



Business casen for at arbejde med diversitet og inklusion

Rekruttering og fastholdelse: **3 ud af 4** angiver at **diversitet og inklusion** er vigtigt, når de overvejer et nyt job. **For 8 ud af 10** gen Z og millennials er det afgørende at arbejdsgiver prioriterer **mentalt helbred**. En undersøgelse foretaget af A Great Place to work viser, at virksomheder med høj grad af inklusion har **5,4 gange højere fastholdelsesprocent**. (se bl.a. [LinkedIn](#), [Glassdoor](#), [Deloitte: 2023 Gen Z and Millennial Survey](#), [Great Place to Work](#) & [Weber Shandwick](#)).

Innovation, vækst og indtjening: Virksomheder med diverse teams er **19 % mere indtjeningsdygtige** end gennemsnittet. Virksomheder med diversitet i ledelsen har en **35% højere sandsynlighed** for at have **økonomisk resultatvækst** over gennemsnittet (se bl.a. [BCG](#)). World Economic Forum sammenfatter; Rentabilitet: 25%-36% mere sandsynligt at overgå i rentabilitet. Innovation: Op til 20% højere innovationsrate og 19% højere indtægter fra innovation ([World Economic Forum](#)).

Kundetilfredshed: **83%** af de virksomheder der arbejder med mangfoldighed og inklusion har forbedret deres kundetilfredshed. (se bl.a. [Deloitte](#))

Trivsel, effektivitet, mindre diskrimination og færre konflikter: Mange studier viser statistisk signifikante årsagssammenhænge mellem inklusion og engagement og fastholdelse, for alle medarbejdere. En inkluderende kultur kan medvirke til at reducere konflikter og diskrimination på arbejdspladsen, hvilket kan føre til et mere harmonisk og produktivt arbejdsmiljø (se bl.a. [McKinsey & Company](#)).

Bedre beslutningstagning: Mangfoldige grupper træffer **3 gang bedre beslutninger** (og spotter flere faldgruber/fejl). Deltagere i møder med diverse teams er bedre forberedte (fordi vi ikke kan antage hvad hinanden tænker). Diverse teams træffer bedre beslutninger 80 % af gangene og med 50 % færre antal møder (se bl.a. [McKinsey & Company](#)). Op til 30% større evne til at opdage og reducere forretningsrisici ([World Economic Forum](#)).

Kvinder styrker kvaliteten af bestyrelsesarbejdet: Resultaterne i forskningsstudiet antyder, at kvinders tilstedeværelse i bestyrelser potentielt kan forbedre virksomhedens governance og beslutningstagning. Studiet udfordrer også stereotype opfattelser om kvinder i erhvervslivet, idet det viser, at kvindelige direktører udviser autonomi, rationalitet og en vilje til at udfordre bestyrelsesnormer for at opnå de bedst mulige beslutninger. ([Harvard Business Review](#))

Styrket omdømme: Virksomheder, der prioriterer diversitet og inklusion, kan forbedre deres omdømme både internt og eksternt. Dette kan have positive virkninger på forbrugernes opfattelse af virksomheden og dens brand.



Overholdelse af lovgivning: I 2023 blev der i dansk lovgivning indført [skærpede krav om måltal](#), politikker og afrapportering for det underrepræsenterede køn på de øverste ledelseslag. Disse krav omfatter virksomheder i regnskabsklasse C og D (ca. 2.400 danske virksomheder er omfattet). Herudover er der skærpede krav til ESG-afrapportering, hvoraf en væsentlig del af S'et omfatter diversitet og inklusion internt i virksomheden.

Adgang til globale markeder: I en stadig mere globaliseret verden er det afgørende at have en mangfoldig og inkluderende tilgang for at trænge ind på nye markeder og arbejde med forskellige kulturer og samfund.

Kilder og studier

McKinsey & Companys rapport "Diversity Matters" (2015) + "Diversity wins" (2020): Rapporten viser, at virksomheder med større køns- og etnisk mangfoldighed i deres ledelsesteam er mere tilbøjelige til at overgå deres konkurrenter i forhold til rentabilitet.

[Why diversity matters | McKinsey](#)

Boston Consulting Groups "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation" (2018): Rapporten viser, at virksomheder med mere mangfoldige ledelsesteams rapporterer højere niveauer af innovation og indtægter fra nye produkter og tjenester.

[How Diverse Leadership Teams Boost Innovation \(bcg.com\)](#)

Harvard Business Review "Why Diverse Teams Are Smarter" (2016): Denne artikel sammenfatter forskellige studier og forskningsresultater for at understrege den positive indvirkning af mangfoldighed og inklusion på virksomheders præstationer.

[Why Diverse Teams Are Smarter \(hbr.org\)](#)

Harvard Business Review "Research: How Women Improve Decision-Making on Boards" (2023): Resultaterne i forskningsstudiet antyder, at kvinders tilstedeværelse i bestyrelser potentielt kan forbedre virksomhedens governance og beslutningstagning.

[Research: How Women Improve Decision-Making on Boards \(hbr.org\)](#)

Deloitte's "The Diversity and Inclusion Revolution: Eight Powerful Truths" (2018): Deloitte's forskning viser, at inkluderende arbejdspladser er seks gange mere tilbøjelige til at være innovative og smidige, otte gange mere tilbøjelige til at opnå bedre forretningsresultater og dobbelt så tilbøjelige til at nå eller overstige økonomiske mål.

[Eight truths about diversity and inclusion at work | Deloitte Insights](#)



World Economic Forum "Diversity, Equity, and Inclusion 4.0 Toolkit" (2020): Dette værktøjssæt giver en omfattende oversigt over fordelene og strategierne for at fremme mangfoldighed og inklusion i organisationer og trækker på global forskning og best practise.

[Diversity, Equity and Inclusion 4.0: A toolkit for leaders to accelerate social progress in the future of work | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/publications/diversity-equity-and-inclusion-40-a-toolkit-for-leaders-to-accelerate-social-progress-in-the-future-of-work/)

Cornell Universitys "Diversity and Inclusion in the Workplace: A Review and Research Agenda" (2019): Denne akademiske artikel giver en omfattende gennemgang af eksisterende forskning om mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen og dækker emner som fordele, udfordringer og bedste praksis.

[Inclusion in the Workplace: A Review and Research Agenda - Amy E. Randel, 2023 \(sagepub.com\)](https://www.sagepub.com/journalsPermissions.nav/doi:10.1177/0898010123118888)

Catalysts "Why Diversity and Inclusion Matter" (2021): Catalyst er en global non-profit organisation, der fokuserer på at fremme kvinder på arbejdspladsen. Deres forskning fremhæver forretningsargumentet for mangfoldighed og inklusion og giver praktiske strategier til implementering.

[Why Diversity and Inclusion Matter \(Quick Take\) | Catalyst](https://www.catalyst.org/insights/why-diversity-and-inclusion-matter-quick-take/)