

EN BY AF TALENTER

MIDTVEJSEVALUERING

INDHOLD

1	INDLEDNING	3
1.1	EVALUERINGENS FORMÅL	3
2	HOVEDKONKLUSIONER	4
3	RESULTATER FRA PROCESSEVALUERING	5
3.1	KORT STATUS OVER INDSATSEN	5
3.1.1	AFHOLDTE AKTIVITETER	5
3.1.2	DELTAGENDE VIRKSOMHEDER	5
3.2	GENERELLE ERFARINGER HIDTIL	6
4	RESULTATER FRA EFFEKTEVALUERING	7
4.1	UDBYTTE AF INSPIRATIONSWEBINARER	7
4.2	UDBYTTE AF LÆRINGSFORLØB	8
4.2.1	HVEM ER DELTAGERNE?	8
4.2.2	HVAD HAR DELTAGERNE FÅET UD AF AT VÆRE MED?	10



1 INDLEDNING

Dette notat belyser de hidtidige fund, der er gjort i forbindelse med evalueringen af første del af indsatsen *En by af talenter*.

Indsatsen har til hensigt at sætte fokus på mangfoldighedens potentiale for at skabe vækst og innovation, samt motivere og inspirere virksomheder til at åbne øjnene for nye måder at rekruttere og inkludere medarbejdere, uanset etnisk oprindelse, på. Ved at sætte fokus på mangfoldighedens potentialer og arbejde mod mere mangfoldige arbejdspladser har indsatsen til hensigt at mindske ubevidst diskrimination. Indsatsen gennemføres for Københavns Kommune igennem et samarbejde mellem Als Research og Foreningen Lige Adgang.

1.1 EVALUERINGENS FORMÅL

Als Research udfører evalueringen af indsatsen *En by af talenter*. Evalueringen indeholder både proces- og effektevaluerende elementer. Der er således både fokus på at redegøre for effekten af at deltage i indsatsen, samt hvad der virker for deltagerne og hvordan det virker.

Dette belyses ved hjælp af en kombination af kvantitative data fra survey, kvalitative interviews, samt

observationsstudier ved afholdte webinarer og workshops. Mere specifikt bygger nærværende evaluerings notat på følgende datagrundlag:

- 3 mindre survey, gennemført blandt deltagerne fra de 3 indledende inspirationswebinarer
- 1 *før*-survey blandt deltagerne i læringsforløbet 2021
- 1 *efter*-survey blandt deltagerne i læringsforløbet 2021
- 4 interview med deltagere fra læringsforløbet 2021
- Deltagelse ved 6 workshop, samt 3 inspirationswebinarer

På grund af diverse udfordringer med COVID-19-nedlukninger i 2020 og 2021, har det været nødvendigt at foretage justeringer i planen for evalueringsaktiviteter. Ovenstående data er således det, som det har været muligt at indsamle i perioden.

Notatet indledes med en gennemgang af de væsentligste hovedkonklusioner fra midtvejsevalueringen. Derefter følger en kort gennemgang af resultaterne fra procesevalueringen, med fokus på at give en status på indsatsen og de afholdte aktiviteter, samt hvilke erfaringer der er gjort indtil nu. Notat afsluttes med resultaterne fra effektevalueringen, med fokus på indsatsens effekt for deltagerne.

2 HOVEDKONKLUSIONER

Her præsenteres de væsentligste konklusioner fra midtvejsevalueringen.

- Afviklingen af indsatsens aktiviteter har været påvirket af forskellige udfordringer i forbindelse med COVID-19. På trods af dette, har indsatsen afviklet de planlagte aktiviteter i 2021 (3 inspirationsseminarer og 1 læringsforløb, bestående af 6 workshops). Dog har det været nødvendigt at omstrukturere både tidsplan og format. I alt har 21 virksomheder deltaget i læringsforløbet 2021.

Læs mere om status over indsatsen i afsnit 3.1.

- Indsatsens første år har vist: At rekrutteringen af virksomheder har være vanskeligere end forventet. At omlægningen til et mere fleksibelt format har været givende, i forhold til at rekruttere flere virksomheder til læringsforløbet, men samtidig kan gøre deltagelsen mindre forpligtende. At afholdelsen af online seminarer og workshops giver en større fleksibilitet og sikrer, at flere virksomheder deltager, men kan samtidig også være begrænsende. Derudover viser midtvejsevalueringen, at der er et stort potentiale i at arbejde mere aktivt med netværk og dialog, virksomhederne imellem.

Læs mere om de generelle erfaringer hidtil i afsnit 3.2.

- De afholdte inspirationsseminarer, har givet københavnske virksomheder mulighed for at få inputs til konkrete mangfoldighedsindsatser og lade sig inspirere til at implementere dem på arbejdspladsen, samt i særdeleshed været med til at rekruttere deltagere til indsatsen læringsforløb 2021.
- Deltagerne på de afholdte inspirationsseminarer har fundet indholdet relevant for dem og deres arbejdsplads, ligesom at de i høj grad oplever at have fået nye indsigter om potentialet i

mangfoldighed på arbejdspladsen og er blevet inspireret til *at arbejde videre med at implementere mangfoldighedsindsatser* på deres arbejdsplads.

Læs mere om deltagernes udbytte af inspirationsseminarerne i afsnit 4.1.

- Størstedelen af deltagerne har, med få undtagelser, være repræsentanter fra større virksomheder, med flere end 100 ansatte.
- Virksomhederne, der deltager på læringsforløbet, har forskellige baggrunde for at deltage i læringsforløbet. Nogle ønsker at forebygge ubevidst etnisk diskrimination på deres arbejdsplads, mens andre har en generel politik for mangfoldighed, eller ønsker at øge den etniske mangfoldighed på arbejdspladsen, mens andre har svaret, at de allerede har en høj grad af etnisk mangfoldighed. For flere af deltagerne er baggrunden for at deltage, en kombination af flere forskellige årsager.

Læs mere om hvem deltagerne er i underafsnit 4.2.1.

- Midtvejsevalueringen viser, at omkring en tredjedel af de virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, allerede har igangsat initiativer eller foretaget ændringer, som led i, eller inspireret af, deres deltagelse i læringsforløbet, mens over halvdelen er ved at planlægge konkrete initiativer og ændringer, der skal implementeres i fremtiden.
- Deltagerne i læringsforløbet giver udtryk for at have fået et stort udbytte af deres deltagelse. Særligt bliver der lagt vægt, at de har fået ny viden og inspiration til deres arbejde med mangfoldighed, ligesom at de også har fået konkrete redskaber til deres fremtidige arbejde. Derudover giver flere udtryk for at have fået netværk og samarbejde med de øvrige deltagere.

Læs mere om hvilke konkrete initiativer som virksomhederne har planlagt, samt hvilket udbytte de har fået af deres deltagelse i underafsnit 4.2.2.

3 RESULTATER FRA PROCESEVALUERING

I det følgende gives en status på indsatsen og de afholdte aktiviteter, samt hvilke erfaringer, der er gjort indtil nu. For en kort opsamling og konklusion herpå, se kapitel 2: *Hovedkonklusioner*.

3.1 KORT STATUS OVER INDSATSEN

Indsatsen *En by af talenter* har, som meget andet, været præget af de nedlukninger, der kom i forbindelse med COVID-19 i 2020 og 2021.

Særligt har indsatsen været udfordret på grund af de forsamlingsforbud, der har været gældende i perioden, hvilket har umuliggjort afholdelsen af fysiske events og gjort at flere af aktiviteterne har været nødsaget til at blive afholdt online. Ligeledes har de fysiske workshops været udfordret, bl.a. af COVID-19 relaterede aflysninger og lignende.

På trods af disse udfordringer, har indsatsen lykkedes med at gennemføre størstedelen af de planlagte aktiviteter i 2021.

3.1.1 AFHOLDTE AKTIVITETER

Der er i udgangen af 2021 afholdt tre inspirationsworkshops, samt et læringsforløb med seks workshops.

Grundet COVID-19, og i aftale med Københavns Kommune, blev de 3 inspirationsworkshop alle afholdt digitalt.

Opstarten af læringsforløbet blev rykket fra april og frem til august, da det derved var forventet, at det ville være muligt at afholde læringsforløbet i fysiske rammer. Dog blev den første workshop alligevel afholdt online i august, mens de efterfølgende workshops kunne afholdes fysisk. Læringsforløbet er afholdt fra slut august til december 2021.

Oprindeligt var der planlagt at afholde et kickoff-event ved projektets opstart, som bl.a. skulle skabe medieopmærksomhed omkring indsatsen og fungere som en måde at rekruttere virksomheder ind i læringsforløbet. Efter flere forsøg med forskellige

datoer og formater, der viste sig ikke at være mulige at gennemføre pga. restriktioner og nedlukninger, blev eventet, efter aftale med Københavns Kommune, ikke afholdt.

Som erstatning blev der i stedet produceret 6 film, der havde til formål at udbrede indsatsens budskaber, samt at rekruttere deltagere til læringsforløbet blandt de københavnske virksomheder.

3 af filmene er rekrutteringsfilm, der alle indeholder et statement fra en ung med minoritetsetnisk baggrund, samt én af indsatsen frontløbervirksomheder, der sætter ord på hvorfor indsatsen er vigtig, efterfulgt af Beskæftigelses- og Integrationsborgmesteren, der præsenterer et call to action, samt yderligere information om indsatsen.

De 3 øvrige film kan kategoriseres som vidensfilm, og består af længere interview med én af indsatsen frontløbervirksomheder (Jobindex, IBM Danmark og BC Hospitality Group / Bella Group) og har til formål at give mere viden om fordelene ved at arbejde med mangfoldighed, for målgruppen af københavnere med minoritetsetniske baggrund, for kommunen og for virksomhederne selv

Både rekrutteringsfilm og vidensfilm kan findes på indsatsens hjemmeside www.talentby.dk.

3.1.2 DELTAGENDE VIRKSOMHEDER

I alt har 22 virksomheder været tilmeldt læringsforløbet i 2021, med en eller flere repræsentanter per virksomhed.

Deltagelsen har varieret fra workshop til workshop, da deltagerne har haft mulighed for at tilmelde sig workshops under de temaer, der er relevante for dem og deres respektive arbejdspladser, og har altså ikke været bundet til at deltage ved alle workshops. Ved udgangen af 2021 har 21 forskellige virksomheder deltaget i én eller flere workshops.

30 virksomheder deltog i de 3 indledende inspirationswebinarer i foråret 2021, hvoraf 9 virksomheder efterfølgende tilmeldte sig læringsforløbet.

3.2 GENERELLE ERFARINGER HIDTIL

I det følgende beskrives de væsentligste erfaringer, der er gjort i forbindelse med indsatsen hidtil. Disse bygger på holdet bag *En by af talenter*s egne indsamlede erfaringer i løbet af indsatsens første år, samt på feedback givet af deltagere i indsatsen i de efterfølgende interview.

Som tidligere nævnt har indsatsen, på forskellig vis, været udfordret af COVID-19 situationen. Formålet ved dette notat er dog ikke at dvæle ved disse udfordringer/erfaringer gjort i den forbindelse, men i stedet se fremad og fokusere på de erfaringer, der kan bruges fremadrettet i indsatsen, samt i lignende indsatser.

Følgende erfaringer fremhæves som de mest væsentlige at tage med videre:

Rekruttering

Rekrutteringen af virksomheder til læringsforløbet har været vanskeligere end forventet. Dette skyldes bl.a. at mange af virksomhederne i perioden fokuserede på kernerdrift og havde svært ved at prioritere resurser til yderligere aktiviteter og arrangementer.

For at imødekomme dette blev læringsforløbet gjort mere fleksibelt og mindre bindende, idet at man ikke forpligtede sig til at deltage i hele læringsforløbet, men i højere grad havde mulighed for at deltage i de dele, der var relevante for den enkelte virksomhed.

Fleksibelt vs. bindende format

At formatet blev gjort mere fleksibelt, har i høj grad medvirket til at få flere virksomheder til at deltage i læringsforløbet. Nogle af deltagerne, der er blevet interviewet efterfølgende, giver dog samtidig udtryk for, at der også kan være ulemper ved at gøre formatet mindre bindende, da det kan gå ud over netværksdelen af læringsforløbet. Samtidig erkender de dog også, at det er en balancegang, idet at et mere fleksibelt format også, i nogen grad, har været med til at gøre det muligt for dem at finde tid og resurser til at deltage.

Online vs. fysisk

På samme måde har der været gode og mindre-gode erfaringer med at afholde inspirationsseminarer og workshops online. Fordelene har været, at det har givet en større fleksibilitet og derved en mulighed for at få flere virksomheder til at deltage. Ulemperne har været, at det kan være svært at have en lige så stor deltagerinddragelse som ved et fysisk arrangement. Ligesom, at det kan være nødvendigt at afholde kortere workshops og seminarer, når de afholdes online. Disse erfaringer blev også italesat af de adspurgte deltagere.

Netværk

En ting som alle de adspurgte deltagere fremhævede som noget positivt ved læringsforløbene var det netværk og den dialog, der blev skabt, på tværs af de deltagende virksomheder. De gav alle udtryk for, at det var meget givende at kunne vende problemstillinger og overvejelser med andre, som arbejdede med det samme som dem selv, samt lære af andre virksomheders metoder og erfaringer. Det er således tydeligt, at man med fordel kunne understøtte dette yderligere fremover.

4 RESULTATER FRA EFFEKTEVALUERING

I det følgende beskrives resultaterne fra de data i evalueringen, der belyser effekten for målgruppen. For en kort opsamling og konklusion herpå, se kapitel 2: *Hovedkonklusioner*.

4.1 UDBYTTET AF INSPIRATIONSWEBINARER

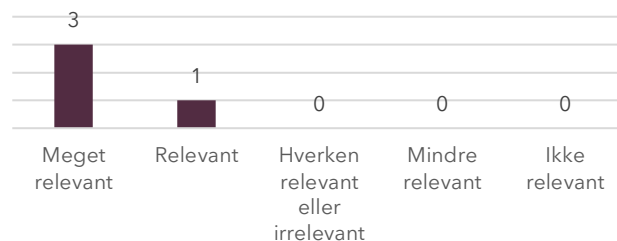
Efter afholdelsen af hvert inspirationswebinar, har deltagerne fået tilsendt et kort online survey. Formålet med disse har været at evaluere specifikt på det enkelte webinar's elementer, så at disse kunne tilpasses og forbedres i de efterfølgende webinarer. Derudover har formålet været at evaluere på deltagerens generelle udbytte af at deltage.

Dette notat har fokus på den generelle evaluering af deltagerens udbytte, og vil derfor kun fremhæve resultaterne af de generelle spørgsmål, og ikke de indholdsspecifikke. De generelle spørgsmål har været gennemgående for alle 3 webinarer, og resultaterne bliver her præsenteret samlet, for at give et overordnet billede af deltagerens udbytte.

Desværre har deltagelsen i de opfølgende surveys generelt været meget lav. Dette skyldes til dels et forsøg på at tilgodese rekrutteringen af virksomhederne til indsatsens læringsforløb, hvorfor det blev besluttet at være tilbageholdenhed ift. at sende rykkere og lignende til de deltagende virksomheder, og i stedet prioritere en rekrutteringsrettet kommunikation. En yderligere mulig forklaring kan være, at de deltagende virksomheder i perioden stod overfor en genåbning af samfundet ifm. COVID-19 og derfor ikke havde tiden til at prioritere evalueringen.

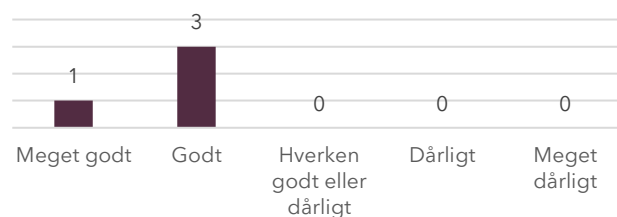
30 virksomheder deltog i de 3 inspirationswebinarer, hvoraf der kun er modtaget 4 besvarelser i alt, og desværre ingen fra det sidste webinar - *Mangfoldighed sikrer fastholdelse og trivsel*. Resultaterne er således ikke repræsentative for alle deltageres oplevelser, men kan stadig være med til at give et indblik i det oplevede udbytte.

Tabel 1: Hvordan vurderer du inspirationswebinaret's overordnede relevans for dig og din arbejdsplads?
n = 4



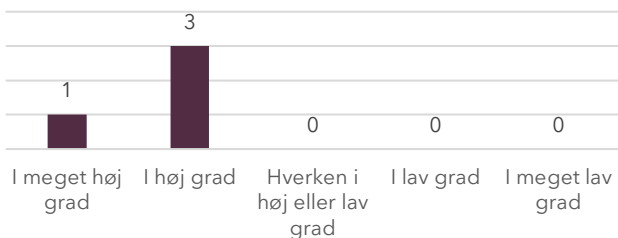
Ovenstående Tabel 1 viser, at de deltagere, der har besvaret spørgeskemaet, i høj grad har fundet inspirationswebinaret relevant for dem og deres arbejdsplads.

Tabel 2: Hvordan vil du vurdere din og din arbejdsplads' kendskab til mangfoldighedsledelse før deltagelse i webinar?
n = 4

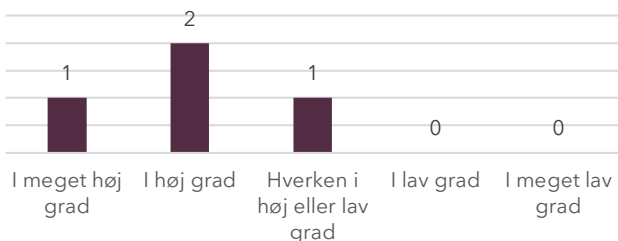


Ovenstående Tabel 2 viser, at deltagerne vurderer, at de på forhånd har et godt kendskab til mangfoldighedsledelse. Samtidig viser Tabel 3, at deltagerne på webinaret alligevel i høj grad oplever at have fået nye *indsigter* om potentialet i mangfoldighed på arbejdspladsen. Ligesom at 3 ud af 4 i høj eller meget høj grad har oplevet, at webinaret har *inspireret dem* til at arbejde videre med at implementere mangfoldighedsindsatser på deres arbejdsplads (Tabel 4).

Tabel 3: I hvilken grad oplever du, at du har fået nye indsigter om potentialet i mangfoldighed på arbejdspladsen?
n = 4



Tabel 4: I hvor høj grad har webinarer inspireret dig til at arbejde videre med at implementere mangfoldighedsindsatser på din arbejdsplads?
n = 4



Ud over de nævnte surveys, har evaluator også deltaget ved alle 3 inspirationswebinarer. Her var det tydeligt, at de forskellige oplæg blev taget godt imod og der var en generel interesse fra de deltagende repræsentanter fra de forskellige virksomheder.

Det er evaluators vurdering, at på trods af at de 3 inspirations-workshops er afholdt som digitale arrangementer, har de været med til at give københavnske virksomheder mulighed for at få inputs til konkrete mangfoldighedsindsatser og lade sig inspirere til at implementere dem på arbejdspladsen, samt i særdeleshed været med til at rekruttere deltagere til indsatsen læringsforløb i efteråret 2021.

4.2 UDBYTTET AF LÆRINGSFORLØB

For at belyse udbyttet af læringsforløbene, har deltageres svaret på 2 survey: et i forbindelse med læringsforløbets opstart (før-survey), og et ved læringsforløbets afslutning (efter-survey).

Formål med det første survey er at kortlægge virksomhedernes behov og målsætning, samt

virksomhedernes størrelse og foregående erfaring med mangfoldighedsarbejde. Disse data er bl.a. blevet anvendt til at tilrettelægge indholdet og fokus for det efterfølgende læringsforløb.

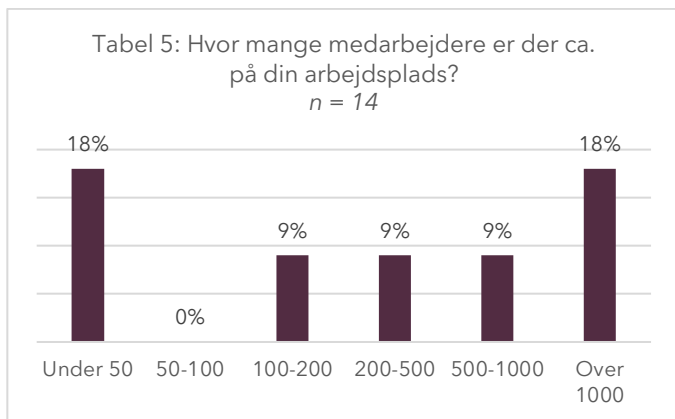
Det afsluttende survey har haft til formål at måle på deltageres udbytte af læringsforløbene, samt give input til den næste runde af læringsforløb og til indsatsen mere generelt.

Survey resultaterne suppleres desuden af 4 dybdegående interview med udvalgt deltagere på læringsforløbet. Interviewene har haft til formål at belyse den enkelte deltagers, og den pågældende virksomheds, udbytte af at deltage, samt hvilke mangfoldighedsinitiativer, fx politikker og handlingsplaner, de eventuelt har igangsat, eller planlægger i fremtiden, med udgangspunkt fra deres deltagelse i læringsforløbet.

4.2.1 HVEM ER DELTAGERNE?

Som nævnt tidligere, har 21 virksomheder deltaget i læringsforløbet, med en eller flere repræsentanter. De enkelte workshops har haft en fleksibel tilmeldingsramme, og det har været muligt for virksomhederne at sende forskellige repræsentanter til de forskellige workshops. Ligeledes har nogle virksomheder haft én klar repræsentant tilmeldt læringsforløbet, som så fra gang til gang kan have taget en eller flere andre fra virksomheden med, der ikke har været tilmeldt læringsforløbet. Dette, kombineret med COVID-19 relaterede afbud, har gjort, at det ikke er muligt at fastslå præcis hvor mange enkelte deltagere der har været i hele læringsforløbet 2021.

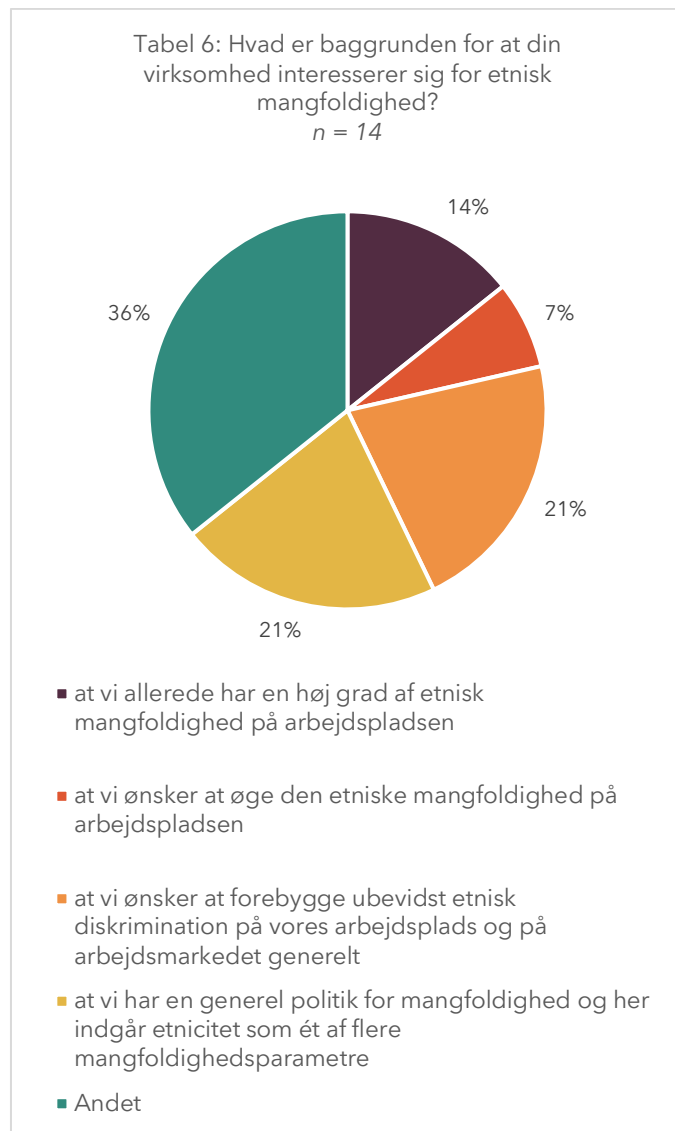
Af de 21 deltagende virksomheder har 14 deltagere svaret på før-surveyet, i forbindelse med læringsforløbets opstart. Heraf er to af respondenterne, repræsentanter fra den samme virksomhed. Besvarelserne repræsenterer således lidt over halvdelen af de deltagende virksomheder.



Ser man på størrelsen af de deltagende virksomheder, der har besvaret surveyet, ser vi, at mens der er enkelte virksomheder, der har under 50 ansatte, er de fleste virksomheder med mere end 100 ansatte, og omkring en femtedel har over 1000 ansatte (Tabel 5). Af de større virksomheder, der deltog på læringsforløbet 2021, kan bl.a. nævnes: Danske Bank, Telia, Dagrofa, Dansk Erhverv, Tivoli, IT Universitet, Forsvaret og Kriminalforsorgen.

Kigger man på baggrunden for at interessere sig for etnisk mangfoldighed (Tabel 6), ser man, at virksomhederne har forskellige udgangspunkter. Eksempelvis har flere svaret, at de ønsker at forebygge ubevidst etnisk diskrimination på deres arbejdsplads og på arbejdsmarkedet generelt, eller at de har en generel politik for mangfoldighed hvori etnicitet indgår som ét af flere mangfoldighedsparametre. Nogle har svaret, at de ønsker at øge den etniske mangfoldighed på arbejdspladsen, mens at andre har svaret, at de allerede har en høj grad af etnisk mangfoldighed.

I kategorien "Andet" til spørgsmålet om baggrunden for interessen for etnisk mangfoldighed, har nogle skrevet, at det er en kombination af de øvrige svarkategorier. Andre skriver, at det skyldes et ønske om at afspejle samfundet bedre, at det handler om at arbejde med at nedbryde strukturel diskrimination, eller at der er et rekrutteringspotentiale, som virksomheden ikke formår at opfylde.



I de uddybende interview er deltagerne også blevet spurgt til, hvorfor deres virksomheder ønsker at arbejde med mangfoldighed, samt hvorfor de har valgt at deltage i *En by af talenter* indsatsen.

Her går flere af de ovenstående grunde igen, bl.a. et ønske om, at nå ud til en bredere og mere mangfoldig pulje af kandidater, når virksomhederne rekrutterer nye medarbejdere, samt det at kunne afspejle det omkringliggende samfund i sin organisation/virksomhed. Her udtaler en deltager eksempelvis:



Rigtig mange af vores uddannelser er stadig domineret af mænd, og folk med etnisk dansk baggrund. Så der er en god del af befolkningen, vi ikke har ordentligt fat i.

- Deltager, Forsvaret

At der kan være et stort potentiale i at have en mere mangfoldig arbejdsplads, er også noget, der fylder hos deltagerne. En deltager udtaler:



Som organisation, er vi med på, at vi kommer til at få en bedre opgaveløsning, hvis vi både formår at øge diversiteten og formår at indbringe de forskellige kompetencer som folk kan have med sig når vi har forskellige baggrunde at sætte i spil.

- Deltager, Forsvaret

Det er på baggrund af disse udfordringer, og potentialer, at deltagerne har valgt at deltage i *En by af talenter*'s læringsforløb.



Jeg ville derfor gerne have noget mere netværk på området, og jeg vil rigtig gerne blive ved med at blive inspireret og klogere på området. Så derfor meldte jeg mig til.

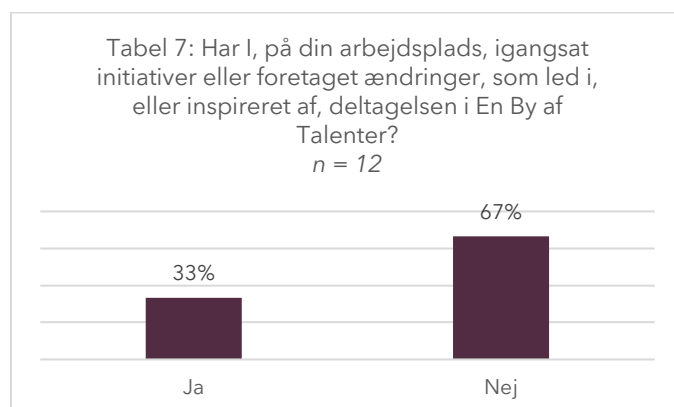
- Deltager, Forsvaret

4.2.2 HVAD HAR DELTAGERNE FÅET UD AF AT VÆRE MED?

Af de 21 deltagende virksomheder har 12 repræsentanter fra 11 forskellige virksomheder besvaret det afsluttende survey.

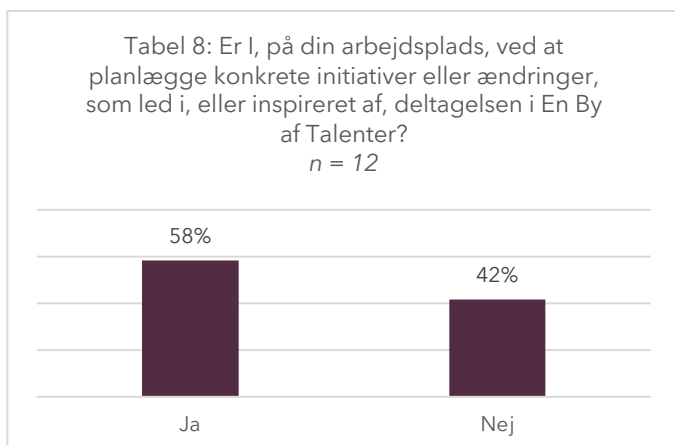
Resultaterne fra surveyet viser, at omkring en tredjedel af de virksomheder, der har besvaret surveyet har igangsat initiativer eller foretaget ændringer på baggrund af deres deltagelse i indsatsen (Tabel 7).

Af konkrete initiativer og ændringer, kan bl.a. nævnes nye udformninger af, og fokus på et mere mangfoldigt, visuelt udtryk i virksomhedernes stillingsopslag, samt et større fokus på etnicitet, frem for alene køn, som en markør for mangfoldighed. Derudover nævner én virksomhed, at de har anvendt øvelser fra workshoppen i deres eget arbejde i virksomheden.



Surveyet viser dog også, at hvor det måske ikke er alle virksomheder, der allerede har igangsat konkrete initiativer, er der flere, der er ved at planlægge fremtidige initiativer og ændringer på baggrund af deres deltagelse i indsatsen. Som Tabel 8 viser gør dette sig gældende for over halvdelen af virksomhederne.

Én virksomhed har eksempelvis planlagt at arbejde med et mere inkluderende sprog i organisationen, mens, mens andre har igangsat arbejdet med en handlingsplan, bl.a. med afsæt i deres deltagelse i indsatsen. Flere af virksomhederne vil desuden se på deres rekrutteringsprocesser og hvordan de kan sikre en større mangfoldighed i ansøgerfeltet og undgå ubevidste bias i rekrutteringsprocessen.



I interviewene nævner deltagerne også flere igangsatte og planlagte initiativer, som er kommet af deres deltagelse i læringsforløbet.

Eksempelvis fortæller flere af deltagerne, at deres deltagelse har været et springbræt for at komme videre i arbejdet med mangfoldighed på arbejdspladsen, og været understøttende i udarbejdelsen af konkrete interne handlingsplaner for arbejdet mod en mere mangfoldig virksomhed/organisation. Flere fortæller også, at de har implementeret øvelser fra workshops i deres eget arbejde i virksomhederne. Derudover fortæller en enkelt deltager, at de er blevet introduceret til Develop Diverse på en af læringsforløbets workshops, og nu har påbegyndt et samarbejde med dem.

Alle de interviewede deltager giver desuden udtryk for, at de har fået et stort udbytte af deres deltagelse i læringsforløbet. Deltagerens udbytte kan inddeles i tre forskellige kategorier:

1. Ny viden og inspiration
2. Konkrete redskaber
3. Netværk

Ny viden og inspiration

Deltagerne fortæller alle, at de har fået ny viden - og der hvor deltagerne ikke har fået decideret ny viden, har de fået nye vinkler og takes på allerede eksisterende viden - de kunne tage med sig videre i deres arbejde. Derudover nævner flere, at de har fået en del inspiration til deres arbejde, både fra oplægsholderne, men i høj grad også fra de andre virksomheder, der har deltaget i læringsforløbet. En deltager udtaler eksempelvis:



Det har været et rigtig godt forløb, synes jeg, men det, der har betydet mest for mig, det har været netværk, og at lære om, hvordan de større firmaer gør det, for der har jo været repræsentanter fra meget store firmaer.

- Deltager, SYSTRA

Konkrete redskaber

Udover ny viden og inspiration, har deltagerne også kunne tage konkrete redskaber med sig fra læringsforløbet. Som nævnt før, har flere af deltagerne taget øvelser og metoder med sig fra de forskellige workshops, som de bruger, eller planlægger at bruge, i deres videre arbejde med at styrke mangfoldigheden på deres arbejdsplads.

Netværk

Alle de interviewede deltagere fremhæver netværket, og den fælles læring og inspiration, virksomhederne har kunnet tilbyde hinanden, som et væsentligt udbytte af deres deltagelse i læringsforløbet. To af deltagerne italesætter det således:



Det kan være meget rart at møde mennesker som også har lyst til at arbejde med det og også synes at det er rigtig vigtigt. Og som har lyst til at bruge tid på det, og som man kan nørde nogle detaljer med.

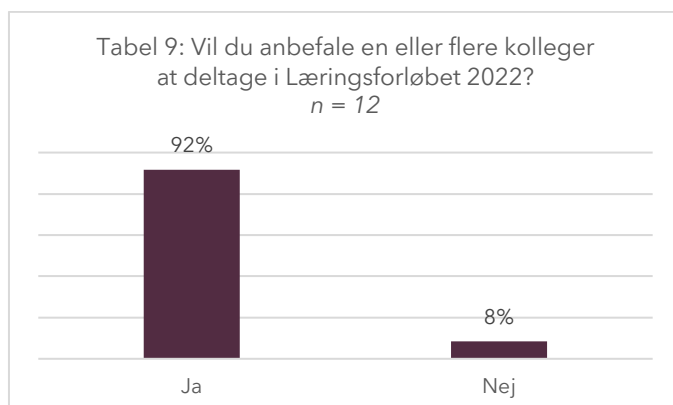
- Deltager, Forsvaret



Det er vigtigt, at vi i høj grad har kunne lære af hinanden i netværket og jeg har i hvert fald fået kontakt til nogen, som jeg også holder kontakten med uden for En by af talenter.

- Deltager, IKEA

Afslutningsvis kan det nævnes, at det afsluttende survey viser, at langt størstedelen ville anbefale en eller flere kollegaer at deltage i læringsforløbet 2022 (Tabel 9).



En by af talenter
- Midtvejsevaluering