

Framtidens vinnare är de företag och organisationer som lyckas ha ett mångfaldsperspektiv på hela sin verksamhet. Det slår Åsa Helg på konsult- och utbildningsföretaget Sverige 2000-institutet snabbt fast. Att tala om mångfald har blivit populärt. Men vad står det för egentligen?

– Varje företag och organisation måste själva definiera vad mångfald är för dem.

Det är viktigt att man själv har en klar och tydlig bild av vad mångfald innebär för sin organisation eller sitt företag, säger Åsa och tillägger att det inte finns någon bästa väg som passar alla företag och organisationer.

Definitionen på mångfald står för är således väldigt öppen, men sättet att arbeta framgångsrikt med mångfald överensstämmer mycket med allt förändringsarbete. Det kräver ett tydligt ledarskap, planering, engagemang och delaktighet.

Åsa har rest runt både utomlands och i Sverige för att hitta goda exempel på företag och organisationer som jobbar aktivt med mångfald. Och visst finns en hel del att lära av andra.

Ledningens engagemang och att få in arbetet som en naturlig del i verksamheten är två viktiga framgångsfaktorer.

– Min erfarenhet är att den främsta anledningen till att företag lyckats med sitt mångfaldsarbete är att ledningen klart och tydligt står bakom. Genomgående kan man säga att utan ledningens engagemang och stöd är det väldigt svårt att lyckas, säger Åsa.

– Annars blir det oerhört svårt att jobba med frågan. Ja, för att inte säga omöjligt, tillägger hon snabbt.

Mångfaldsarbetet får inte drivas som ett projekt vid sidan av den dagliga verksamheten. Det gäller att kunna förankra att mångfald är viktigt och varför det är det.

– Det måste vara en naturlig del av utvecklingen och verksamheten, säger Åsa.

Men det räcker inte med att ledningen och chefen tar ställning.

– Man måste också se till att få de rätta resurserna, att det finns en tydlig ansvarsfördelning och befogenheter, men också att ledning och personal lever som lär, berättar Åsa.

Medarbetarna ska involveras och ta sin del av ansvaret i arbetet. De måste ha möjlighet att avsätta tid för att fundera på vad mångfald är för dem och hur deras attityder och fördomar påverkar deras omgivning.

– Min erfarenhet är att det finns massor att göra om man bara vågar släppa taget. Se till att involvera medarbetarna tidigt i mångfaldsarbetet och lyssna mycket på dem.

Att förankra och ha en bra kommunikation är A och O.

– Det är en viktig del för att upprätthålla drivkraften och engagemanget. Det gäller att sprida information och engagemang ut i organisationen.

Något som kan göra hela förändringsarbetet extra sårbart är att det ofta sitter det en eldsjäl på företaget som jobbar med mångfaldsfrågorna

– Om bara en person känner ansvar för frågan och han eller hon slutar är det lätt att alla fina visioner och mål går om intet, varnar Åsa.

I Sverige finns fyra lagar med det direkta syftet att förbjuda diskriminering i arbetslivet. Det är jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Många företag jobbar med mångfaldsfrågorna utifrån de fyra diskrimineringsgrunderna som är baserade på de fyra lagarna, påpekar Åsa.

Eftersom mångfald är precis som vad det låter - många olika delar - måste varje företag arbeta med mångfald utifrån sin verksamhet och dess behov.

– Mångfaldsarbete kan vara så mycket. Ett företag har kanske under några år en väldigt snäv åldersfördelning som de skulle behöva åtgärda, ett annat företag behöver jobba mer med något annat.

Under många år har vi haft ett starkt fokus på etnisk och kulturell mångfald, men Åsas erfarenhet är att många företag och organisationer har en mycket vidare definition. Ofta lägger man in mycket mer i begreppet mångfald.

Till dags dato är det få svenska företag som har kommit speciellt långt med att se helheten, många jobbar med olika delar. Skandia försäkringsbolag, Föreningssparbanken, Ikea och Volvo Cars är några om jobbar aktivt med frågan. Åsas råd till den som vill jobba aktivt med mångfald är att söka efter goda exempel hos olika företag och organisationer.

– Det gäller att hitta det som passar sitt eget företag och organisation.

Mångfald handlar om att blicka framåt, se vad som kommer och vad som behövs i framtiden. Bara när det gäller etnisk mångfald talar siffrorna sitt tydliga språk. Vi har idag en befolkning på ca 1.6 miljoner människor med utländsk bakgrund och enligt Statistiska Centralbyrån kommer var 7:e invånare i Sverige år 2020 vara utlandsfödd.

– Vi har redan nu brist på arbetskraft inom olika yrkesgrupper, påpekar Åsa och radar upp några förändringar som vi står inför.

Den ökande globaliseringen och internationaliseringen, de stora pensionsavgångarna som väntar och de unga som ofta väljer arbetsplats utefter företagets image påverkar alla i allra högsta grad arbetskraftens sammansättning.

– En sak som jag tänkt mycket på och som skulle behöva få ett större fokus är den obalans som många upplever att de har mellan sitt privatliv och yrkesliv, säger Åsa och tillägger att även mål som att man ska arbeta för en sundare fördelning mellan arbete och fritid mycket väl kan ingå i en mångfaldsplan.

Svaret på varför man behöver jobba med mångfaldsfrågor är enligt Åsa solklart. Det gäller att dra nytta medarbetarnas olikheter. Detta för att kunna attrahera både gamla och nya medarbetare, men också att behålla gamla kunder och locka till sig nya kunder.

– Det är en överlevnadsfråga för de företag och organisationer som vill vara framgångsrika. I framtiden har vi inte råd att utelämnat viss kompetens, säger Åsa enkelt.

6.755 tecken

Sverige 2000 definition av mångfald

”Att arbeta med mångfald innebär att värdera och tillvarata mångfalden bland organisationens medarbetare, kunder, leverantörer och andra intressenter i samhället. Mångfaldsarbetet handlar om att skapa icke-diskriminerande och inkluderande arbetsorganisation”.

Skandia

Ett företag som gjort sig känd för att ligga i framkant är försäkringsbolaget Skandia. Karin Greenberg, jobbar på Skandia som projektledare med ansvar för mångfaldsfrågor sedan många år. Hon berättar ivrigt om vilka stora möjligheter hon anser det finns med att jobba mångfald.

– På Skandia har vi under många år jobbat aktivt med frågan. Redan 1987 började vi jobba med projekt inom socialt ansvar och ”Idéer för livet”, säger hon.

Skandia har tagit fram en mångfaldspolicy som stöd för sitt arbete och just nu pågår ett intensivt arbete med att få företagets fyra olika bolag att ta fram mål och visioner. Karin påpekar att det är viktigt att man har en idé om varför man ska jobba med mångfald. Att veta vad det ska ge företaget.

Skandia jobbar redan med att integrera frågor om mångfald i den dagliga verksamheten. Karin berättar om hur det gick till när de för något år sen skulle rekrytera ny personal till kontoret i Göteborg.

– Vi ville öka mångfalden och gärna också få in fler människor med utländsk bakgrund i företaget. Vi samarbetade med arbetsförmedlingen här i Göteborg och vid varje rekryteringstillfälle hade vi minst en person med utländsk bakgrund med på intervjuerna, berättar Karin.

Målsättningen med att öka den etniska mångfalden lyckades och Karin beskriver målände skillnaden.

– Våra erfarenheter är enbart positiva. Sedan vi fick in fler medarbetare med utländsk bakgrund har atmosfären och arbetsklimatet blivit lättare och öppnare.

Men förutom ett öppnare och mer tillåtande arbetsklimat har arbetet med mångfald också gett Skandia klara affärsfördelar när det gäller kunderna.

– Det har gått väldigt bra för oss att jobba med mångfaldsfrågor. Idag kan vi ge många av våra utländska kunder information på deras eget språk vilket uppfattas som mycket positivt. Tidigare upplevde Karin att det var ganska lätt att känna igen vem som var Skandiaanställd och inte. Men så är det inte idag.

– Idag möter jag hela världen på vårt kontor och det är väldigt spännande. Det gäller att ta tillvara all kompetens och inte bara titta på ytan.

2.017 tecken

Fotnot

Enligt svenska akademins ordlista är mångfald detsamma som ”en mängd enheter”.

Kort om mångfald

Det absolut viktigaste är att organisationen själv har klart för sig vad deras mångfaldsarbete ska innebära för dem. Framgången är beroende av att ledningen är övertygad om att det är något som tillför verksamheten. Det gäller att jobba fram en klar och tydlig vision som alla delar och känner sig delaktiga i är viktigt. Mångfaldsplanen måste utgå från organisationens egna förutsättningar och behov, den ska ha konkreta mål såväl kvalitativa som kvantitativa, men innehålla handlingsplaner som beskriver hur man praktiskt ska nå sin vision.

Åsas 5 goda råd för ett aktivt mångfaldsarbete

1. Förankra med ett tydligt och klart ledarskap
2. Delaktighet och engagemang
3. Mångfald ska vara en del av den vanliga verksamheten
4. Uppföljning är A och O

5. Planera och tänk långsiktigt

Namn: Åsa Helg

Ålder: 43

Bor: Göteborg

Utbildning: Civilekonom, organisationskonsult

Korta citat från andra företag och organisationer som skrivit om mångfald...

”Mångfald är processen att se, förstå, värdesätta och tillvarata olikheter hos oss själva och vår omvärld”

Telia

”Med mångfaldsarbetet avses en organisations strävan efter att tillvarata människors individualitet och olikheter”

Mångfald i arbetet, Prevent

”Mångfald utgörs av människors olika egenskaper förutsättning och livserfarenheter. Målet är att leda utveckla och tillvarata mångfalden. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor”

Integrationsverket