

SvD

”Företag växer av mångfald”

Publicerad: 19 maj 2010, 09.22. Senast ändrad: 19 maj 2010, 10.25

En rättfram fråga om varför byggföretaget Dipart bara anställt svenskar fick ledningen att vakna. Åtta år senare består företaget av 70 personer från elva olika länder.

För åtta år sedan satte sig anställda och chefer på byggföretaget Dipart ner med gula post-it-lappar i näven för att diskutera vilket företag de ville ha i framtiden. Alla var ganska snabbt överens om att samhällsansvar var viktigt. Företaget skulle bete sig schysst, motverka diskriminering på arbetsplatsen, ställa upp för utsatta grupper, och så vidare.

–Då var det någon som sa: ”Ja, men ni som har de här värdeorden och talar om att inte ha rasism och mobbning på arbetsplatsen, varför är ni bara svenskar på ert företag?” Det där fick oss verkligen att tänka till, säger vd Jens Hoffmann.

När ledningen började se över företaget insåg de att det var sant: där jobbade nästan bara inrikes födda. ”Det hade bara blivit så”, som Jens Hoffmann uttrycker det.

–Då insåg vi att vi måste spegla den mångfald som finns i samhället, och började aktivt rekrytera ”icke-svenskar”. Idag är vi 70 anställda med elva nationaliteter och 40 procent av de anställda har utländsk bakgrund, säger han.

Jens Hoffmann tycker att satsningen har skapat ett företag med toleranta medarbetare, att barriärer har brutits ner och att det har kommit in nya perspektiv i organisationen. Dessutom har man vunnit på det kompetensmässigt – många nya anställda hade erfarenheter från byggbranschen i andra länder.

–Ett företag växer och utvecklas av mångfald. Det är klart att man kan ha en organisation med bara svenskar, men då tror jag att man i framtiden kommer att få svårt att få in kompetens, man får en företagskultur som inte är så trevlig och attraherar den sortens kunder, säger Jens Hoffmann.

Scania är ett av de storföretag som rent historiskt har tvingats vara bra på integration. Där är idag rekryteringen av en etniskt blandad personal en hörnsten, och företaget försöker bidra till att minska segregationen i Södertälje, där fabrik och huvudkontor ligger.

–Blir Södertälje segregerat vill ingen bo här och då blir det oerhört svårt för oss att hitta kompetens. Att motverka segregation är livsviktigt för oss, säger Magnus Hahn, personalchef på Scania.

Just i Södertälje är det många företag som ser den kopplingen. För drygt en vecka sedan togs första spadtaget i ett projekt där kommunen och Peab anställer arbetslösa invandrare för att bygga hus.

Men för Scania handlar det inte bara om att motverka segregation, rekryteringen av personer med utländsk bakgrund är också viktig för lönsamheten. Det behövs människor som har erfarenhet av och förstår de utländska marknaderna, och det behövs olika kulturer, säger Magnus Hahn.

–Vi jobbar mycket med att vidareutveckla våra arbetssätt så att vi blir mer konkurrenskraftiga, och i det förbättringsarbetet förväntas varje medarbetare delta. Vi svenskar ser saker ur ett perspektiv färgat av vår kultur och vårt samhälle, men det är inte säkert att våra lösningar är smartast. Där spelar människor från andra kulturer en viktig roll för att blanda upp, säger han.

I **samma stad finns** också det ena av Jan Wiklund Kamrerservices två kontor. De 13 anställda behärskar tillsammans sju olika språk och serverar kunder med rötter i hela världen. För sex år sedan slutade Jan Wiklund att lägga ut jobbbannonser och bestämde sig istället för att bara anställa personer som själva sökt och fått praktikplats hos företaget, eftersom han på så sätt själv vet vad de kan.

–Därför har vi bara anställt invandrare de senaste åren, eftersom det bara är de som självmant hör av sig. De är mer ambitiösa, plikttrogna och mer angelägna om att göra ett bra jobb.

I en annars ganska konservativ bransch är Jan Wiklund inte rädd att sticka ut hakan. Han tycker att det är oförståeligt att det fortfarande finns företag som sorterar bort jobbsökande med utländska namn.

–Det blir ju svårt att utvecklas som företag om man inte hänger med, utan lever i sin lilla värld med sin lilla kundkrets.

ANNA ROXVALL

08-13 54 19

anna.roxvall@svd.se

Den gyllene chansen



FOTO: MAGNUS HJALMARSON NEIDEMAN

SvD Näringslivs serie om generationsväxlingen som en gyllene chans för utlandsfödda att komma in på arbetsmarknaden.

19/5-10 Säker väg till jobb för Järvabor

19/5-10 "Företag växer av mångfald"

7/5-10 Många redo flytta - om det finns jobb

5/5-10 Jobbresan började på t-banan

5/5-10 "Första tiden är avgörande"

28/4-10 Lärarjobbet blev hennes efter sex år

28/4-10 Vägen in för 100 000

Fakta

Sverige står inför en historisk generationsväxling på arbetsmarknaden. 40-talisterna ska gå i pension och ersättas av ungdomar födda på 1990-talet – en omöjlig ekvation eftersom ungdomarna inte är tillräckligt många.

Samtidigt står runt 100000 utlandsfödda utanför arbetsmarknaden. Det är den gruppen, tillsammans med de nyanlända, som måste tas tillvara, konstaterar Arbetsförmedlingen i en rapport.

Om fler invandrare kom in på arbetsmarknaden skulle det kunna förbättra de offentliga finanserna med cirka 20–25 miljarder kronor per år, vilket motsvarar 1 procent av BNP, enligt Jan Ekberg, professor i nationalekonomi vid Linnéuniversitetet i Växjö.

I alla OECD-länder har utrikesfödda akademiker en sämre ställning på arbetsmarknaden än inrikesfödda akademiker.

De utrikesfödda är oftare arbetslösa och när de har ett jobb är de oftare överkvalificerade. Ändå söker de jobb mer intensivt och har i större utsträckning högskoleutbildning inriktad mot hälsosektor eller teknik och naturvetenskap, områden som vanligtvis leder till kvalificerade arbeten.

Källa: Samma villkor för alla akademiker? Lena Schröder/TCO