomhed, og derigennem opnå mere velforberejede medarbejdere og bedre beslutninger.

Diversitet øger sandsynligheden for større innovationsgrad

Ser vi til innovation, tegner der sig i forskningen en tydelig tendens til, at diversitet også medfører større innovationskraft i de enkelte virksomheder.

Et tysk studie, der undersøger etnisk diversitet i start-ups finder, at særlig kognitiv diversitet i forbindelse med etnisk diversitet kan have positiv betydning. Hvor der er fordele at hente ved etnisk diversitet i sig selv, er der forskel på, i hvor høj grad etnisk diversitet medfører mere innovation, alt efter hvilken sammensætning medarbejdergruppen har. Denne forskel skyldes, at diversiteten har størst indvirkning på innovation, når den indebærer forskellige kognitive tilgange. Studiet indikerer, at det især er diverse medarbejdersammensætninger, hvor der er store forskelle i kognitive tilgange og viden, der har den største betydning for innovationsgraden (Brixy et al., 2020). En anden artikel understøtter sammenhængen mellem højtuddannede indvandrere og innovation (Gagliardi, 2013).

Et studie foretaget på tværs af Tyskland og Holland undersøger ydermere, om der er innovationsfordele ved kulturel diversitet blandt indvandrermedarbejdere. Der viser sig at være en positiv sammenhæng mellem kulturel diversitet blandt indvandrere og innovation. Sammenhængen er beskeden, men implicerer om ikke andet, at diversitet i medarbejdergruppen har en positiv indvirkning på innovationsgraden, også når det gælder diversitet i gruppen af medarbejdere med indvandrerbaggrund (Ozgen et al., 2014).

Endnu en forskningsartikel finder, at diversitet blandt medarbejdere påvirker innovationsperformance i virksomheder positivt. Studiet definerer innovation som en interaktiv proces, der ofte involverer kommunikation og interaktion mellem medarbejdere i en virksomheder og som trækker på medarbejders forskellige kvaliteter fra alle niveauer i organisationen. Innovationsperformance måles specifikt ved at se på, om virksomheden har introduceret et nyt produkt eller service, med undtagelse af små forbedringer på allerede eksisterende produkter eller services. Studiet betoner, at særligt diversitet i uddannelse og køn har positiv betydning for innovationskapacitet (Østergaard et al., 2011).

Anden forskning viser ydermere, at kulturel diversitet ikke har en direkte betydning for, hvordan teamet præsterer, men at betydningen er indirekte og afhænger af en række faktorer. Studiet finder at sammenhængen mellem diversitet i teams og team-performance medieres af faktorer såsom kreativitet, sammenhængskraft og konflikt. Tilstedeværelsen og graden af disse faktorer trækker sammenhængen mellem kulturel diversitet og team-performance i forskellige retninger; mens konflikt og mindre konsensus om værdier påvirker sammenhængen negativt, trækker større variation i idéer og holdninger, forskellige problemløsningsmetoder mv. i en positiv retning. Hvorvidt der er sammenhæng mellem kulturel diversitet og bedre team-performance, afhænger altså af, hvilke af disse faktorer, der er til stede. Desuden viser studiet, at sammenhængen mellem diversitet og team-performance yderligere påvirkes af f.eks. anciennitet i teamet, opgavernes kompleksitet og om teamet er geografisk samlet eller spredt. Der er altså en række faktorer på spil, der gør mekanismerne i sammenhængen mellem diversitet og teamets præstationer komplekse (Stahl & Maznevski, 2021).

Diversitet øger sandsynligheden for økonomiske gevinster

I dette afsnit fremlægges forskning, der undersøger, betydningen af diversitet for øget sandsynlighed for økonomisk performance.

På et overordnet plan, finder et studie, at en vis grad af diversitet i uddannelsesbaggrunde er optimalt for ingeniørkonsulentvirksomheders produktivitet (Laursen et al., 2005).

I en rapport af ISS og Proacteur fremgår det, at diversitet specifikt på ledelsesniveau er centralt for virksomheders økonomiske performance: de af de undersøgte virksomheder med de mest diverse ledergrupper (målt ved køn, etnicitet, aldersspænd og anciennitet) omsætter

gennemsnitligt for 12,6 procentpoint mere end virksomhederne med lavest grad af diversitet (Andersen & Andersen, 2016).

Et andet studie viser tilsvarende, at etnisk diversitet i de øverste ledelseslag har betydning for virksomheders performance. I en britisk kontekst finder studiet, at der er sammenhæng mellem etnisk diversitet i virksomheders topledelse og virksomhedspræstationer. Graden af sammenhængen afhænger af virksomheders størrelser, sektor og beliggenhed, hvor sammenhængen er stærkest for videnstunge virksomheder beliggende i store byer (Nathan, 2013).

Overordnet set er der flere virksomhedsfordele at hente ved at prioritere diversitet i teams. Selvom forskningen samtidig påpeger at sammenhængen mellem fordelene og teammangfoldighed er kompleks, finder forskning, at teams bestående af medarbejdere med diverse baggrunde klarer sig bedre, fordi samspillet mellem deres forskellige kompetencer, baggrunde og tilgange samlet set bidrager positivt til virksomhedernes performance. Samtidigt indikerer flere af studierne, at fordelene ved ansættelse af indvandrere på arbejdspladser er specielt givende i vidensintensive brancher, der bl.a. inkluderer STEM+fagene.

5. Litteraturliste

- Andersen, Lotte Hjortlund & Morten Kamp Andersen (2016). A diverse leadership yields higher earnings. ISS & Proacteur.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2023). Rekord: Beskæftigelsen blandt ikke-vestlige indvandrere runder 180.000. <https://www.ae.dk/analyse/2023-04-rekord-beskaeftigelsen-blandt-ikke-vestlige-indvandrere-runder-180000> (09/04/2024).
- Audretsch, David Dirk Dohse & Annekatrin Niebuhr (2009). Cultural diversity and entrepreneurship: a regional analysis for Germany. *Ann Reg Sci (2010) 45: 55-85*.
- Azmat, Fara (2013). Opportunities or obstacles? Understanding the challenges faced by migrant women entrepreneurs. *International Journal of Gender and Entrepreneurship: 5 (2): 198-215*.
- Baycan-Levent, Tüzin (2010). Migrant women entrepreneurship in OECD countries, i OECD, Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries, OECD Publishing, Paris.
- Brixy, Udo, Stephan Brunow & Anna D'Ambrosio (2020). The unlikely encounter: Is ethnic diversity in start-ups associated with innovation? *Research Policy 49: 103950*.
- Byrne, Justin, Linda Clarke & Marc van der Meer (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics, 23 (10): 1025-1034*.
- Carlsson & Rooth (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics 14: 716-729*.
- Dahl, M. & Krog, N. (2018). Experimental Evidence of Discrimination in the Labour Market: Intersections between Ethnicity, Gender, and Socio-Economic Status. *European Sociological Review 34(4), 402-417*.
- Dansk Erhverv (2024). Om 10 år mangler vi 130.000 kollegaer i Danmark. <https://www.danskerhverv.dk/det-er-nu-vi-skal-handle/mangel-pa-arbejdskraft/> (17/04/2024).
- Deloitte (2023). Gen Z and Millennial Survey 2023. <https://www2.deloitte.com/dk/da/pages/human-capital/articles/gen-z-and-millennial-survey.html> (16/04/24).
- Dansk Industri (2023a). Mangel på arbejdskraft risikerer at bremse væksten det kommende år.
- Dansk Industri (2023b). Kønsfordelingen på STEM-uddannelserne står i stampe.
- DM (2021). Undersøgelse: unge kræver mangfoldighed på arbejdspladsen. <https://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2021/august/unge-kraever-mangfoldighed-paa-arbejdspladsen/> (08/04/2024).

- Danmarks Statistik (2022). Flere virksomheder mangler it-specialister. <https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=40866> (08/04/2024).
- Danmarks Statistik (2023). Indvandrere og efterkommere. <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/indvandrere-og-efterkommere> (16/04/2024).
- Danmarks Statistik (2019). Indvandrere og efterkommere i de nordiske lande. <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetAnalyse.aspx?cid=32554> (09/04/2024).
- Tænk tanken EQUALIS (2024). Diversitetsbarometer 2024 - Tillæg til Diversitetsbarometeret.
- Fearfull, Anne & Nicolina Kamenou (2006). How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women. *Critical Perspectives on Accounting 17: 883-901*.
- Gagliardi, Luisa (2013). Does skilled migration foster innovative performance? Evidence from British local areas. *Papers in Regional Science 94*.
- Grigoleit-Richter, Grit (2017). Highly skilled and highly mobile? Examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies 43 (16): 2738-2755*.
- Holck, Lotte & Lotte Hjortlund Andersen (2017). Diverse teams drive leadership development. *Copenhagen Business School & ISS*.
- Holck, Lotte & Lotte Hjortlund Andersen (2018). Superdiverse teams drive well-being in the workplace. *Copenhagen Business School & ISS*.
- Huber, Peter, Michael Landesmann, Cathreine Robinson & Robert Stehrer (2010). Migrants skills and productivity; A European perspective. *National Institute Economic Review 213*.
- Institut for Menneskerettigheder (2023b). Oplevet etnisk Diskrimination i Danmark. <https://menneskeret.dk/files/media/document/Oplevet%20etnisk%20diskrimination%20i%20Danmark.pdf>
- IT-branchen (2023). Hvordan rekrutteres flere unge til tech-branchen? <https://itb.dk/maerkesager/digitale-kompetencer/hvordan-rekrutteres-flere-unge-til-tech-branchen/> (18/04/2024).
- Kemeny, Thomas (2017). Immigrant Diversity and Economic Performance in Cities. *International Regional Science Review 40(2) 164-208*.
- Kvinfo (2020). Barrierer for kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked.
- Laursen, Keld, Volker Mahnke & Per Vejrup-Hansen (2005). Do Differences Make a Difference? The Impact of Human Capital Diversity, Experience and Compensation on Firm Performance in Engineering Consulting. *DRUID - Danish Research Unit for Industrial Dynamics*.
- Liebkind, Karmela, Liisa Larjaj & Asteria Brylkaa (2016). Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence From Finland. *Journal of Social and Political Psychology 4(1): 403-426*.

- Liversage, Anika (2009). Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (2): 203-226.
- Nunes-Reichel, Juliana & Marie Santiago-Delefosse (2016). The Experience of Skilled Migrant Women in Switzerland: Challenges for Social and Professional Integration. I C. Roland-Lévy, P. Denoux, B. Voyer, P. Boski, & W. K. Gabrenya Jr. (Eds.), *Unity, diversity and culture. Proceedings from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*.
- Nathan, Max (2016). Ethnic diversity and business performance: Which firms? Which cities?. *Environment and Planning*.
- Ottesen, Christina Lundsgaard & Muhr, Sara Louise (2021) *Bias bevidst ledelse*. (1. udgave, 4. oplag). Djøf forlag.
- Ozgen, Ceren, Cornelius Peters, Annkatrin Niebuhr, Peter Nijkamp & Jacques Poot (2014). Does Cultural Diversity of Migrant Employees Affect Innovation? *IMR* 48 (S1):S377-S416.
- Polavieja, J. G., Lancee, B., Ramos, M., Veit, S., & Yemane, R. (2023). In your face: a comparative field experiment on racial discrimination in Europe. *Socio-Economic Review* 21(3), 1551-1578.
- Smallbone, David, John Kitching & Rosemary Athayde (2010). Ethnic diversity, entrepreneurship and competitiveness in a global city. *International Business Journal* 28 (2): 174-190.
- Stahl, Günther K. & Martha L. Maznevski (2021). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A retrospective of research on multicultural work groups and an agenda for future research. *Journal of International Business Studies* 52: 4-22.
- Trax, Michaela, Stephan Brunow & Jens Suedekum (2013). Cultural diversity and plant-level productivity. DICE Discussion Paper 119, ISBN. Working paper.
- Østergaard, Christian Richter, Bram Timmermans & Kári Kristinsson (2011). Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation. *Research Policy* 40 (3): 500-509.