



"Mångfald är svårt, det kan man lika gärna erkänna", säger Kicki Bildt, konsult på EQI, som håller föredrag kring mångfald för svenska företag.

Hon lär ut mångfaldstänk

Publicerad: 3 december 2008, 17.35. Senast ändrad: 3 december 2008, 17.40

Mångfald är mer än etnisk bakgrund, menar konsultföretaget EQI som hjälper företag med mångfaldstänkandet. Posten, en av Sveriges största arbetsgivare, satsar sedan länge på mångfald.

– Frågan om mångfald är där miljöfrågan var för 15 år sedan, säger Lars Gunnar Svensson, vd på konsultföretaget EQI. Inom HR är mångfald hett, men utanför personalavdelningen vet ingen vad man pratar om. Så upplever vi att det är.

Och mångfald är mer än etnicitet, är han noga med att framhålla.

Den här dagen har EQI seminarium om mångfald för några av sina kundföretag och det är stora företag som Posten, Vattenfall, Scandic och Jetpak men också Stockholms stad som är en stor arbetsgivare.

– Mångfald är svårt, det kan man lika gärna erkänna, inleder Kicki Bildt, konsult på EQI. Men mångfald behövs, både för medarbetarna men också för kunderna. Och hälsa och mångfald hänger ihop. Ett sätt att komma vidare är att ha respekt för frågan.

Hon visar en bild över vad mångfald egentligen är, och det är mer än etnicitet och kön, som de flesta kanske tänker på. Det kan också vara sådant som utbildning, ålder, religion, bakgrund, social kompetens, familj, politisk uppfattning, och olika slags funktionshinder, för att ta några exempel.

– Vi lär oss mer nytt av dem som är olika oss själva, framhåller hon. Alla har fördomar på något sätt men vi kan börja jobba med dem.

– För att underlätta att konkret kunna arbeta med mångfaldsutvecklingen fokuserar vi och våra kunder oftast på de områden som den nya diskrimineringslagstiftningen tar upp: ålder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, religion och tro och funktionshinder.

– Vi menar också att det är bra att tänka utifrån flera dimensioner när man jobbar med frågan; kunder, produkter och tjänster, medarbetarperspektivet förstås och samhället. Mångfaldsarbetet kan och bör påverka både den interna upplevelsen av företaget och den externa uppfattningen, alltså marknadsens bedömning samt även resultatet, fortsätter Lars Gunnar Svensson.

Posten med sina cirka 33 000 anställda över hela Sverige, jobbar sedan tidigare medvetet mycket med mångfald.

– Vi är en spegling av Sverige, säger Angelica Björkbom som är Postens hälsochef. Mångfald är inte bara etnicitet utan också kön, ålder och handikapp för oss, och det är en grundsyn hos ledningen. Mångfald hänger ihop med affärerna.

Inom poståkeriet i Malmö har Posten exempelvis anställt nyanlända invandrare. Där kan jobbet skötas utan större kunskaper i svenska, men Posten har också SFI-utbildning (svenska för invandrare).

På Posten Logistiks tunggodsterminal i Göteborg jobbar Daniel Johansson och Joakim Hammarlund. De är båda döva och har känt varandra sedan tonåren. De jobbar natt och trivs enligt Postens interntidning med gemenskapen och ansvaret, och att de har anställts på samma villkor som hörande. De tycker det är viktigt att visa att dövhet sällan är ett reellt hinder i arbetslivet.

Ylva Edenhall

08-13 52 24

ylva.edenhall@svd.se

Fakta

Fyra ombudsmän ska bli en

De fyra diskrimineringsombudsmännen DO, JämO, HomO och HO, ska slås samman till en myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, från den 1 januari 2009. De nuvarande diskrimineringslagarna slås samman till en lag. Samtidigt införs en lag mot åldersdiskriminering.

EQI:s tips för ett företags mångfaldsarbete:

- Respekt för frågan – det krävs självinsikt, takt och ton för att hantera det på ett bra sätt.
- Börja där det finns motivation – där just den mångfalden behövs, tex större åldersblandning.
- Ta små steg – det tar tid att förändra attityder och företagskultur.
- Gör alla berörda delaktiga.
- Se till att det lönar sig – de som arbetar med frågan behöver märka av att företaget uppskattar deras engagemang.
- Påvisa nytta – resultat – mät det som görs.
- Kommunicera – alla bör få veta om satsningen, varför den görs osv.