

## MANGFOLD I ORGANISASJONER

Mangfold har vært i vinden i flere år, både på den politiske, kulturelle og sosiale arenaen. Det er et fyndord som brukes til å beskrive variasjon og forskjeller som positive krefter i samfunnet vårt og noe vi skal etterstrebe på alle fronter. Mangfold er et begrep som er «tiltalende og mykt som en pute, og like vanskelig å få tak i som et vått såpestykke» skriver Borchgrevink og Brochman i en artikkel i Samtiden nr 3/2008.

Vi ønsker i denne sesjonen å utforske begrepet mangfold – teoretisk og/eller empirisk.

Mangfoldsbegrepet kan omfatte flere ulike dimensjoner: mangfold som et demografisk observerbart kjennetegn (kjønn, alder, etnisitet), mangfold som jobbrelevante kjennetegn (utdanning, faglig bakgrunn, kompetanse) og til sist mangfold som personlige egenskaper (personlighet, holdninger, verdier). Dette viser at mangfold omfatter både synlige og usynlige dimensjoner ved individet.

Hva kjennetegner en mangfoldig *organisasjon*? – er det kun sammensetningen av individene i organisasjonen? Eller organisasjonens struktur, kultur, mål, ledelse eller annet?

Vi ønsker også at sammenhengen mellom mangfold og innovasjon belyses og utforskes – teoretisk og empirisk. Når bidrar mangfold i organisasjonen til å fremme eller hemme innovasjon?

Kontaktinformasjon: Trude Hella Eide, Østlandsforskning. Epost: [trude.eide@ostforsk.no](mailto:trude.eide@ostforsk.no)