

Mangfold og inkludering ^[1]

Et strategisk fokus på mangfold og inkludering er avgjørende for Sandoz' langsiktige suksess; det er rett og slett god butikk. Mangfold vil si at vi har medarbeidere som bringer med seg mange ulike typer erfaring, bakgrunn og tilnæringsmåter til arbeidet. Dette gjør det mulig for oss å tilby pasientene og kundene de mest kreative og effektive løsningene, og vi kan tiltrekke oss de største talentene. Vi er opptatt av å ta vare på mangfold – både når det gjelder nasjonalitet, rase, etnisitet, kjønn, seksuell legning og religion – og inkludering i alt vi gjør.

Vår tilnærming

Strategisk retning og ansvarlighet

Det globale mangfolds- og inkluderingsrådet har siden 2008 vært veiledende for mangfold og inkludering hos Sandoz, og de griper fatt i ulike emner som talentutvikling, det å bygge en inkluderende kultur og å identifisere markedsmuligheter for å yte tjenester til mange ulike pasienter som har hatt liten tilgang til legemidler. Det globale mangfolds- og inkluderingsrådet samordner de forretningsmessige sidene ved mangfoldet, og bidrar i oppstarten av noen av våre viktigste lederskaps-, rekrutterings-, opplærings-, veilednings- og mangfoldprogrammer både globalt og i enkelte viktige lokale markeder.

For å dra nytte av drivkraften i det globale mangfolds- og inkluderingsrådet, har vi opprettet et nettverk av mangfolds- og inkluderingsråd i mange av de viktigste markedene våre. De arbeider lokalt, med støtte fra landssjefene, for å implementere tiltak for mangfold og sørge for at denne praksisen kommer de ansatte og pasientene til gode.

For å måle fremdriften vår når det gjelder mangfold, har vi utviklet en global målstyring og en lokal målstyring for hvert enkelt land, med ambisiøse mål, og hver enkelt landssjef har ansvaret for at disse tiltakene virker.

For å være best, må man tiltrekke seg de beste folkene

Vår visjon er å bli ledende innen generiske legemidler, ved å dyrke frem et inkluderende og dynamisk miljø som verdsetter mangfold. Strategien vår er å styrke arbeidet med rekruttering over hele verden for å skape en tilførsel av talentfulle kandidater med helt forskjellig bakgrunn i de 160 landene vi driver virksomhet. Klarer vi å trekke til oss og beholde et mangfold av talentfulle medarbeidere, har vi et stort konkurransefortrinn i kampen om nye talenter.

Gi folkene våre muligheten til å nå sitt fulle potensial

Vi ønsker ikke bare å finne de beste medarbeiderne, vi vil også være sikre på at alle ansatte får den veiledningen og de ressursene de trenger for å nå sitt fulle potensial. Vi har satt i verk tiltak for lederutvikling for å støtte medarbeiderne våre på denne reisen. I 2010 lanserte vi Sandoz Leadership Experience, som tilbyr kontinuerlig lederopplæring for å forberede neste generasjons ledere. I 2011 lanserte vi lederprogrammet Kvinner @ Sandoz, som identifiserer og utvikler kvinnelige talenter i selskapet. Vi introduserte nylig det nye ansattnettverket vårt, Global Women in Leadership (WiL), som tilbyr kvinner på alle nivåer støtte til karriereutvikling og verktøy for å bygge faglige relasjoner.

Skape en inkluderende kultur – et personlig ansvar og et satsingsområde i virksomheten

Alle medarbeiderne i Sandoz må bidra for at vi skal oppnå målet vårt om å tilby rimelige, tilgjengelige legemidler til pasienter over hele verden. Det forventes i så henseende at alle ansatte bidrar til å veilede, rekruttere og støtte sine kolleger. Alle ansatte er også forpliktet til å behandle hverandre med verdighet og respekt – dette gjelder både nyansatte og de med lengst fartstid. For å oppnå dette, har vi utviklet et opplæringsprogram for inkluderende lederskap, som fokuserer på hvor viktig det er å ha en inkluderende lederstil for å skape og opprettholde en høyprestasjonskultur.

I tillegg til opplæring har vi også fokus på å øke bevisstheten om og fremme mangfold og inkludering gjennom det kvartalsvise nyhetsbrevet, tidsskriftet for ansatte (Connect) og global møtevirkosomhet. Siden 2011 har vi laget en årsrapport for globalt mangfold og inkludering, som framhever programmene og tiltakene våre over hele verden. Og sist, men ikke minst, siden 2008 har vi påskjønnnet gode prestasjoner innen mangfold og inkludering ved hjelp av Sandoz D&I Annual Awards. Disse utmerkelsene gis til team og enkeltpersoner som bidrar i vesentlig grad til å fremme et mangfoldig og inkluderende miljø.

Øke bedriftsresultatene ved å styrke mangfoldet i markedet

Ved å investere ressurser i å forstå pasientgruppene våre og deres ulike behov, er det enklere for Sandoz å nå målet, som er bedre tilgang for pasienter globalt til rimelige legemidler av høy kvalitet. Lokale markedsføringsprogrammer for mangfold og inkludering bidrar til at vi når pasientpopulasjoner som vi vanligvis ikke ville ha nådd gjennom tradisjonelle markedsundersøkelser. Til dags dato har vi utviklet markedsføringsprogrammer for mangfold og inkludering i Belgia, Brasil, Canada, Egypt, India, Italia, Kina, Russland, Slovenia, Sør-Afrika, Tyrkia, Tyskland, USA og Østerrike.

Det er helt klart at vi har den kunnskapen, ferdighetene og den verdensomspennende rekkevidden som trengs for å lykkes. Nå skaper vi en kultur som bygger på et bredest mulig spekter av ideer, erfaringer og perspektiver. I tiden framover tar selskapskulturen vår sikte på å ta i mot dette mangfoldet fullt og helt, og gi hver og en i teamet vårt muligheten til å lykkes. En slik felles forpliktelse vil være med på å gjøre Sandoz så bra som overhodet mulig.

Accordion Type:
Collapsible

Source URL: <https://www.sandoz.no/mangfold-og-inkludering>

Links

[1] <https://www.sandoz.no/mangfold-og-inkludering>