



DIVERSITET OG INKLUSION, 178-ÅRIG NYBEGYNDER

Mads Hay Pedersen,
Direktør P&C, Lemvigh-Müller





AGENDA

Præsentation af Lemvigh-Müller og Mads Hay Pedersen

Kultur og hvorfor begyndte vi at arbejde med D&I

Vores tilgang til arbejdet med D&I

Konkrete initiativer

Pletskud, forbiere og hemmeligheder

Inspiration og next step

Afrunding og spørgsmål



MADS HAY PEDERSEN, DIREKTØR P&C, LEMVIGH-MÜLLER



2004-2008



2009-2021



Dec. 2021->



LEMVIGH-MÜLLER INTRO

LEMVIGH-MÜLLER
(FONDSEJET)

**DANMARKS STØRSTE
STÅL- OG
TEKNIKGROSSIST**

BEST IN CLASS PÅ
ARBEJDSGLÆDE

78%



**ORDENTLIGE
NYSKABENDE
KOMPETENTE**



NØGLETAL

1846
GRUNDLAGT



+20.000
KUNDER



8,5
MIA. I OMSÆTNING



23
BUTIKKER



6
FORRETNINGSOMRÅDER



1.350
MEDARBEJDERE



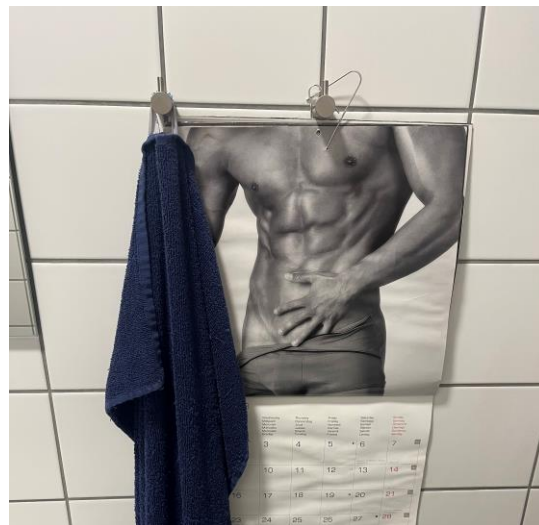
+567.000
VARENUMRE



3
CENTRALLAGRE



KULTURELLE DILEMMAER PÅ TVÆRS AF VIRKSOMHEDEN



Geografiske og demografiske forskelle

Kolleger på kontor vs. Lager....

Håndværker plakater er (næsten) helt ude.

Fælles kultur

Vi ønsker andre det bedste.

Påtager os gerne vores samfundsansvar.

Stor respekt om "den nære diversitet".

Feedback

Sørg for at få feedback.

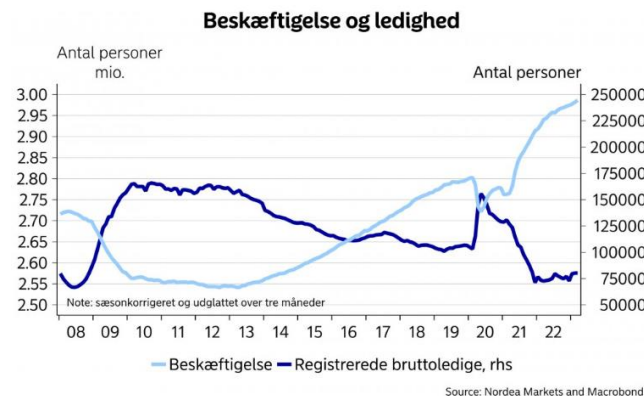
Ikke alle bryder sig om eks. regnbueflag...

Eksempel på diversitet fra vores kantine

Vegetarmad – god idé, men virker ikke...

Kan man holde "bacon uge" i 2025?

HVORFOR ARBEJDER VI MED D&I



Vi oplever ikke et kæmpe pres fra kunderne....

(FMCG branchen er formentlig anderledes)

Konkurrence parameter i et arbejdsmarked med stort set fuld beskæftigelse

Stærkt match til vores kultur og værdier

VI TILSLUTTEDE OS DI'S DIVERSITETSLØFTE (TIDL. 16 PRINCIPPER)



Diversitetsløftet – et erhvervsliv der tager ansvar

1. VI TAGER ANSVAR FRA TOPPEN
2. VI SER DIVERSITET SOM EN STYRKE OG EN KONKURRENCEFORDEL
3. VI SKABER EN NY FORTÆLLING OM LEDERROLLE
4. VI SKABER EN INKLUDERENDE KULTUR
5. VI VIL SIKRE ALLE ADGANG TIL KARRIERE OG UDVIKLING
6. VI UDVIDER MULIGHEDERNE FOR ALLE I UDDANNELSE OG JOB
7. VI SKABER GODE RAMMER FOR FORÆLDRESKAB
8. VI INVESTERER I MEDARBEJDERE GENNEM HELE ARBEJDSLIVET
9. VI BRUGER DATA TIL AT STYRKE VORES ARBEJDE MED DIVERSITET OG INKLUSION
10. VI FASTSÆTTER SPECIFIKKE MÅL

BØRSENS DIVERSITETS KÅRING

BØRSEN

🕒 SENESTE NYT KURSER

De 100 største virksomheder målt på diversitet

De store aktieselskaber ligger i front, når det handler om diversitet. Det viser en opgørelse, Børsen har fået foretaget, hvor der måles på køn, etnicitet, uddannelsesbaggrund samt interne mål og politikker for minoriteter blandt landets 100 største virksomheder

🔍 Search

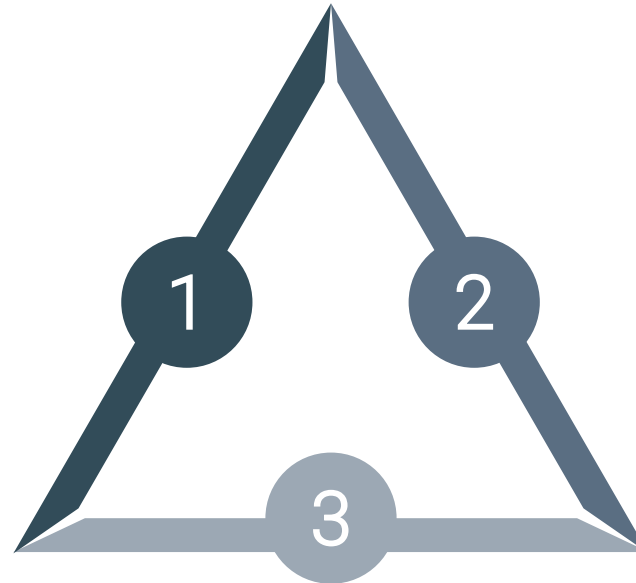
Nr.	Virksomhed	Score
34	Per Aarsleff	56
35	DSV	56
36	Lemvigh-Müller	56
37	DSB	55
38	United Shipping & Trading Company (USTC)	55
39	Nilfisk	54
40	Arla	54
41	Solar	53

HVORFOR BLEV VI NR. 36....?

BØRSEN ANALYSEREDE DK'S 1000 STØRSTE VIRKSOMHEDERS DATA

BESTYRELSE OG DIREKTION

Opbakning fra bestyrelsesformand
Direktionen ønskede fremdrift



KULTUR & LEDELSE

Uddannelse i P&C årshjulet
Basis på plads - Diversitets politik

KOLLEGER

Bredt sammensat D&I arbejdsgruppe
Konkrete aktiviteter og kampagner

EKS 1: EN AF VORES KAMPAGNER



I LEMVIGH-MÜLLER HAR
DU RET TIL AT FØLE DIG

TRYG

Vi har nultolerance overfor enhver form for
mobning, chikane og krænkende adfærd



FØLER DU DIG MOBBET,
CHIKANERET ELLER
KRÆNKET? TAG EN
FORTROLIG SNAK MED:

- Din egen eller en anden leder
- Din arbejdsmiljørepræsentant
- Din tillidsrepræsentant
- Arbejdsmiljøafdelingen
- People & Culture (HR-afd.)



EKS 2: SAMARBEJDE MED ODENSE KOMMUNES JOBCENTER



Hjælpe borgere på
kanten af
arbejdsmarkedet

8 arbejdspladser til
rådgivning for Odense
Kommune

Kommunen visiterer til
jobafklarings forløb ved
os

Årligt imellem 20+
borgere igennem dette
forløb

Udfordre og afklare,
hvad de kan holde til

Omkostnings neutralt
for os

Ikke altid uden bøvl,
men det føles rigtigt

EKS 3: DIVERSITET I DEN REKRUTTERINGS PROCESSEN



Fokus er alene på
kandidatens
kvalifikationer

Sprogbrug i
stillingsopslag

Frabeder
billede, oplysninger
om alder m.m

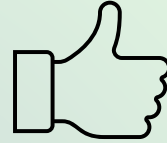
Ingen ansøgninger
kun CV

Diversitet i
kandidatfeltet

Nysgerrige på blind
rekruttering....

PLETSKUD, FORBIERE OG HEMMELIGHEDER

PLETSKUD



Fokus på adfærd frem for regler

Strukturel lethed

DI's Diversitets løfte

Test af hvor langt bestyrelsesformanden ville gå

CEO fokus - undgå at tale om kønsdiversitet

Arbejdsgruppe vs. at gøre det selv

Integration i de årlige people processer

Bias fri rekruttering

Træning i generations ledelse – synligt kompetence gap

Introduktion af nye kolleger

Gode betænksomme kollegaer

Langtidsholdbare initiativer - Odense kommune samarbejde

FORBIERE



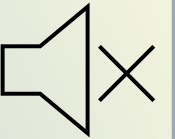
"Feministisk forum"

Opsigelser vs. mænds barsels vilkår

Når "vi" prøver at gætte andre folks problemer

Initiativer der ikke matcher medarbejder sammensætningen

IKKE ITALESAT



Kvindelige ledere højere løn end de mandlige

Nordøst stjerner (tidl. "Talenter") – 50% kvinder

Har ansat én med fodlænke i en af vores butikker

Vi har (endelig) haft vores første METOO sager

Fagudtryk som "Master / Slave" bruges stadig

GRATIS INSPIRATION TIL NEXT STEP – TRIVSEL I ARBEJDSLIVET

PFA

Fysisk tilstand	Organisering af arbejde	Vilkår og strukturer	Tilhørsforhold	Psykisk arbejdsmiljø	Støtte i livssituationer
KRAMS (Kost, Rygning, Alkohol, Motion og Søvn)	Fleksibilitet	Kontraktmæssige forhold	Medarbejderrelationer	Tillid	Hjemmeboende barn med trivsels / helbredsproblemer
Ergonomi	Arbejdstid og -mængde	Rolleklarhed	Medarbejdergoder	Kommunikationskultur	Brud med partner
Kontorets tilstand	Samarbejdspraksisser	Personlige kompetencer	Meningsfuldhed og formål	Støtte til medarbejderen	Dødsfald i den nære familie
	Medarbejderautonomi (Medbestemmelse)	Udviklingsmuligheder		Rummelighed og inklusion	Familieforøgelse
		Diversitet		Forståelse af medarbejderen	Omsorgsbehov hos en pårørende
					Egen sygdom

Lemvigh-Müller next step = Livsfaser



HVORFOR LYKKES VI MED D&I AGENDAEN I LEMVIGH-MÜLLER

Aligned med
ledelsen

Gør det nemt
og at gøre det
rette

Fokus på
adfærd frem
for regler

Vær ambitiøs,
det smitter
positivt

Hastighed i
implementering
og juster evt.

Relationer og
synlighed giver
feedback

Skab en positiv
arv for
eftertiden

**“DET HANDLER OM
MENNESKER**

DET HANDLER OM KULTUR

**DET HANDLER OM
ORDENTLIGHED”**

Lenvigh-Müller

SPØRGSMÅL



HER SER I VORES SALGSTEAM FRA INDUSTRI – HVIS I MANGLER NOGET 😊



The logo consists of the letters 'LM' in a bold, white, sans-serif font. The 'L' and 'M' are connected, with the 'M' having a distinctive shape where the top right vertical stroke is slightly offset. The letters are set against a solid red square background.

LM

**NÅR ERFARING
SKABER FREMTID**