

Inspiration:

# Arbejdet med andre kulturer

2023

Etnicitet

Sprog

Religion

Familieliv

Traditioner

Socialt netværk

Arbejdstid

Humor

Beklædning

Mad



Foreningen af  
Rådgivende Ingeniører  
FRI

# Inspiration til arbejdet med andre kulturer

Verden er blevet global, og vi står i Danmark med behov for mere kvalificeret arbejdskraft, bl.a. fra udlandet og danskere med en anden kulturel baggrund. Derfor er der et behov for at forstå andre kulturer – og selv blive forstået – med henblik på at opnå størst mulig produktivitet og arbejdsglæde i virksomheden samt forbedre forudsætningerne for at interagere med virksomhedens udenlandske kunder mfl.

Nedenfor ses en liste over emner til inspiration, der kan drøftes og overvejes i forbindelse med, hvordan I som virksomhed, uanset størrelse, bedre imødekommer forskellige kulturelle baggrunde på arbejdspladsen og dermed realiserer det store potentiale, der ligger i mangfoldighedsledelse for jeres virksomhed.

Emnerne retter sig mod, hvordan branchens medlemmer kan arbejde med inklusion i hverdagen, så alle medarbejdere føler sig trygge, og vi har også bud på, hvad branchen som et hele skal arbejde henimod. Mange af punkterne giver også mening for andre diversitetsparametre, såsom køn, alder, mfl.

# Inspirationspunkter til arbejdet med andre kulturer end majoritetens i virksomheden

## Overordnede spørgsmål:

- Har virksomhedens ansatte forskellige kulturelle baggrunde, og hvordan afspejles det i de sammensatte teams?
  - Hvad gør virksomheden for at være mere imødekommende over for ansatte med en anden kulturel baggrund end majoriteten?
  - Kan virksomhedens kultur tilpasses til at inkludere flere nye typer medarbejdere?
  - Er virksomheden bevidst om de kulturelle barrierer på arbejdspladsen?
  - Har virksomheden kunder i udlandet?
- 
- **Sammensæt teams og projekter på en måde, der fremmer mangfoldighed.** Repræsentation af forskellige kulturelle baggrunde i teams skaber platform for videndeling, kreativitet og fører til bedre problemløsning. Forskelligartethed blandt kollegaer medvirker desuden til social samhørighed og trivsel i teams.
  - Tag hensyn til forskellige kulturelle og religiøse helligdage og **overvej fleksible arbejdstidsordninger.** Vis respekt for medarbejderes forskellige behov ved for eksempel at give mulighed for at erstatte visse danske helligdage med en alternativ dag med betalt ferie.
  - Anerkend og **fejrr forskellige kulturelle begivenheder** på arbejdspladsen for derved at skabe større dialog, inklusion og fællesskab. Dette bidrager endvidere til kulturel dannelse blandt medarbejdere.
  - **Vis inkluderende opførsel ved at være opmærksom på religiøse spisevaner** og tilbyd så vidt muligt alternativer i kantinen. Centralt her er også at have tydelig skiltning af madvarer, der fx er veganske, glutenfri, laktosefri, halal, kosher m.m.
  - **Tilbyd kulturel kompetenceuddannelse til alle medarbejdere.** Dette kan omfatte træning i interkulturelle kommunikationsfærdigheder, kulturel bevidsthed, og hvordan man undgår stereotype opfattelser. Det vil bidrage til at mindske en række misforståelser i mødet mellem forskellige kulturer med interne og eksterne projektdeltagere i opgaverne, både på og uden for arbejdspladsen.

- **Overvej om rekrutteringsprocessen skaber potentiale for mere mangfoldige teams og anonymiser ansøgerfeltet**, så rekruttering ikke hviler på bias og forudindtagede opfattelser af, hvem der kan være rådgivende ingeniører. Særligt relevant ift. kulturelle baggrunde er at have en mangfoldig gruppe af medarbejdere involveret i udvælgelsen og ansættelsen af nye medarbejdere.
- **Vær bevidst om sprogbarrierer og sørg for, at kommunikationen på arbejdspladsen er tilgængelig for alle.** Overvej at tilbyde sprogundervisning eller tolketjenester for medarbejdere, der har brug for det. Dette kan bidrage til bedre forståelse og samarbejde mellem medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde og skabe et større tilhørsforhold for den enkelte.
- **Skab rammer for kollegial sparring og etabler mentorprogrammer**, hvor erfarne medarbejdere kan fungere som mentorer for medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde. Mentorer kan tilbyde vejledning, støtte og karriererådgivning i kontekst af den lokale kultur og selv få udvidet egen horisont, hvilket kan bidrage til at skabe en følelse af inklusion og hjælpe medarbejderne med at udvikle sig fagligt og menneskeligt.
- **Tilbyd en social-sparringspartner.** Medarbejdere med anden kulturel baggrund kæmper ofte med at finde deres plads blandt deres danske kollegaer. Hvis man har fået sit første job i Danmark, vil der altid gå lidt tid, inden man lærer de sociale normer på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at inkludere kollegaer med anden kulturel baggrund i det sociale fællesskab med henblik på at lære dem den danske kultur at kende – men med større fokus på, hvad vi har tilfælles, end hvad der adskiller os. Derfor bør virksomheden arbejde for, at de danske kollegaer er inkluderede og har lyst til også at blive social-sparringspartnere til en kollega med anden kulturel baggrund.
- **Sikr lige muligheder for karriereudvikling og progression for medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde.** Sørg for, at der er klare retningslinjer og processer for forfremmelser og belønninger, der er baseret på fortjent succes og kompetencer, og ikke på bias eller forudindtagede holdninger. Dette vil være positivt for alle medarbejdere.



- **Fokuser på diversitet i ledelsen**, så mangfoldighed også optræder i beslutningstagningen på arbejdspladsen. Repræsentation af forskellige kulturelle baggrunde i ledelsespositioner sikrer, at forskellige perspektiver bliver hørt og inkluderet i beslutningsprocessen. Diversitet på ledelsesniveau kan endvidere øge virksomhedens samlede performance samt bidrage til at tiltrække talent, der kan spejle sig i diverse ledelser.

FRI identificerer ligeledes et behov for et mere **makroorienteret** arbejde med kulturelle forskelle, der på længere sigt skal bidrage til øget rekruttering af ingeniører med anden kulturel baggrund. I den sammenhæng er det på brancheniveau relevant at arbejde med følgende indsatser:

1. **Uddannelsesfremme:** Samarbejder med skoler og uddannelsesinstitutioner for at fremme interessen for ingeniørfaget blandt unge med forskellige kulturelle baggrunde. Dette kan omfatte mentorordninger, praktikpladser og informationskampagner, der viser mangfoldige rollemodeller inden for ingeniørfaget.
2. **Partnerskaber med interesseorganisationer:** Samarbejder med interesseorganisationer og foreninger, der repræsenterer forskellige kulturelle grupper for at skabe en bredere bevidsthed om mulighederne inden for ingeniørfaget. Dette kan involvere arrangementer, konferencer og samarbejdsprojekter, der fremmer mangfoldighed og inklusion i branchen.
3. **Offentlige bevidsthedskampagner:** Lancering af bevidsthedskampagner for at øge den offentlige bevidsthed om betydningen af mangfoldighed og inklusion i byggebranchen og ingeniørfaget. Disse kampagner kan fremhæve mangfoldige rollemodeller, succeshistorier og de fordele, som mangfoldighed bringer til branchen.
4. **Forskning og dataindsamling:** Udfør forskning og dataindsamling om mangfoldighed og inklusion i byggebranchen og blandt ingeniører. Dette kan bidrage til at identificere specifikke udfordringer, kvantificere fordele samt måle fremskridt og informere politikudvikling og beslutningstagning på makroniveau.

# Kom godt i gang

## Inspiration til videre læsning:

**Når mangfoldighed skaber værdi – Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration (rm.dk).**

Beskriver 20 eksempler fra virksomheder, hvor medarbejdere med en anden sproglig og kulturel baggrund har bidraget til virksomhedernes vækst.

**Diversitet på arbejdspladsen fører til social samhørighed og trivsel i dit team (videnskab.dk)**

**Mangfoldighed ved ansættelse og rekruttering (forsvaret.dk)**

**Kulturmøder på arbejdspladsen - Cabi (cabiweb.dk)**

**Sprog og kultur: Undgå misforståelser og konflikter - Cabi (cabiweb.dk)**

**Sproglæring på arbejdspladser (integrationsviden.dk)**

**Mangfoldighed på arbejdspladsen - DI (danskindustri.dk)**

**Sådan sikrer du diversitet i ledelsen, så din virksomhed står stærkere (berlingske.dk)**

**MODTAGEKULTUR PÅ ARBEJDSPLADSEN 15 råd til at sikre den gode modtagelse af etniske minoritetskollegaer (fiu-ligestilling.dk)**

**<https://mangfoldighed.dk/> - rådgivning omkring implementering af mangfoldighedsledelse.**

Etnicitet

Sprog

Religion

Mad

Foreningen af Rådgivende Ingeniører, FRI er brancheorganisation for rådgiver- og ingeniørvirksomheder. FRI arbejder for at forbedre medlemsvirksomhedernes forretningsvilkår og branchens rammebetingelser. Det har vi gjort siden 1904.

Familieliv

FRI's medlemsvirksomheder arbejder primært med rådgivning inden for: Byggeri, byplanlægning og arkitektur, anlæg og infrastruktur, energi og industri, klima og miljø samt international udvikling.

- FRI er en platform for identitet og stolthed
- FRI er en platform for netværk
- FRI er en platform for indflydelse
- FRI er en platform for services

FRI skaber værdi for alle medlemsvirksomheder.

Se mere på [www.frinet.dk](http://www.frinet.dk)

Beklædning

Humor

Arbejdstid

Socialt netværk



Foreningen af  
Rådgivende Ingeniører  
FRI