



I vardagen har de veckomätningar av arbetsmiljön för alla anställda.

– De kan skriva anonyma kommentarer till oss på HR, som inte chefen kan se. Då kan vi svara hur man kan agera.

**På senare år** har företaget ökat andelen kvinnor, även på ledande positioner. Man har också drivit ett mentorskapsprogram för kvinnliga blivande ingenjörer och arkitekter. Med en inkluderande arbetsmiljö hoppas företaget kunna konkurrera med den bästa kompetensen, enligt Petra Andersson.

– För att vårt företag ska blomstra behöver vi många olika typer av ingenjörer, som kan berika oss med rätt kompetens, men också personliga egenskaper. Vi söker de som har hjärtat på rätta stället. ○

### → LÄS MER PÅ KOLLEGA.SE

♦ Mossiga jobbannonser kan stöta bort talanger.

♦ ”Min mentor var som ett skyddande paraply”

# EXPERTENS TIPS FÖR BÄTTRE INKLUDERING

Det räcker inte med mångfald. Det krävs också inkludering för att olikheter ska tas tillvara på en arbetsplats, menar mångfaldskonsulten Gabriella Fägerlind.

## Vad är mångfald på arbetsplatsen?

– Det är olikheter bland de anställda, både demografiska, som kön, ålder och etnisk tillhörighet, och kognitiva skillnader som olika utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet.

– Men bara för att det finns mångfald betyder det inte att olikheter automatiskt tas tillvara. För det krävs inkludering.

## Vad säger forskningen om det här?

– Den visar att en blandad företagsledning, vad gäller kön och etnisk bakgrund, ökar sannolikheten för att företaget går gåt bättre än geomsnittsföretag i samma bransch och land. Forskning om inkluderande kultur i arbetsgrupper visar att det bland annat ökar sammanhållning, arbetstillfredsställelse och engagemang och minskar frånvaro, personalomsättning, stress och utbrändhet.

## Varför är mångfald och inkludering viktigt?

– För vissa handlar det om att rekrytera kompetenta medarbetare och få dem att vilja stanna kvar, trivas och bidra med sina perspektiv. För andra ligger fokus på att kunna förstå och möta mottagarna av verksamheten. Eller så är det en del av

arbetet med social hållbarhet\*.

## Hur kan arbetsplatser bli mer inkluderande?

– Alla kan börja direkt med sina egna beteenden, oavsett hur gruppen ser ut. Fråga er: Beter vi oss respektfullt? Delar vi kunskap? Tillåter och uppskattar vi olikheter? Det handlar om att skapa en psykologisk trygghet så att gruppen kan ta upp både sådant som fungerar och saker som inte fungerar.

– Man måste också kunna reda ut konflikter. Och alla har ett ansvar att reagera om någon blir exempelvis förlöjligad eller exkluderad.



Fråga er själva om ni betar er respektfullt, föreslår Gabriella Fägerlind, mångfaldskonsult.

## Hur undviker man att det bara blir vackra ord?

– Genom att jobba på alla nivåer. Se över att rekrytering och befordran är icke-diskriminerande, sätt mål för alla arbetsgruppers arbete med mångfald och inkludering och erbjud utbildning och ledarskapsutveckling. Kartlägg vilka som är anställda på vilka positioner. Vilka avancerar? Det behövs även interna ambassadörer. ○

\*Arbete för mänskliga rättigheter och minskade orättvisor i arbetslivet.

## VARANNAN VILL HA EN POLICY OM JÄMLIKHET

Enligt en enkät från rekryteringsföretaget Ranstad saknar 16 procent av svenska företag riktlinjer för jämlikhetsfrågor som jämställdhet, hbtq+, mångfald och inkludering. Nästan varannan anställd tycker att en policy är viktig, men en fjärdedel anser inte att det behövs, enligt enkäten.