

Uppmuntra varandras olika erfarenheter och perspektiv

Gabriella Fägerlind har arbetat med mångfald och inkludering som konsult och författare i snart 20 år.

– Det är viktigt att tydliggöra den verksamhets- och affärsmässiga kopplingen mellan arbetet med mångfald, inkludering och företagets verksamhetsmål, säger hon.

”Visst kan det finnas motstånd på arbetsplatser mot att jobba med mångfald. Inte minst om det är en pressad arbetssituation.”

Kemiingenjör Elian Tannous flydde från Homs i Syrien för knappt ett och ett halvt år sedan. I år har han fått praktikplats och snart också sommarjobb på BillerudKorsnäs Skärblacka. Här tillsammans med handledaren under praktiktiden, Anna-Karin Magnusson, chef på Processlab.

Att arbeta med mångfald och inkludering ska alltid vara initierat av och kopplat till den egna verksamheten.

Gabriella Fägerlind betonar att en varaktig förändring aldrig kan ske på order utifrån eller för att organisationen ska vara ”politiskt korrekt”. All förändring måste vara förankrad och kopplad till den egna verksamheten. Därför är det också viktigt, menar hon, att ständigt kommunicera de affärsmässiga drivkrafterna ner på enhetsnivå.

– Företags som jag haft som kunder har till exempel angett att de jobbar med mångfald och inkludering för att locka till sig den kompetens de behöver för att vara konkurrenskraftiga, för att bättre förstå kundernas behov på sin globala marknad och för att bli mer kreativa och innovativa.

Dra nytta av den mångfald vi har

Hon säger att ibland pratar vi om mångfald som om det främst är att rekrytera in ”olikheter”, men det handlar till stor del att >>



”Det är viktigt att göra tydligt att arbetet med mångfald och inkludering handlar om att allas våra olikheter har betydelse för verksamheten”



Mångfaldsarbetat handlar om att skapa en inkluderande kultur på en arbetsplats, att dra nytta av individens olikheter, säger Gabriella Fägerlind. (foto Anna Viola Hallberg)

ta till vara på de kompetenser, erfarenheter och den potential som finns hos redan anställda.

– Den stora massan - och företaget - blir vinnare när allas erfarenheter tas tillvara, säger hon.

Hon har ibland upplevt ett motstånd:

– Visst kan det finnas motstånd på arbetsplatser mot att jobba med mångfald. Inte minst om det är en pressad arbetssituation och det inte är tydligt hur arbetet med jämställdhet och mångfald kommer att ge fördelar på vår arbetsplats och för företaget.

Satsningen kan också upplevas som ett hot:

– Därför att det viktigt att göra tydligt att arbetet med mångfald och inkludering handlar om att allas våra olikheter har betydelse för verksamheten och att dra nytta av allas kompetenser och erfarenheter är viktigt och en framgångsfaktor för arbetsplatsen, säger Gabriella.

Inkluderande kultur

Mångfaldsarbetat handlar om att skapa en inkluderande kultur på en arbetsplats, att dra nytta av individens olikheter.

På en arbetsplats med en inkluderande kultur uppskattas och respekteras olikheter, olika perspektiv och synvinklar är väl-

komnas och medarbetarna är delaktiga och engagerade.

Här kan man på företaget fråga sig – hur är det hos oss? Välkomnar vi olika perspektiv och synvinklar? Är vi, och har vi möjlighet att vara, delaktiga och engagerade?

Att dra nytta av arbetsplatsens mångfald ger förutsättningar för en verksamhet att leverera produkter och tjänster som motsvarar behoven på hela kundmarknaden. Organisationen blir bättre på att läsa av önskemål och efterfrågan bland nuvarande och potentiella kunder. Det ökar också chansen att attrahera och rekrytera rätt personer som behövs idag och i framtiden, men också att behålla och utveckla den personal som finns.

Hur gör man?

Gabriella Fägerlind får ofta frågan ”ja men hur gör man?” Hon förklarar:

– Börja med att titta på hur ni pratar med varandra på arbetsplatsen och hur ni bemöter varandra.

- Är det respektfullt?
- Uppmuntrar ni och tar till vara varandras olika erfarenheter och perspektiv?
- Fundera på vilka föreställningar och attityder du själv bär omkring på och när de kan ”fälla krokben” för dig själv i dina beslut

eller i möten med andra.

– Ledningens engagemang är alltid viktigt för att nå förändringar, fortsätter Gabriella. Vad ledningen säger och vad man gör, hur arbetet med mångfald följs upp (det ska inte vara en intern fråga för personalavdelningen utan ledningens ansvar att göra i linjen), hur ledningsgruppen ser ut, att man lever som man lär.

Ingå i befintliga utbildningar

Det kan inledningsvis behövas speciell utbildning med fokus på mångfald och inkludering men frågorna ska sedan ingå i befintliga utbildningar såsom introduktionsutbildningar, arbetsmiljöutbildningar, och ledarskapsutbildningar.

Gabriella Fägerlind poängterar också vikten av att tala inåt och utåt på ett sätt som visar att företaget menar allvar med arbetet med mångfald och inkludering:

– Förutom att ledningen ska vara tydlig med detta, behöver arbetsplatsen också se över processer och rutiner. Det kan handla om att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och karriärutveckling ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och om att intern och extern kommunikation sänder samma budskap som satsningen på mångfald.