



# Fem steg för ökad kulturell mångfald på den svenska arbetsmarknaden

Initiativet **Working For Change**, WFC, arbetar för att stärka den kulturella mångfalden på den svenska arbetsmarknaden. Ett led i detta arbete är att uppmuntra arbetsgivare att vidta konkreta åtgärder för att förbättra sitt arbete kring kulturell mångfald. WFC har tagit fram fem steg som företag och organisationer kan följa för att hantera och öka mångfalden på arbetsplatsen.

Under konferensen WFC vid Stockholmsmässan den 28 november 2013 kommer representanter från näringsliv och offentlig verksamhet tillsammans med exklusivt inbjudna deltagare att mötas för att diskutera hur företag kan implementera och utveckla dessa steg.

1. Kulturell mångfald är en ledningsfråga

2. Nulägesanalys

3. Utarbeta en strategi och kommunicera den

4. Annonsera externt

5. Sätt konkreta mål, belöna och utvärdera arbetet

# Mycket att vinna

Det är WFC:s uppfattning att svenskt näringsliv i stort, och varje enskilt företag i sig, skulle ha mycket att vinna på en ökad heterogenitet bland anställda och ledning. Den låga andelen personer med utländsk bakgrund som innehar kvalificerat arbete i svenskt näringsliv, beror främst på ett antal orsaker:

- ⊙ 80 % av alla tjänster utannonseras inte. Merparten av alla rekryteringar sker via nätverk. Nyanlända och personer med utländsk bakgrund har inte tillgång till dessa nätverk.
- ⊙ Rekryteringsprocessen är förknippad med viss subjektivitet vid bedömningar av kandidater. Det har i forskning visat sig leda till att vi väljer "våra likar" och väljer bort det som upplevs som annorlunda, vilket innebär att bäst lämpad person inte anställs.
- ⊙ Vi lever i ett förändrat Sverige men vi bibehåller oförändrade rekryteringsprocesser och verktyg. I Sverige lever cirka 2 miljoner människor som antingen är födda utomlands eller födda av en förälder född utomlands. Det borde vara utgångspunkten när vi rekryterar, skapar och utvecklar våra arbetsplatser.

Vidare anser WFC att det är av yttersta vikt att företag och organisationer blir bättre på att hantera frågor om kulturell mångfald eftersom Sverige och svenska företag och organisationer står inför ett antal utmaningar:

- ⊙ **Kompetensförsörjning:** Sverige och Europa står inför stora demografiska utmaningar. Bara i Sverige kommer 30 procent av de som arbetar i dag att ha gått i pension fram till år 2015 och de behöver inom kort ersättas på arbetsmarknaden. Därutöver kommer Sveriges befolkning efter 2030 att växa enbart tack vare en fortsatt invandring. Den största utmaningen för Sverige blir således inte "bara" att skapa nya arbetstillfällen, det gäller framför allt att hitta kvalificerad arbetskraft som kan fylla gapet som kommer att uppstå.
- ⊙ **Potentiella kunder och marknader:** 2 miljoner människor med utländsk bakgrund i Sverige köper varor och tjänster för 200 miljarder SEK. Detta är den stora kundgrupp som företag och organisationer kan vända sig till men gör det inte fullt ut idag.
- ⊙ **Sveriges export- och importmarknad:** Sverige är beroende av export och import för landets utveckling. Exporten går i större omfattning i dag till Asien, Latinamerika och Afrika. Företagare och akademiker boende i Sverige är en outnyttjad resurs. Affärserfarenhet och bakgrund från andra länder, såsom kunskap om affärskultur, politik och språk, är en förutsättning för framgång för Sveriges framtida utveckling.

## Definition av Kulturell mångfald

Det finns olika definitioner av "kulturell mångfald". Diskrimineringslagstiftning anger att en diskrimineringsgrund är etniskt ursprung. Vidare används uttrycket utländsk bakgrund för att definiera personer som antingen är födda utomlands eller personer födda i Sverige där båda föräldrarna är födda utomlands (av bla. SCB). WFC utgår från dessa vedertagna definitioner.

# De fem stegen:

## 1. Kulturell mångfald är en ledningsfråga

Mångfaldsfrågan bör medvetandegöras, definieras och hanteras på ledningsnivå.

Vad betyder mångfald och tolerans för just oss i vår organisation?

Vilka är våra drivkrafter för att arbeta med mångfald?

Exempelvis:

- Lönsam affärsstrategi - hur gör vi affärer av eller genom mångfald?
- Kompetensförsörjning - förmågan att attrahera och utveckla talanger.
- Employer branding - mångfald är en självklarhet för de unga talanger vi vill attrahera.
- Ökad kundkänedom- nya marknader och nya kundgrupper.
- Konsumenter är medvetna - mångfald definierar företaget som en positiv samhällsaktör

## 2. Nulägesanalys

Det är av yttersta vikt att analysera sin rekryteringsprocess och har en tydlig strategi för att välkomna en större bredd bland sökande.

**Nulägesanalys:** Är vår rekryteringsprocess "neutral", d.v.s. annonserar vi externt på de platser där den mångfaldskompetensen finns och formulerar vi våra annonser på ett icke diskriminerande sätt? Hur kan vi skapa en företagskultur som välkomnar mångfald? Använder vi neutrala bedömningsverktyg? När vi kandidater med utländsk bakgrund? Hur fungerar den interna rekryteringen ur ett mångfaldsperspektiv?

## 3. Utarbeta en strategi och kommunicera den internt och externt

VD och ledning måste vara tydliga med att mångfald är en genuint förankrad affärsstrategi och att det är ledning och inte mellanchefer som tar alla upplevda "risker" med att rekrytera personer med utländsk härkomst. Inom employer branding blir det allt viktigare att visa att man är ett företag som "är mångfald", inte bara pratar om det.

Kommunicera organisationens målsättning, strategier och policier noggrant och tydligt både internt och externt. Vidare är det viktigt att engagera medarbetare både strategiskt och operativt för att nå framgång i mångfaldsarbetet.

## 4. Annonsera externt

Det har visat sig att företag och organisationer får fler ansökningar från personer med utländsk härkomst om man öppet och integrerat välkomnar mångfald, t.ex. genom att nyttja kanaler och nätverk där mångfalden är stor. Ett sätt för företag och organisationer att visa att de välkomnar mångfald kan vara att använda WFC's logo vid sin rekrytering.

**Annonsering och rekryteringskanaler:**

Se över målgrupp, utformning av annons och sökvägar. Vilken betydelse har utformningen av ansökningshandlingarna? Hur eliminera ovidkommande hänsyn vid urvalet till intervju? Extern annonsering ökar transparensen vid rekryteringar samt att jobb synliggörs för personer som inte har tillgång till nätverk. Ett sätt kan vara att anordna snabbmöten s.k. speeddating där kandidaterna får en chans att presentera sig öga mot öga i stället för i skrift. Ett annat sätt är att aktivt uppsöka nya kandidater genom att ordna rekryteringsträffar där de finns.

## 5. Sätt konkreta mål, belöna och utvärdera arbetet

Det är viktigt att ledningen visar på ledarskap som stöttar mångfald genom att kvantifiera mål med att öka kulturell mångfald i företaget och organisationen. Dessa mål ska stå i relation till de specifika utmaningar som nulägesanalysen kommit fram till. Målen kan gälla både för processer och i resultat.

# Verktyg och lagkrav

## Verktyg som kan användas

Följ ISO standarden SS-ISO 10667-1:2011 för bedömningstjänster i arbetslivet

## Lagkrav för jämställdhet- och mångfaldsarbetet

Det finns en hel del regleringar på området. De centrala finns inom arbetsrätten och främst genom Diskrimineringslagen. Att diskriminering är förbjudet tycks vara klart för de flesta människor i vårt land. Lagen stipulerar inte endast förbud utan även arbetsgivares skyldigheter att företa åtgärder och arbeta förebyggande, så kallade åtgärder.

## Aktiva åtgärder

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

- ⊙ **Jämställdhet- och mångfaldsplan.** En plan ska upprättas innehålla en översikt över de åtgärder som behöver genomföras för att motverka och förebygga diskriminering samt påskynda jämställdhetsutvecklingen.
- ⊙ **Arbetsförhållanden:** Arbetsgivaren ska särskilt tillse att arbetsförhållanden lämpar sig för alla arbetstagare.
- ⊙ **Rekrytering:** Personer oavsett kön, etnicitet och religion ska ges möjlighet att söka och främja vid kompetensutveckling.
- ⊙ **Lön:** Arbetsgivare ska utjämna och förhindra osakliga skillnader i lön.

Initiativet **Working for Change** är en konferens, en tankesmedja och ett konkret femstegs-program som syftar till att öka den kulturella mångfalden på den svenska arbetsmarknaden genom att visa på affärsnyttan med mångfald. WFC - konferensen ägde rum första gången 2012. Årets konferens organiseras av Stockholmsmässan, Diversitas Talent och Svenska Postkodlotteriet i samarbete med TNS Sifo och eQuals AB.

[www.diversitastalent.se/wfc](http://www.diversitastalent.se/wfc)

Arrangörer:



Stockholmsmässan



Partners:



TNS Sifo



I samarbete med:

