

## duo ▶ AKTUELLT

Hur skapar man en kultur på arbetsplatsen där alla får vara med? Det vet Gabriella Fägerlind som har arbetat med mångfalds- och jämställdhetsfrågor i 15 år. På onsdag är hon en av föreläsarna på konferensen *Mångfald? Ja, tack* i Kulturens hus i Luleå.



### Gabriella Fägerlind

**Ålder:** 46 år

**Yrke:** Konsult, håller föredrag om mångfald och jämställdhet i arbetslivet. Författare till böckerna *Mångfald i praktiken* och *Jämställdhet i praktiken*.

**Bor:** Uppsala **Förebild:** Nelson Mandela

**Aktuell:** Föreläser om hur man skapar inkluderande arbetsplatser på konferensen *Mångfald? Ja tack!* i Kulturens hus den 25 november.

Konferensen arrangeras av Rättighetscentrum Norrbotten. Övriga föreläsare är journalisten Annika Hamrud och Edna Eriksson som utbildar och före-läser om mångfald och likabehandling. Modererar gör artisten Emil Jensen.

Gabriella Fägerlind, mångfalds- och jämställdhetskonsult, delar med sig av tips på hur man skapar inkluderande arbetsplatser på en konferens.

FOTO: ANNA VIOLA HALLBERG

# Konsten att få med alla

## 1 Vad ska du ta upp på konferensen?

– Jag ska prata om inkluderande arbetsplatser och hur vi skapar dem så att vi kan dra nytta av den mångfald som finns.

## 2 Varför är det bra med mångfald?

– Det kan innebära att vi blir bättre på att serva och förstå våra kunder, brukare eller invånare. Att vi utvecklar verksamheten med fler perspektiv och får ökad kreativitet.

## 3 Hur definierar du mångfald?

– Först förstås utifrån kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning. Men det handlar också om generation, kultur, familjesituation, utbildningsbakgrund, utseende, personlighet, olika sätt att tänka och lösa problem.

## 4 Hur ser en inkluderande arbetsplats ut?

– Det är en arbetsplats som präglas av öppenhet, engagemang och delaktighet. Där man respekterar olikheter och tar tillvara och drar nytta av all den kompetens, kreativitet och potential som finns hos medarbetarna. Man är också medveten

om, och förändrar, de normer som finns som hindrar mångfald och inkludering.

## 5 Har du några tips på hur man gör för att vara inkluderande?

– Jag har ett helt gäng! Inkluderande är man till exempel när man är respektfull mot andra, lyssnar aktivt och själv är delaktig. Det handlar om att säkerställa ett tryggt klimat på arbetsplatsen så att medarbetarna vågar bidra med sin syn på olika saker.

## 6 Hur tycker du att svenska arbetsplatser klarar detta?

– Förenklat kanske man kan säga att vi är duktiga på att inkludera dem som är lika oss själva. Vi har jobbat mycket med delaktighet, men inte lagt lika mycket fokus på att uppskatta olikheter eller på normer som kan verka hindrande. Det kan vara omedvetna och negativa attityder som påverkar, men också processer och rutiner som slår olika för olika personer.

## 7 Vilka kan de negativa attityderna vara?

– Det kan vara föreställningar om hur man är som kvinna eller man, eller inom



**Många av de normer som finns hämmar oss från att utvecklas...**

olika yrken, eller på andra avdelningar på arbetsplatsen. Det innebär att vi inte bemöter människor som individer, utan att vi drar slutsatser baserade på grupper. Vi kommer aldrig att bli helt fria från detta tänkande, men med ökad medvetenhet kan vi se till att det får så lite inverkan som möjligt på jobbet.

## 8 Gör du någon skillnad?

– Det finns några företag som jag följt under en längre tid som har utvecklats enormt. Sen kan man ju aldrig veta om förändringarna beror på mig och mina insatser.

## 9 Varför vill vissa inte ha mångfald?

– Jag vet inte! Om det finns motstånd kan det bota i många olika saker. Cheferna behöver tydliggöra att var och en tjänar på mångfald och inkludering. Men om vi säger att detta med mångfald är svårt, så blir det svårt. Egentligen handlar det bara om hur vi beter oss mot varandra.

## 10 Hur kommer det sig att du jobbar med de här frågorna?

– Jag är övertygad om att det ger affärs-

mässiga fördelar. Jag tror att många normer som finns hämmar oss alla från att utvecklas och nå vår fulla potential. Sedan har det nog påverkat att jag var i minoritet, som kvinna, när jag läste till civilingenjör, och att jag har bott utomlands under några år. Förutom att leva i en annan kultur och se på Sverige utifrån, fick jag uppleva hur det är att ha ett ordförande som en tolvåring och inte kunna ge sig själv rättvisa på ett annat språk.

## 11 Vad har du för förhållande till Norrbotten?

– Jag har semestrat här både vinter- och sommartid.

## 12 Till sist - vad önskar du just nu?

– Att vi på svenska arbetsplatser ska bli ännu bättre på att se och ta tillvara olika perspektiv och erfarenheter bland redan anställda och hos all den resurs som ännu inte anställts.

MAJ-LIS KOIVISTO  
duo@norrbottensmedia.se  
0920-26 28 30