

## **Diversitet og inklusion** <sup>[1]</sup>

Strategisk fokus på diversitet og inklusion er essentielt for Sandoz' succes på lang sigt; det er ganske enkelt god forretning. Vi sætter pris på diversitet. Vores ansatte medbringer mange forskellige erfaringer, baggrunde og indfaldsvinkler til vores arbejde. Det gør os i stand til at give vores patienter og kunder de mest kreative og effektive løsninger og til at tiltrække de bedste talenter. Vi arbejder målrettet på at skabe diversitet - hvad angår nationalitet, race, etnicitet, køn, seksuel orientering og religion - og inklusion i enhver henseende.

### **Vores tilgang**

### **Strategisk ledelse og ansvarlighed**

Rådet for global diversitet og inklusion (Global Diversity & Inclusion Council) har siden 2008 udstukket Sandoz' retningslinjer for diversitet og inklusion. Rådet behandler emner som talentdiversitet, opbygning af en inklusiv kultur og identifikation af markedsføringsmuligheder, der kan komme patienter med dårlig adgang til sundhedspleje til gode. Rådet formulerer virksomhedens diversitetsgrundlag og hjælper os med at iværksætte vores vigtigste ledelses-, rekrutterings-, uddannelses-, mentor- og diversitetsprogrammer både globalt og på lokale nøglemarkeder.

For at styrke det globale råd og deres arbejde har vi skabt et netværk af lokale råd på mange af vores vigtigste markeder. I samarbejde med virksomhedsledelsen i det pågældende land arbejder disse råd lokalt. De implementerer diversitetsinitiativer og sikrer sig, at vores praksis kommer medarbejderne og patienterne til gode.

For at måle vores fremskridt, når det gælder diversitet, har vi udviklet et globalt pointkort samt nogle lokale, landespecifikke pointkort med ambitiøse mål, og vi stiller alle landechefer ansvarlige for resultaterne af denne indsats.

### **For at være bedst må vi tiltrække de bedste**

Vores vision er at blive den førende generikavirksomhed. Det kan vi kun blive, hvis vi dyrker et inkluderende og resultatskabende miljø, hvor der bliver sat pris på diversitet. Vores strategi går ud på at få mest muligt ud af vores globale rekrutteringsindsats og opbygge en talentmasse, der består af kandidater med forskellige baggrunde, i de 160 lande, hvor vi driver virksomhed. Det er af yderste vigtighed for os, at vi kan tiltrække og fastholde mangfoldige talenter, så vi kan slå vores konkurrenter i den globale kamp om talenter.

### **Vi gør vores medarbejdere i stand til at nå deres fulde**

## potentiale

Vi ønsker ikke bare at finde de bedste medarbejdere, vi ønsker også at give alle vores ansatte den vejledning og de ressourcer, som de har brug for, hvis de skal nå deres fulde potentiale. Vi har skabt diverse lederudviklingsinitiativer for at støtte vores medarbejdere på denne rejse. I 2010 lancerede vi Sandoz Leadership Experience, som er et lederuddannelsesprogram, der skal sikre næste generation af ledere. I 2011 lancerede vi lederprogrammet Women@Sandoz [2] med henblik på at identificere og udvikle vores kvindelige talenter. For nyligt kunne vi også præsentere vores nye medarbejdernetværk, Global Women in Leadership (WiL), som tilbyder kvinder på alle karriereniveauer hjælp til deres karriereudvikling og giver dem værktøjer til at opbygge arbejdsrelationer.

## Opbygning af en inkluderende kultur - en virksomhedsprioritet og et personligt ansvar

Vi har brug for alle vores medarbejdere for at nå vores mål om at levere prisbillig og tilgængelig medicin til patienter i hele verden. Vi forventer derfor af alle vores medarbejdere, at de tager del i arbejdet med at vejlede, rekruttere og støtte deres kolleger. Alle ansatte har også en forpligtelse til at behandle hinanden med værdighed og respekt - det gælder både nye og gamle kolleger. Derfor har vi udviklet undervisningsprogrammet Inclusive Leadership, der sætter fokus på, hvor vigtigt inkluderende lederskab er for opbygningen og opretholdelsen af vores højpræstationskultur.

Udover undervisning har vi også fokus på at skabe opmærksomhed omkring diversitet og inklusion. Det gør vi blandt andet i vores månedlige nyhedsbrev med fokus på disse emner og i vores medarbejderblad 'Connect' og på globale medarbejdermøder. Siden 2011 har vi hvert år udarbejdet en global årsrapport om diversitet og inklusion, der fremhæver vores programmer og initiativer i hele verden. Sidst men ikke mindst indførte vi i 2008 den årlige prisuddeling, Sandoz D&I Annual Awards, for at anerkende vores medarbejderes indsats inden for diversitet og inklusion. Priserne gives til et team og en medarbejder, som har bidraget væsentligt til opbygningen af et mangfoldigt og inkluderende miljø.

## Vi skaber resultater ved hjælp af diversitet

Hos Sandoz bruger vi ressourcer på at forstå vores patientgrupper og deres forskellige behov, så vi bedre kan nå vores mål om at øge adgangen til prisbillig medicin af høj kvalitet for patienter i hele verden. Vi anvender lokale markedsføringsprogrammer med udgangspunkt i diversitet og inklusion (D&I) for at sikre, at vi når ud til de patienter, som vi normalt ville overse i forbindelse med traditionel markedsforskning. Til dato har vi udviklet D&I-baserede markedsføringsprogrammer i Østrig, Belgien, Brasilien, Canada, Kina, Egypten, Tyskland, Indien, Italien, Rusland, Slovenien, Sydafrika, Tyrkiet og USA..

Vi har allerede bevist, at vi har viden, evnerne og den verdensomspændende rækkevidde til at opnå succes. Nu skal vi styrke en kultur, der trækker på flest mulige idéer, erfaringer og perspektiver, så vores virksomhedskultur også fremadrettet imødekommer diversitet og giver alle ansatte mulighed for at få succes. Denne fælles indsats vil bringe Sandoz til sit ypperste.

**Accordion Type:**

Collapsible

---

**Source URL:** <https://www.sandoz.dk/karriere/diversitet-og-inklusion>

**Links**

[1] <https://www.sandoz.dk/karriere/diversitet-og-inklusion>

[2] <mailto:Women@Sandoz>