

Mangfoldighedspolitik

ISS har en mangfoldighedspolitik, fordi vi tror på, at mangfoldighed blandt vores medarbejdere og ledere skaber god forretning. Vi tror på, at:

- en mangfoldig virksomhed har bedre muligheder for at rekruttere og fastholde medarbejdere
- en mangfoldig leder- og medarbejdergruppe kan tilfredsstille en mangfoldig kundegruppe
- en mangfoldig gruppe af ledere og medarbejdere er grundlaget for, at nye og anderledes forretningsidéer opstår

Politik

Mangfoldighed er ikke noget nyt i ISS. Vores virksomhed har i mange år været en mangfoldig arbejdsplads med medarbejdere og ledere med vidt forskellige baggrunde, kompetencer og livsvilkår. Ikke kun i forhold til køn, alder og herkomst, men i lige så høj grad i forhold til uddannelse, erfaringer og personlighed.

ISS lever af menneskelige ressourcer. Medarbejdere og leders evne og vilje til at yde god service og få nye idéer er en forudsætning for, at ISS bliver ved med at være en dynamisk forretning. Derfor skal mangfoldighed også i fremtiden være med til at sikre, at ISS forbliver en sund forretning.

Definition

Hos ISS handler mangfoldighed om at anerkende medarbejderne på grund af, og ikke på trods af, at de er forskellige. Det handler om at se potentialet i den enkelte medarbejder og skabe muligheder for, at alle kan udvikle sig på arbejdet.

På den ene side handler mangfoldighed om os alle, fordi alle har brug for at blive anerkendt, og virksomheden har brug for at få alle kompetencer i spil. På den anden side handler mangfoldighed om grupper, som har særlige udfordringer i forhold til at udvikle sig og gøre karriere i vores virksomhed.

Mangfoldighed for alle

For at styrke mangfoldigheden blandt alle medarbejdere, søger vi gennem vores øvrige personalepolitikker:

- at sikre en imødekommende arbejdspladskultur
- at tiltrække mange forskellige mennesker til virksomheden
- at sikre fortsatte udviklingsmuligheder for den enkelte
- at skabe bedst mulig balance mellem arbejdsliv og privatliv

For de grupper, som i ringere grad er repræsenteret på alle niveauer i organisationen, igangsætter vi særlige tiltag. I øjeblikket er der fokus på kvinder i ledelse, handicappede samt at få flere nydanske ledere, og indsatsen er en del af mangfoldighedspolitikken.

Nydanskere

ISS ønsker, at vores ledergruppe skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning i virksomheden. I 2008 er 40 % af alle ansatte i ISS nydanskere. Derimod er det kun 10 % af alle ledere, der er nydanskere. Derfor vil ISS uddanne flere af vores nydanske medarbejdere til ledere.

For at understøtte vores politik og sikre flere nydanske medarbejdere generelt og på lederniveau gør ISS følgende:

- Vi forudsætter ikke noget nærmere defineret danskniveau hos vores medarbejdere, med mindre at det er en forudsætning for arbejdets udførelse.
- Vi tilgodeser så vidt muligt ansattes ønsker i forhold til beklædning. ISS har eksempelvis et særligt ISS tørklæde og kan tilbyde ekstra lange nederdele.
- Vi tilgodeser så vidt muligt ansattes ønsker i forhold til ferie. Nydanske medarbejdere kan få fri i forbindelse med højtider, hvis det passer ind i forhold til drift og øvrige medarbejdere.
- Vi uddanner vores ledere til at bruge mangfoldighed aktivt. Alle ledere på vores Service Manageruddannelse får kursus i mangfoldighedsledelse.
- Vi har en Mesterlæreuddannelse, som er en særlig før-lederuddannelse for nydanske medarbejdere.

Kvinder i ledelse

ISS vil stå endnu stærkere på mangfoldighedsområdet. Derfor har vi tilsluttet os ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse. Det betyder, at vi vil arbejde seriøst på at få flere kvinder i den øverste ledelse i ISS.

Vi har iværksat følgende initiativer for at nå vores målsætning i 2012 om at have 40 % kvindelige ledere i den øverste ledelse:

- Vi beder altid headhuntere om at stille med kandidater af begge køn, og minimum en kvindelig kandidat skal til samtale, når vi ansætter en chef eller direktør.
- Gennem mentornetværk vil vi give både mænd og kvinder mulighed for at udvikle deres lederpotentiale.
- Det skal være muligt at balancere arbejde og familieliv. Derfor udarbejder vi en Work Life Balance-politik.

Handicappede

I ISS er det ikke et handicap at være handicappet eller have en funktionsnedstættelse. ISS tilbyder målrettede praktik- og undervisningsforløb for unge mellem 18-30 år med handicap eller funktionsnedsættelse. Forløbene er individuelle og varer 3-6 måneder. Via forløbet udvikler deltagerne deres personlige kompetencer og rustes derved til at komme i arbejde.