

Integration

i arbetslivet

Hindren måste undanröjas3

- Vi måste underlätta för invandrare att få jobb.
Det säger Bengt K. Å. Johansson, ordförande i regeringens arbetsgrupp
Samverkan för arbetsmarknadsintegration.

Kompetensförlust för hela Sverige6

Det finns en stor outnyttjad potential på arbetsmarknaden som kan bidra
till att utveckla svensk ekonomi. Integrationsverkets Rapport Integration
2003 visar en tydlig bild.

Företagare för integration10, 16, 20

Många företag arbetar idag aktivt med integration och mångfald.
Läs mer om verksamheten inom företag som Stadium, McDonald's,
Alfa Laval och ABB samt kommentarer om integration från en rad företag.

Två kommuner - olika situation men samma mål12

I Gnosjö betraktar man redan integration som något självklart medan
man i Strömsund nu prövar metoder för att öka integrationen av invandrare.
Två mycket olika kommuner men med samma mål vad gäller integration.

Ledare - Integration i arbetslivet

En bättre integration utvecklar Sverige

Sverige är fantastiskt på många sätt. Invandringen är en del av det. Många människor från andra länder har sökt sig hit. De har flytt från krig och förtryck eller av andra skäl velat söka sig en ny framtid. De är ofta välutbildade personer. De har valt Sverige som sitt nya hemland för att de trott att de skulle ha bra förutsättningar för att skapa sig en ny tillvaro här.

Vi är övertygade om att öppenhet mot omvärlden är bra och viktigt. Det ökar kunskapen och förståelsen mellan människor i olika länder. Det främjar innovationer, skapar utveckling och möjliggör tillväxt.

Invandringen har också bidragit till att utveckla Sverige. På 1950- och 1960-talet var sysselsättningsgraden bland invandrare högre än bland svenskfödda. Men så är det inte längre. Även om majoriteten av alla invandrare har arbete, så är det i dag ett stort problem att Sverige inte tillräckligt bra tar vara på de nya svenskarnas kunskap och kompetens. Det måste bli ändring på det - och för att det ska lyckas måste vi alla stå för insatser.

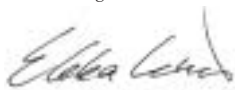
Integrationsverket och Svenskt Näringsliv har en överenskommelse om att tillsammans främja integration och lika rättigheter i arbetslivet. Vi vill skapa bättre förutsättningar för integration i samhället och vet att arbetsmarknaden är en viktig arena. Erfarenheten visar att arbete är bästa vägen till integration i samhället. Idag är det alldeles för många invånare med invandrarbakgrund som står utanför arbetsmarknaden. Många som har arbete har det i ett yrke under den egna kompetensen. Kompetensreserven är stor och dåligt utnyttjad.

Det tar t ex för lång tid att ta reda på vilken kompetens som nyanlända har och det tar för lång tid innan människor kommer ut på arbetsmarknaden. Andra hinder kan finnas i de ofta traditionella sätten att rekrytera till arbetsplatser. Det finns också andra skäl till att det ser ut som det gör. Men det går att ändra på detta.

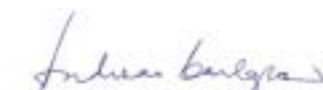
Många arbetsplatser har stor mångfald och gör redan mycket för en bättre integration. Men det kan och behöver göras mer. Sverige står inför stora utmaningar. Vi har för få företag, vi blir färre i arbetsför ålder och vi har många människor som står utanför arbetsmarknaden. En god välfärd förutsätter tillväxt, framgångsrika företag och att människor har jobb.

Morgondagens utmaningar kräver att vi öppnar oss, för att ta vara på den kompetens som redan finns i landet, för invandring av arbetsmarknadsskäl och för att utveckla nya marknader med nya jobb. Öppenheten och aktiva insatser minskar risken för diskriminering och är en förutsättning för fortsatt ekonomisk utveckling.

Svenskt Näringsliv och Integrationsverket hoppas med denna bilaga kunna inspirera, visa vägen och ge tips och idéer på hur den kompetensreserv som finns i landet bättre kan tas tillvara. Det finns många möjligheter och fördelar för både individer, företag och samhälle. Lyckas vi vända utvecklingen nu, så har vi också lagt en grund för ett öppnare Sverige, ett Sverige med bättre förutsättningar för tillväxt och välfärd för alla.



Ebba Lindsö
VD
Svenskt Näringsliv



Andreas Carlgren
Generaldirektör
Integrationsverket



Intressanta integrationsförslag i årets höstbudget

Regeringen har tagit intryck av synpunkter från Svenskt Näringsliv och vad övriga arbetsgivare och fackliga organisationer framfört vid de genomförda tillväxtsamtalen på integrationsområdet. För år 2005 öronmärks minst 50 miljoner till "Prova-På-Platser" och arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens.

Arbetsmarknadsverket kommer att få i uppdrag att introducera den nya insatsen samt att genomföra en satsning på arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens efter samråd med Svenskt Näringsliv och övriga organisationer på arbetsmarknaden.

Man avser också att ge stöd till informationsinsatser för att öka arbetsgivares kännedom om olika arbetsmarknadspolitiska instrument samt de krav som ställs i lagstiftningen för att främja likabehandling.

Ett medlemskap som ger mer!

INTRESSERAD?

Maila: bli.medlem@svensktnaringsliv.se eller ring 08-553 43 000

www.svensktnaringsliv.se



EN TEMATIDNING FRÅN SVENSKT NÄRINGS LIV OCH INTEGRATIONSVERKET I SAMARBETE MED NEWSFACTORY AB

Integrationsverket

Integrationsverket är en statlig myndighet som bildades 1998. Uppdraget är att ha "ett övergripande ansvar för att integrationspolitiska mål och synsätt får genomslag på olika samhällsområden". Integrationsverket har cirka 90 anställda. Myndigheten finns i Norrköping. www.integrationsverket.se

Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv representerar 54 238 företag med totalt 1 490 777 anställda och driver frågor av gemensamt intresse för hela näringslivet. 98,5% av medlemsföretagen har under 250 anställda, 75% har färre än 10 anställda. www.svensktnaringsliv.se

FÖR FRÅGOR OM BILAGANS INNEHÅLL KONTAKTA:
Gina Bayoumi, Integrationsverket, 011-36 14 02
Ingvar Svensson, Svenskt Näringsliv, 08-553 43 085

NEWSFACTORY AB • ROSLAGSGATAN 24-28, 113 55 STOCKHOLM.
Tel. 08 545 03 990. www.newsfactory.se

PROJEKTLEDARE:
HELENA DELDEN, helena.delden@newsfactory.se

SÄLJARE:
JAN DANIELSEN, jan.danelsen@newsfactory.se
ROLAND WIKLUND, roland.wiklund@newsfactory.se

GRAFISK FORM:
MADELEINE STRANDBERG

REPRO: BOOSTOCK AB
TRYCK: SVENSKA TRYCKCENTRALEN

NEWS
FACTORY®

Samverkan för arbetsmarknadsintegration

Hindren måste undanröjas

- Vi måste underlätta för invandrare att få jobb. Det säger Bengt K. Å. Johansson, ordförande i regeringens arbetsgrupp Samverkan för arbetsmarknadsintegration.

Text: Barbara Taltavall

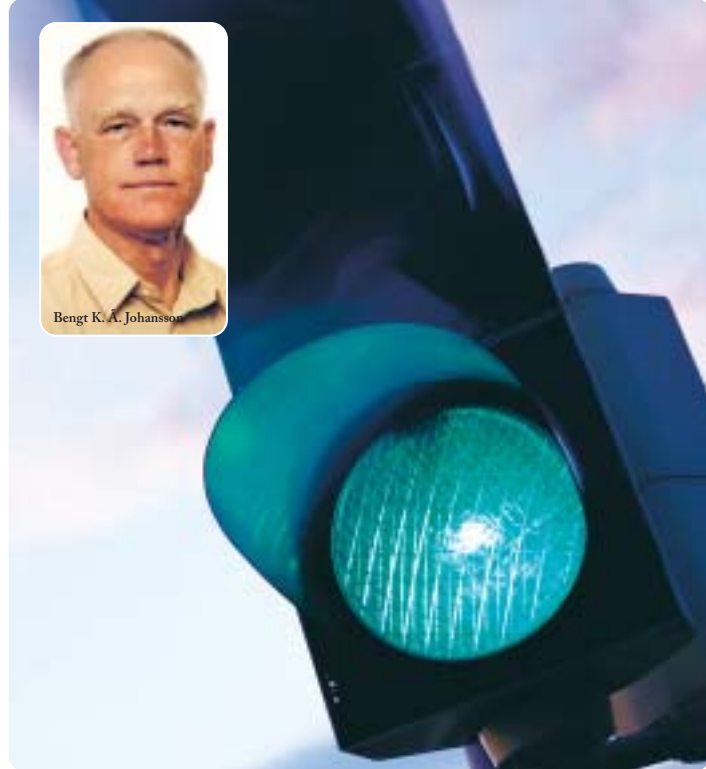
Arbetsgruppen Samverkan för arbetsmarknadsintegration tillsattes våren 2003 och har varit sammansatt av personer från Regeringskansliet och Föreningen Svenskt Näringsliv. Uppdraget var att undersöka hur näringslivets engagemang i arbetet för integration av invandrare bättre kan tas tillvara av offentliga aktörer samt att föreslå hur en närmare samverkan på området kan komma till stånd. I våras kom gruppens slutrapport. Flera av deras

- Människor som finns i Sverige och som är arbetsföra ska självklart göra en insats. Att vara utanför arbetsmarknaden är hopplöst för individen. Det upplevs diskriminerande och det är ofta en mänsklig tragedi, säger Bengt K. Å. Johansson.

- Samtidigt är det ett slöseri med resurser. Vi behöver alla människor, som kan, i arbete. I framtiden kommer vi att behöva importera arbetskraft eftersom vi svenskar blir allt äldre.



Bengt K. Å. Johansson



förslag är med i regeringens höstbudget.

- Arbetsgruppen är ett av de mest konkreta uttrycken för att samtalen mellan regering och näringsliv givit resultat, konstaterar Bengt K. Å. Johansson.

Invandrare är en viktig resurs

Samarbete har skett mot bakgrund av det stora behovet av att hitta vägar för en bättre integration av invandrare på arbetsmarknaden.

Idag är dock det viktigaste att sysselsätta de invandrare som redan är här, säger han.

Prova På Platser och Snabb Kompetensbedömning

Förslagen har utarbetats inom arbetsmarknadspolitikens ram. Utgångspunkterna har främst varit att tillvarata individens egna drivkrafter, att arbete är nyckeln till framgångsrik integration

fortsättning på nästa sida

Vi vill ha ett öppet och integrerat Sverige – och arbetar för det



- Vi vill att arbetsplatsen, den viktigaste arenan i samhället, präglas av öppenhet och lika behandling – fri från diskriminering.

- Vi vill ha ett framsynt integrationsarbete som är uthålligt och engagerat så att vi bäst kan ta tillvara människors kunskap och kompetens.

Hur gör vi? Informerar och utbildar

Rådet arbetar för ökad integration på en rad olika sätt, såväl genom utbyte av kunskaper, erfarenheter och idéer som genom praktisk vägledning och utbildningsinsatser.

Påverkar och förändrar

Vi uppmärksammar myndigheter och politiker på strukturer som måste förändras, vi gör arbetsplatsbesök och ordnar forskarseminarier.

Bekämpar diskriminering

Vi driver ett aktivt och förebyggande integrationsarbete mot diskriminering och för allas lika möjligheter på arbetsplatserna.

Uppmärksammar

Och sist men inte minst premierar vi de företag, myndigheter och enskilda personer som genom initiativ och praktiskt arbete, bidrar till att öka integrationen i arbetslivet.

Rådet för Integration i Arbetslivet har bildats av arbetsmarknadens organisationer. Syftet är att öka integrationen och motverka etnisk diskriminering på arbetsplatserna.



Rådet för Integration i Arbetslivet





Vinnare av årets
guldklappa!



Säg ifrån direkt!

Inga trakasserier - ingen diskriminering på arbetsplatsen

Rådet för Integration i Arbetslivet har tagit fram ett utbildningsmaterial med olika filmscener som bygger på upplevelser och erfarenheter från arbetslivet.

Materialet består av handledning och film. Det innehåller åtta scener som beskriver olika vardagliga situationer som kan utvecklas till både små och stora konflikter. Exempel på situationer är:

Skämt eller allvar?

Om var gränsen går emellan skämt och trakasserier.

Vem ska vi välja?

Om kompetens, farhågor och att välja rätt.

En sån som du - här hos oss!

När man menar så väl och det blir så fel.

Ett utbildningsmaterial som innehåller frågor, fakta, uppslag och idéer om hur enskilda personer, anställda, chefer och fackliga företrädare kan bidra till att förhindra att etniska trakasserier och diskriminering uppstår på arbetsplatsen.

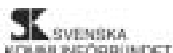
Du beställer, filmen Scener ur ett Arbetsliv på VHS eller DVD med handledning, till självkostnadspris hos Prevent, tel 08-402 02 20 eller www.prevent.se



Rådet för Integration i Arbetslivet



SVENSKT NÄRINGSLIV
CONFEDERATION OF SWEDISH ENTERPRISE



Scener ur ett arbetsliv



Samverkan för arbetsmarknadsintegration

fortsättning från sidan 3

samt att flyktingar och andra nyanlända invandrare måste få en tidig kontakt med arbetslivet. Andra utgångspunkter har varit att man ska satsa på reguljärt arbete i första hand, förstärka incitamenten för företagen att våga prova medarbetare med ökad kompetens och att man ska ställa rimliga krav i svenska språket. Utvecklingsarbetet ska ske inom ramen för respektive myndighets ordinarie verksamhet och säråtgärder för invandrare undvikas.

Våra huvudförslag är Prova På Platser och Snabb Kompetensbedömning. Ska det bli en verklig förändring för personer som kommit nya till Sverige måste det gå mycket fortare att komma in på arbetsmarknaden. Asylhanteringen måste gå mycket snabbare och det måste bli mycket lättare att prova på att jobba. Det är vårt grundläggande budskap, säger Bengt K. Å. Johansson.

Prova På Platserna ska skapas inom ramen för det arbetsmarknadspolitiska programmet Arbetspraktik och normalt erbjudas i tre månader. Syftet är att man ska få en snabb kontakt med arbetslivet, kunna visa upp sin kompetens och få ett arbete. Ett annat förslag är att en arbetsökande invandrare ska kunna få en bedömning av sin yrkeskompetens efter en kort tids arbete på en arbetsplats.

Lagstiftning mot diskriminering är ingen lösning

Jag tycker att det är en olycklig fokusering på lagstiftning mot diskriminering. Det är ingen lösning för att invandrare ska komma in på arbetsmarknaden. Det handlar istället om att överbygga den oro och försiktighet, som finns hos arbetsgivarna att anställa personer man vet för lite om, säger Bengt K. Å. Johansson.

Skälen till att man ofta sorterar bort personer med utländskt namn är att man tror att de talar dålig svenska, att man är osäker på kompetensen och har svårt att värdera utländska referenser och betyg. Det kan man komma runt med hjälp av Prova På Platser.

Förslaget om en snabb yrkesmässig värdering av kunskaper ska verka i samma riktning.

Det har länge diskuterats hur man ska bedöma den studiekompetens och yrkeskompetens en person har. Ofta har det blivit en diskussion om betyg. Vi vill jämsides med det snabbt ha en bedömning av om den sökande kan ett yrke, säger Bengt K. Å. Johansson.

Om man säger att man är byggnadsarbetare ska man genom att prova på några dagar till ett par veckor få en yrkesmans bedömning och en referens till att komma in på arbetsmarknaden.

Tanken är att Svenskt Näringsliv via sina branschorganisationer ska verka för att arbetsgivare erbjuder platser för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetensen.

Möjlighet till karriärplanering för akademiker

Arbetsgruppen vill också att AMS och arbetsförmedlingarnas arbetssätt ändras. Den har föreslagit att det ska finnas speciella arbets-

förmedlare för invandrare.

Det har kommit fram väldigt intressanta resultat, som visar att arbetsförmedlingar, som koncentrerar sig på att bli en länk mellan arbetsgivare och invandrare får mycket bättre resultat än när invandrare hamnar i den vanliga kön av

” Jag tycker att det är en olycklig fokusering på lagstiftning mot diskriminering. Det är ingen lösning för att invandrare ska komma in på arbetsmarknaden. Det handlar istället om att överbygga den oro och försiktighet, som finns hos arbetsgivarna att anställa personer man vet för lite om...

arbetsökande, säger Bengt K. Å. Johansson.

Skälet är att arbetsgivarna får större förtroende för de arbetsförmedlare som jobbar så. De blir en sorts mäklare med upparbetade personliga kontakter. Det finns försöksverksamheter med arbetsförmedlingar som följer personen in på arbetsplatsen. Men det är kanske onödigt resurskrävande. Det finns ofta en bra mottagningsapparat på företagen när man väl kommit in.

Invandrare med akademisk utbildning bör dessutom kunna stå kvar som arbetsökande och få fortsatt stöd och hjälp med karriärplanering även om de tar ett mindre kvalificerat jobb.

Det är bättre att ta ett jobb på vägen i stället för att vänta på just det man utbildats för. Jag tror att det är skadligt att stanna för länge utanför arbetsmarknaden. Det är bättre att ta ett jobb, men fortsätta att hålla kontakten med arbetsförmedlingen för att efterhand hitta till sitt eget område. Vi vill inte att arbetsförmedlingen släpper personer så snart de fått tillfälliga jobb, avslutar Bengt K. Å. Johansson. ■

Arbetsgruppens principiella utgångspunkter

- Tillvaratagande av individens egna drivkrafter
- Arbete nyckeln till en framgångsrik integration
- Tidig kontakt med arbetslivet
- Reguljärt arbete i första hand
- Förstärkta incitament för företagen
- Rimliga krav på kunskaper i svenska språket
- Utvecklingsarbete inom ramen för myndigheters ordinarie verksamhet
- Säråtgärder för invandrare som grupp ska undvikas
- Diskriminering är oacceptabelt

Svenskt Näringsliv - Integration i arbetslivet

Integration språngbräda till framtiden

Arbete är bästa vägen till integration. Men en traditionell och slentrianmässig hantering tillsammans med onödiga formella hinder stoppar effektivt invandrare från att snabbt få in en fot på arbetsmarknaden. Därför krävs nya grepp. Prova På Platser och arbetsplatsförlagd yrkesbedömning är två aktuella förslag som Svenskt Näringsliv anser skapar bättre förutsättningar för ökad integration på arbetsmarknaden

Att ett arbete leder till en snabbare integration i samhället är ett välkänt faktum. Det är tyvärr också känt att många människor med invandrarbakgrund, med både kunskap och kompetens, har svårt att komma in på svensk arbetsmarknad. Det är en stor förlust för såväl samhälle, företag som berörda individer.

Det konstaterar Ingvar Svensson, som arbetar med integrationsfrågor på Svenskt Näringsliv.

- Därför är det nödvändigt att vi skapar goda förutsättningar för de som kommer hit. Samtidigt måste de som redan finns här snabbare få in en fot på arbetsmarknaden och därmed bidra till sin egen och landets utveckling, menar han.

För om inget görs så riskerar Sverige att få stor brist på arbetskraft och kompetens. År 2012 har Sverige 250 000 färre människor i åldern 25-58 jämfört med år 2002, visar en rapport från Svenskt Näringsliv.

Det är en minskning med cirka sex procent.



Ingvar Svensson,
Svenskt Näringsliv

Och enligt Ingvar Svensson är det endast en handfull kommuner som kan räkna med en ökning av arbetskraften. Runt hörnet väntar i

stället en minskning på 10-30 procent i två tredjedelar av landets kommuner, varnar han.

-Näringslivets ökade internationalisering, behovet av ny kompetens och värdet av ett öppet samhälle med fri rörlighet, är tre tunga skäl till att integrationsfrågan är viktig för såväl samhälle som företag.

Därför är det bråttom att regering och riksdag snabbt ser över och förändrar ett flertal av de regler som i dag försvårar integration och utestänger invandrare från att snabbt komma in på arbetsmarknaden, betonar Ingvar Svensson.

- Det handlar till exempel om snabbhet i beslutsprocessen för asylsökande, tidig kartläggning av kompetenser, individanpassad språkträning och möjligheter till att utföra meningsfullt arbete. För dem som står utan arbete är det viktigt att såväl individ som företag stimuleras att pröva nya möjligheter.

Ingvar Svensson slår också ett slag för Prova På Platser och arbetsplatsförlagd yrkesbedömning, som är några av de förslag som regeringens

arbetsgrupp, tillsammans med Svenskt Näringsliv, presenterat och vars syfte är att skapa bättre förutsättningar för en bra integration på arbetsmarknaden.

- Enklare regler för arbetskraftsinvandring, stimulans för nyföretagande och bättre möjligheter att driva företag inom hälso- och sjukvård och så kallade hushållsnära tjänster är andra områden där förändringar påtagligt skulle gynna både tillväxt och integration.

Han lyfter fram det faktum att många av landets företag redan har stor och lång erfarenhet av medarbetare med bakgrund från olika länder, där integration är ett naturligt inslag i det dagliga arbetet.

- Men det finns också många arbetsplatser som fortfarande trevar eller är osäkra på hur man drar nytta av ett mer aktivt integrationsarbete i företaget. Här finns nu möjlighet att lära av andra, bredda urvalet och förstärka företag med ny kompetens, konstaterar Ingvar Svensson. ■

Karin Bryngelsson arbetar som Corporate Diversity Manager på Volvo som länge varit känt för att ha kommit långt med sitt mångfaldsarbete. Karin ser decentraliserat mångfaldsarbete och en tydlig koppling mellan mångfald och affärsnytta som nycklarna till Volvos framgångsrika arbete inom integrationsområdet.

"Vi har ett framgångsrikt affärskoncept"

Text: Annika Wiblborg

Mångfald handlar för oss inte bara om rättvisa. Det är lika mycket en självklar ingrediens i ett framgångsrikt affärskoncept. Mångfald leder till bättre affärer på många vis och genom att påpeka den konkreta nyttan med att låta ett mångfaldstänkade genomsyra företagets alla aktiviteter så har vi motiverat våra medarbetare att arbeta aktivt med det, säger Karin Bryngelsson.

Mångfald skapar kreativ miljö

Volvo är bland annat involverade i Pluskompetens, ett projekt som syftar till att minska arbetslösheten bland akademiker med utländsk bakgrund. Ett antal storföretag gick ihop och anställde vardera ett antal arbetslösa akademiker med invandrarbakgrund och projektet har, enligt Karin Bryngelsson, varit framgångsrikt.

Volvo är ett internationellt företag. Kunderna finns över hela världen och det gör att

produkten måste anpassas till många olika typer av människors önskemål och behov.

-Vi har verkligen ett stort behov av mångfald och olika tänkande. För att tillfredsställa våra kunder, måste vi förstå deras behov och önskemål säger Karin Bryngelsson.

Affärsnytta och viktig resurs

Volvo ser mångfaldsarbetet som ett verktyg för att bredda kompetens och stimulera innovationer.

För att ständigt kunna utveckla nya och funktionella produkter så måste vi vara kreativa och nytänkande. Det gäller att hela tiden att ligga steget före och veta vad vår målgrupp efterfrågar. Med mångfald ökar vi vår kreativitet och innovationskraft och det blir därmed lättare för oss att förstå våra kunder, säger Karin Bryngelsson.

Mångfaldsarbetet berör alla verksamhetsgrenar inom företaget men Volvo är ett stort



Det svenska integrationsprojektet "Bilbyggare" ger nyanlända invandrare bättre möjligheter på arbetsmarknaden.

företag och verksamheten skiljer sig åt mycket mellan de olika affärsenheterna. Man har därför valt att låta varje enhet sätta upp mål för sitt eget mångfaldsarbete. Det gör att man kan satsa på att göra insatser som efterfrågas av den egna personalen och som är skräddarsydda för just den affärsenhetens behov och intressen.

Naturlig del av verksamheten

-Det är en viktig anledning till vår framgång med vårt mångfaldsarbete. Genom att låta respektive enhet ta eget ansvar och ständigt påpeka affärsnyttan med ett aktivt mångfaldstänkande så åstadkommer vi många konkreta

förändringar, säger Karin Bryngelsson.

I företagets grundläggande ledarutbildning har man nyligen lagt in en utbildningsdel som tar upp ämnet mångfald och de rekryteringsansvariga har tydliga riktlinjer kring hur de ska resonera när de rekryterar, då är det särskilt viktigt att ha en öppen inställning och ta in mångfaldsaspekter.

-Genom att integrera mångfald som en naturlig del i den dagliga verksamheten så har Volvo skapat en öppen och kreativ miljö, något som är till stor nytta både för oss som företag och för samhället i stort, säger Karin Bryngelsson. ■

Integrationsverket - Integration i arbetslivet

Kompetensförlust för hela Sverige

Det finns en stor outnyttjad potential på arbetsmarknaden som kan bidra till att utveckla svensk ekonomi. Integrationsverket visar i sin studie om tillstånd och utveckling för integrationen i Sverige, Rapport Integration 2003, en tydlig bild.

Det är inte några större skillnader i utbildningsnivå mellan utrikes och inrikes födda. Ungefär en tredjedel i bägge grupperna har en akademisk utbildning. Utbildningar kortare än grundskolenivå är visserligen något vanligare bland utrikes födda än bland inrikes födda. Men de kortutbildade utrikes födda består i huvudsak av personer som varit i Sverige i 20 år eller längre och är födda i ett annat nordiskt land. Det är en relativt liten grupp som till stor del består av dem som inte brukar anses ha svårast att komma in på arbetsmarknaden.

-Akademikernas sysselsättning och yrke är av särskilt stort intresse när det gäller kompetensförsörjning på arbetsmarknaden, säger Lena Schröder som arbetar som forskningsledare på Integrationsverket.

Det är inga större skillnader i inriktningen på den akademiska utbildningen mellan inrikes och utrikes födda. Omkring två tredjedelar av såväl inrikes som utrikes födda akademiker har en utbildning inom områdena pedagogik, naturvetenskap, teknik, sjuk- och hälsovård och socialvård d.v.s. en inriktning på sin utbildning som är efterfrågad på arbetsmarknaden, idag och sannolikt även i framtiden.

Rapport Integration 2003 visar att arbetsmarknaden inte är etnisk neutral. Den är segregerad både efter kön och efter



Lena Schröder,
forskningsledare på
Integrationsverket.

I en agenda för integration och mångfald med några vägar för kraftsamling vill Integrationsverket:

Skapa bättre förutsättningar för invandrades inträde och avancemang inom arbetslivet.

De ledande aktörerna såsom regering, arbetsgivare, arbetsmarknadens organisationer, myndigheter, kommuner m fl behöver samla sig kring utvecklade och konkretiserade mål. Utifrån målen kan ett fungerande system utvecklas, med incitament för såväl individer och aktörer, som främjar inträde och avancemang. Målen behövs även för att insatser och resultat systematiskt ska kunna följas upp och utvärderas.

Fördjupa samverkan mellan offentliga och privata aktörer för att öppna samhället för en ökad mångfald

Ingen myndighet, organisation eller annan aktör kan ensam uppnå integration i samhället. Det kan inte heller åstadkommas enbart genom politiska beslut. Att finna ändamålsenliga former för samverkan mellan olika aktörer - såväl offentliga som privata - framstår som alltmer nödvändigt för att nå resultat i integrationsarbetet.

Målmedvetet fortsätta förändringen av nyanländas första tid

Runt om i landet pågår ett systematiskt arbete för att förändra insatserna under nyanländas första tid. Förändringarna ska göra tidigt arbetsmarknadsinträde för nyanlända möjligt. Arbetet är omfattande, men räcker inte. Behovet av en systemförändring av sätten att organisera nyanländas första tid har framträtt allt tydligare. Politiskt beslutade systemförändringar kan fullfölja och stödja de insatser som har initierats i landet.

Öka kunskapen om vilka medel i integrationspolitiken som ger faktiska resultat

Många aktörer i den offentliga debatten redovisar olika åsikter om vilka problem som finns på integrationsområdet och vad som bör göras - ofta grundat på en blandning av fakta och värderingar och utifrån egna roller och perspektiv. Ett exempel är de internationella jämförelser som ofta används i den integrationspolitiska diskussionen. Rapport Integration 2003 klargör bristerna i den statistik som ligger till grund för dessa jämförelser. Bristerna är så omfattande att jämförelser i dagsläget är omöjliga. Integrationsverket vill systematiskt fullfölja sitt kunskapsuppdrag och visar i årets rapport på flera områden där det är uppenbart att mer kunskap måste tas fram och spridas.

Synliggöra och undanröja strukturella och diskriminerande hinder för integration

I Rapport Integration 2003 finns flera exempel på hur diskriminering yttrar sig i Sverige. Samtidigt är systematisk kunskap om den etniska diskrimineringens konkreta uttrycksformer och omfattning mycket begränsad. Det finns idag ingen systematisk metod eller strategi i Sverige för att följa utvecklingen av etnisk diskriminering på arbetsmarknaden. En del i att utveckla arbetet är att få till stånd en motsvarighet till de undersökningar med metoden "situation testing" som initierats av ILO (International Labour Organisation) och genomförts i flera länder. Med hjälp av denna test kan man visa hur vanligt förekommande diskriminering är t ex vid rekryteringsprocessen. Den ökade kunskapen om diskrimineringen kan ligga till grund för olika åtgärder som utvecklar lagstiftningen mot diskriminering och användandet av antidiskrimineringsklausuler.

” Av de studier som vi redovisar framgår att informella rekryteringskanaler och beslutskriterier har stor betydelse vid rekryteringsprocessen. Avsaknad av personliga kontakter drabbar de individer som inte har tillgång till dessa...

födelseregion och präglas av regler, normer, förfaranden och beteenden som stänger ute, oavsett om detta är syftet eller inte. En mängd studier ger tydliga indikationer på att diskriminering på arbetsmarknaden förekommer.

- Av de studier som vi redovisar framgår att informella rekryteringskanaler och beslutskriterier har stor betydelse vid rekryteringsprocessen. Avsaknad av personliga kontakter drabbar de individer som inte har tillgång till dessa. När kompetens inte främst värderas på basis av formella meriter lämnas ett stort utrymme för "känsla" och "intuition" som kan leda till att de som upplevs som "annorlunda" väljs bort, betonar Lena Schröder.

För Sverige är detta inget annat än förlust av kompetens. Den märks särskilt bland utrikes födda akademiker. Sex av tio utrikes födda akademiker som varit i Sverige mellan fem och 35 år har ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå. Motsvarande siffror för inrikes födda akademiker är åtta av tio.

- Om kompetensförlusten speglas i antal personer visar våra beräkningar att det finns en potential på 30 000 icke sysselsatta eller felysselsatta utrikes födda akademiker som varit i Sverige mellan fem och 35 år. Det finns inga enkla lösningar på problemet. Man måste arbeta på flera fronter och med många aktörer, avslutar Lena Schröder. ■

Nödvändig ökning av sysselsättning för att utrikes födda ska ha samma nivå som inrikes födda, år 2003

| Vistelsetid | Nödvändig ökning för utrikes födda män | Nödvändig ökning för utrikes födda kvinnor |
|-------------|--|--|
| 5-9 år | 19,1 procentenheter | 21,9 procentenheter |
| 10-19 år | 17,1 procentenheter | 16,0 procentenheter |
| 20 år - | 4,7 procentenheter | 9,7 procentenheter |

Källa: Tabell A2 i tabellbilagan. Rapport Integration 2003

Inom Stockholmspolisen är integration numera ett högt prioriterat område. Sedan två och ett halvt år tillbaka finns en speciell integrationssektion, som organisatoriskt är knuten till Länskriminalpolisen i Stockholms län.

Stockholmspolisen högprioriterar integrationen

Text: Sören Karlsson • Foto: Martin Adolfsen

En av våra övergripande uppgifter är att öka mångfalden inom polisen och skapa förståelse för dessa frågor, förklarar Marie Hummer, som är kriminalkommissarie och chef för integrationssektionen.

Vad har då hänt sedan starten våren 2002?

Integrationsarbetet har skapat en omfattande publicitet, vilket naturligtvis har sitt egenvärde. Myndigheten har tagit fram och praktiskt börjat tillämpa en brottsofferstödande strategi. Ett av målen med det arbetet är att uppmärksamma offer för bland annat rasistiska, hedersrelaterade och homofobiska brott.

- Nu finns det en brottsoffersamordnare i vart och ett av länets åtta polismästardistrikt och dessutom på Arlanda, som är ett fristående polisområde. Den effekt vi förväntar oss är att medvetenheten och kunskapen inom polisen ska öka när det gäller brottsoffrens reaktioner. Vi vet ju också att ett gott bemötande från vår sida kan mildra det trauma brottet medför och dessutom göra mötet med polisen mindre dramatiskt, säger Marie Hummer.

Handbok i integrationsfrågor

I integrationsarbetet ingår också ett EU-projekt, där grekisk och holländsk polis samverkat med Stockholmspolisen. Det kommer att resultera i en handbok i integrationsfrågor.

- Jobbet med den boken pågår för högttryck. Tanken är att den ska spridas till alla anställda inom Stockholmspolisen, berättar Marie Hummer.

Samtidigt med detta håller en arbetsgrupp nu på att ta fram ett förslag till mångfaldspolicy, som sedan kommer att bli en del av verksamhetsplanen. Där ska Stockholmspolisen försöka definiera vad mångfald och integration ska innebära för arbetet inom myndigheten.

Marie Hummer medger att det ibland kan vara lite otacksamt att arbeta med integration.

- Det är klart att det inte alltid är helt enkelt att vinna gehör för de så kallade mjuka frågorna. Av tradition förknippas polisarbetet med ett machobeteende, men här visar ledningen fullt ut att man tar sitt ansvar och är beredd att långsiktigt satsa på integration. Utan det stödet skulle det givetvis vara omöjligt att komma någon vart.

- Samtidigt, fortsätter Marie Hummer, måste vi vara medvetna om att polisen är en regelstyrd myndighet med medelstilleddning och allt annat som hör samman med den funktionen. Det är ett faktum som begränsar flexibiliteten.

Brett engagemang

Hon betonar att det krävs ett brett engagemang för att nå framgång.

- Integrationssektionen består av sex personer, som utgör en strategisk enhet, inte en operativ. Vi kan inte själva utträtta några underverk. Det här är en stor myndighet med 5 800 medarbetare, varav 4 400 är poliser. Jobbet måste ut i linjen, betonar Marie Hummer.

Nyckelpersoner inom Stockholmspolisen har redan fått en endagsutbildning i integrationsfrågor. Hela ledningsgruppen hör dit, men också yttre befäl, rekryteringsansvariga och receptionspersonal.

Stockholmspolisen är först i landet med att ha inrättat en separat integrationssektion.

- Men mycket positivt sker även i övriga delar av Sverige. Det finns många goda exempel att peka på, understryker Marie Hummer.

Det har nu gått ungefär två och ett halvt år sedan integrationssektionen bildades. Vad har man utträttat om ytterligare två och ett halvt år?

- Då har frågan om mångfald och integration fått ett betydligt större genomslag inom hela myndigheten. Vi jobbar efter en fastslagen mångfaldsplan. Dessutom tror jag att andelen inom polisutbildningen som har annan etnisk bakgrund än den svenska tydligt har ökat, säger Marie Hummer.

Hon läste juridik på Stockholms universitet och lockades på allvar av polisyrket i samband med en arbetsmarknadsdag som universitetet ordnade. 1993 kom Marie in på Polishögskolan i Sörentorp i Solna. 1996 var hon färdig polisassistent. Parallellt med polisutbildningen tog hon också sin jur. kand.

- Mitt första jobb var som ordningspolis i Västerort i Stockholm. Sedan arbetade jag som förvaltningsjurist en period. Jag har också undervisat på Polishögskolan. Men ingenting har nog varit lika spännande och angeläget som jobbet här på integrationssektionen på Stockholmspolisen, menar Marie Hummer. ■



Av tradition förknippas polisarbetet med ett machobeteende, men här visar ledningen fullt ut att man tar sitt ansvar och är beredd att långsiktigt satsa på integration, säger Marie Hummer, kriminalkommissarie och chef för integrationssektionen.

Om man har en blandning av människor med olika bakgrund, läggning och härkomst kan man åstadkomma ett bra och öppet arbetsklimat där människor trivs, känner sig accepterade och vågar vara sig själva, säger Margareta Lönngren.

AstraZeneca behöver människor med olika perspektiv

Text: Annika Wihlborg

Margareta Lönngren arbetar med mångfaldsfrågor inom AstraZenecas Globala Forsknings- och Utvecklingsorganisation.

Vi ser mångfald som ett mycket vitt begrepp. Det handlar inte bara om att vår personal ska ha någorlunda jämn könsfördelning och representera olika kulturer och nationaliteter. Det handlar lika mycket om att hitta en optimal blandning av olika personlighetstyper i arbetsgrupper på alla nivåer, säger Margareta Lönngren. Hittills har vi ylitgått lyckats ganska bra. Vi har anställda av många olika nationaliteter och hyfsad balans mellan könen på de flesta nivåer, utom i det översta toppskiktet. Men vi ska inte slå oss till ro - fortfarande får de som tillhör minoritetsgrupper, av vilket slag det än vara må, arbeta hårdare för att lyckas i karriären.

Just inom Forskning och Utveckling (FoU) betraktar man mångfald som en speciellt viktig resurs och framgångsfaktor.

Att forskning och utveckling kräver kreativitet och innovationsförmåga är allom bekant. Vi är ständigt i behov av nya idéer och behöver medarbetare som kan angripa problem ur olika perspektiv. Just därför är det extra viktigt för oss att arbeta aktivt med mångfald bland våra anställda, säger Margareta.

Kompetensen i fokus

Alla specialistfunktioner inom AstraZeneca FoU har tagit fram sin egen "Diversity Improvement plan". Detta är en plan för avdelningens mångfaldsarbete, som är unikt utformad utifrån avdelningens egna behov. Varje linjeförstärkning bär sedan ansvaret för att mångfaldsfrågor ska bli en prioriterad och

naturlig del av den dagliga verksamheten på företaget. Man tittar bland annat på hur man formulerar platsannonser, hur intervju- och rekryteringsprocessen i övrigt genomförs och på vilka grunder man väljer de nya medarbetarna. En målsättning är att alla tjänster upp till och med "Vice President"-nivå ska utannonseras och att befördran endast ska baseras på förmåga och meriter - inte sociala kontakter eller tjänstear.

Vi fokuserar på det arbete den nyanställda ska genomföra, och försöker få rekryterande chef att fråga sig: Behöver vi en Nobelpris-kandidat eller en person som kan leda och entusiasmera en arbetsgrupp? Detta är ett långsiktigt arbete som syftar till att skapa en öppenhet och en rekryteringsprocess där den enskilde individens kompetens naturligt är i fokus. Detsamma gäller utvecklings- och successionsplanering. Kompetenta personer som kanske inte själva ser sig som chefsämnen på grund av att de på något sätt skiljer sig från normen, ska uppmuntras och stödjas så att de vågar utvecklas och ta på sig större ansvar.

Vi vill skapa stimulerande, kreativa och trivsamma miljöer för alla våra anställda. Om man har en blandning av människor med olika bakgrund, läggning och härkomst kan man åstadkomma ett bra och öppet arbetsklimat där människor trivs, känner sig accepterade och vågar vara sig själva, säger



-Vi ser mångfald som ett mycket vitt begrepp, säger Margareta Lönngren.



AstraZeneca strävar efter att skapa en innovativ och kreativ miljö där alla trivs och där alla förmågor utnyttjas. På bilden ser vi kemisterna Martina Claesson och Anh Johansson.

Margareta Lönngren.

Ytterligare en viktig anledning för AstraZeneca att arbeta aktivt med mångfaldsfrågor är den stora efterfrågan på kvalificerade forskare. För

att kunna rekrytera kompetenta forskare så breddar man sitt sökfält och rekryterar från många olika länder och kulturer.

På AstraZeneca arbetar man också med arbetsrotation. Det kan vara en längre eller kortare periods arbete inom samma specialfunktion men i ett annat land eller på en annan enhet - det kan också vara en tids arbete inom en annan funktion. Arbetsrotation ökar förståelsen för kulturella skillnader, olika arbetssituationer på olika enheter, och ger förutom ökad insikt i läkemedelsutvecklingsprocessens alla steg, också perspektiv på det egna arbetet och möjlighet till personlig utveckling.

Teater som metod för eftertanke

På företagens forskningsenheter i USA och Storbritannien har man genomfört en serie föreställningar med interaktiv teater. Först spelas ett antal scener som alla behandlar begreppet mångfald ur olika perspektiv upp. Efter en paus får de anställda sedan själva gå

in och regissera, ge förslag på annat handlingsätt och styra skådespelarna så att resultatet blir ett helt annat än det ursprungliga. Detta ger upphov till diskussion och en möjlighet att fundera kring egna, kanske omedvetna, fördomar och sitt eget sätt att resonera kring mångfald och integration på företaget.

Vi håller på att översätta och anpassa det här teaterprojektet för våra svenska enheter nu under hösten, och i början av nästa år planerar vi en turné i Sverige. Det kommer att vara öppet för samtliga anställda att delta.

Vi tror på långsiktig attitydpåverkan och hoppas att föreställningen öppnar en debatt som så småningom leder till positiva förändringar.

Mångfald som ovärderlig resurs

Ett av målen med vårt mångfaldsarbete är att få våra anställda att känna sig kapabla och kreativa. Allas åsikter och idéer ska värderas och tas på allvar. Om man mår bra och tror på sin egen förmåga, presterar man bättre. Vi strävar efter att skapa ett företagsklimat där olikheter ses som en ovärderlig resurs och där alla respekteras för sin individuella egenskaper, avslutar Margareta Lönngren. ■

www.astrazeneca.se • Tel 08-553 260 00

AstraZeneca



Sveriges bästa arbetsplats?*

Statoil har tillsatt en arbetsgrupp som arbetar för jämställdhet och mångfald. Gruppen har nyligen utarbetat en policy avseende dessa frågor. Såväl i vårt dagliga arbete som vid nyrekrytering ska vi eftersträva mångfald ur alla aspekter. Vill du bidra till att förstärka mångfalden i vår organisation? Gå in på www.statoil.se där kan du bli läsa om våra lediga tjänster.

*Svenska Statoil AB har bland 14 företag nominerats till Sveriges bästa arbetsplats av Alecta.

STATOIL

Andelen utrikes födda bland anställda i kommuner och landsting ökar och genom integration i arbetslivet kan kommuner och landsting bättre leverera de välfärdstjänster som medborgarna efterfrågar. Därför är det oerhört viktigt att ta tillvara den kompetens och kunskap som utrikes födda har, menar Håkan Sörman, VD på Svenska Kommunförbundet/Landstingsförbundet.

Många lyckade integrationsprojekt

Text: Annika Wibborg

Förbunden har fått i uppdrag från sina kongresser att verka för att personalen i kommunala verksamheter speglar mångfalden i befolkningens sammansättning. Förbunden ska även identifiera och undanröja de hinder som försvårar för invandrare och flyktingar att komma in på arbetsmarknaden.

-När befolkningens sammansättning i dagens Sverige återspeglas i högre utsträckning i våra verksamheter är det en resursförstärkning. Det innebär att kommunerna och landstingens möjligheter ökar för att bemöta invånarna och patienterna med högre kompetens och förståelse för olika behov, säger Håkan Sörman.

Mentorsksprojekt och arbetsrotation

I Linköpings kommun genomsyras allt arbete av ett mångfaldstänkande. För en tid sedan belönades kommunen med en utmärkelse från Rådet för Integration i Arbetslivet och man har en mängd lyckade mångfaldsatsningar bakom sig.

- Ett exempel på hur vi arbetar är ett men-

torsksprojekt som berör alla chefer inom kommunen. De får agera mentor och delar med sig av sina erfarenheter för att utveckla varandra i sina respektive ledarroller, säger Faiz Jaber, personalstrateg på Linköpings kommun.

I Linköping har man lyckats integrera mångfaldsperspektivet som en naturlig del i allt arbete och ett annat projekt som fallit väl ut är ett Traineeprogram inom omsorgen som enbart riktar sig till personer med utländsk bakgrund.

- Vi låter deltagarna komma ut och jobba från dag ett och varvar hela tiden arbete med utbildning. Det gör att deltagarna kommer snabbare ut i arbetslivet, samt att de skaffar sig värdefull erfarenhet samtidigt som de utbildar sig till ett yrke där stora rekryteringsbehov finns, säger Faiz Jaber.

Utmärkelsen från Rådet för Integration i Arbetslivet kändes enligt Faiz Jaber som en kick och en uppmuntran för kommunen att fortsätta arbeta målmedvetet och engagerat för att integration ska bli en naturlig del av verksamheten.

- Integration i arbetslivet ger så många

positiva sideeffekter. Bättre trivsel på arbetsplatserna, ökad folkhälsa och ett mer positivt samhälle bland annat, säger Faiz Jaber.

Lyckat läkarprojekt i Stockholm

Stockholms läns Landsting driver sedan en tid tillbaka en mycket uppskattad satsning som ska underlätta för läkare med utländsk utbildning att skaffa sig svensk läkarlegitimation. Ulrika Gellerstedt var en av de som initierade satsningen, som är ett samarbete mellan Landstinget, Länsarbetsnämnden och Stockholms Läkareförening.

- Vi har satsat på att ge stöd främst till läkare med examen utanför EU-området och det har bli en innefattat språkundervisning och undervisning i medicinska frågor samt svensk sjukhuskultur. Men framförallt så har vi agerat stöd och försökt göra processen med att skaffa en svensk läkarlegitimation så smidig som möjlig, säger Ulrika Gellerstedt.

Satsningen, som till en början bedrevs i projektform, är nu en permanent satsning i Stockholms län. Många andra landsting har gjort liknande satsningar, allt för att stärka



mångfalden i svensk sjukvård och ta vara på den kompetens som läkare med examen utanför EU innebär för vårt land.

- Sjukvården har mycket att vinna på mångfaldsatsningar, inte minst eftersom många av våra patienter kommer från andra kulturer än den svenska, säger Ulrika Gellerstedt.

Initiativet belönades tidigare i år med en utmärkelse från Rådet för Integration i Arbetslivet.

-Vi är självklart väldigt stolta över utmärkelsen, som är ett bevis på att satsningen på utlandsfödda läkare är nödvändig och fyller en viktig funktion, säger Ulrika Gellerstedt. ■

Landstingsförbundet 08-452 72 00 • Svenska Kommunförbundet 08-452 71 00 • www.lf.svekom.se

 LANDSTINGS
FÖRBUNDET

 SVENSKA
KOMMUNFÖRBUNDET

Fler i arbete – färre utanför

Kontakta oss om du behöver stöd eller vill veta mer om vad facket kan göra för dig.

Doktoranders och Forskares förbund – DoFF
Tel 046-13 13 95 • www.kajen.com/doff

Fackförbundet ST
Tel 08-790 51 00
ST Direkt: 020-578 578 • www.st.org

Farmaciförbundet
Tel 08-34 09 75
www.farmaciforbundet.se

Finansförbundet
Tel 08-614 03 00
www.finansforbundet.se

FTF
08-791 17 00 • www.ftf.org.se

Försvarsförbundet
Tel 08-402 40 00
www.forsvarsforbundet.se

Journalistförbundet
Tel 08-613 75 00 • www.sjf.se

Läraryrket
Tel 08-737 65 00 • www.lararforbundet.se

Polisförbundet
Tel 08-676 97 00 • www.polisforbundet.se

Sif
Tel 08-508 970 00 • www.sif.se

Skogs- och lantbruksstämmanförbundet – SLF
Tel 08-583 548 75 • www.slf.a.se

SKTF
Tel 08-789 63 00 • www.sktf.se
SKTF Direkt 0200-778 778

Svenska folkhögskolans lärarförbund – SFHL
Tel 08-564 835 35 • www.sfhl.se

Sveriges Yrkesmusikerförbund – Symf
Tel 08-693 03 30 • www.symf.se

Teaterförbundet
Tel 08-441 13 00 • www.teaterforbundet.se

Tjänstemannaförbundet HTF
Tel 08-737 80 00
HTF Direkt 0770-870 870 • www.htf.se

TULL-KUST
Tel 08-405 05 40 • www.tullkust.se

Vårdförbundet
Tel 08-14 77 00 • www.vardforbundet.se

Goda nyheter för Sveriges arbetsgivare

Öppna dörren för ny kompetens

Samtidigt som det är brist på arbetskraft i vissa branscher och rekryteringsbehovet i Sverige växer, är ungefär 100 000 invandrare utan jobb. Här finns många som kan fylla de tomma platserna. Vi vill gärna hjälpa dig att öppna dörren för ny kompetens. Därför presenterar vi tre goda nyheter för Sveriges arbetsgivare:

1. Coacher hjälper dig att skapa lönsam mångfald

Vi erbjuder arbetsgivare i 20 utvalda kommuner (Borås, Botkyrka, Eskilstuna, Göteborg, Helsingborg, Jönköping, Karlshamn, Karlskrona, Landskrona, Linköping, Malmö, Olofström, Ronneby, Stockholm, Södertälje, Sölvesborg, Uppsala, Västerås, Umeå och Örebro) ett skräddarsytt introduktionsstöd när man anställer en invandrare. Specialutbildade arbetsförmedlare fungerar som coacher och hjälper dig med praktisk och social introduktion av den nyanställda direkt på arbetsplatsen i upp till sex månader.

2. Kompletteringsutbildning kan lösa kompetensbehov

Har du medarbetare som har utländsk högskoleutbildning inom ett bristyrkesområde och som inte har möjlighet att använda sitt kunskande fullt ut? Nu har du chansen att låta dem vidareutbilda sig eller få en kompletterande utbildning. Själva utbildningen kostar dig inget, och den anställda får aktivitetsstöd eller lön under tiden. Utbildningen vänder sig i första hand till personer med utländsk högskoleutbildning, men även andra anställda kan delta.

3. Höjda skatteavdrag när du anställer en arbetslös

Om du anställer någon som varit utan arbete en längre tid och deltar i aktivitetsgarantin kan du få hjälp med lönekostnaderna upp till 1000 kr per dag i 24 månader (gäller den som fyllt 20 år). Du kan också få ersättning för extrakostnader med upp till 150 kr per dag och person. Både privata och offentliga arbetsgivare kan få bidraget för tillsvidare- prov- eller visstidsanställningar.

Så här får du veta mer

Gå in på www.ams.se eller ring AMS Infocenter 020-420 420, för mer information. Vill du rekrytera ny kompetens kontakta ur Arbetsförmedlingen.

Interaktiv webbutbildning "Integration i arbetslivet"

Syftet med utbildningen är att öka kunskapen om vad som påverkar integrationsarbets möjligheter och utveckling. Alla personer som arbetar med integrationsarbete, oavsett nivå, har användning för utbildningen.

Utbildningen hittar du på www.ams.se

Tco

Besöksadress: Linnégatan 14 • Postadress: 114 94 Stockholm
Telefon: 08-782 91 00 • www.tco.se

 Arbetsförmedlingen

Stadium - Integration i arbetslivet

”Sport skapar gemenskap. Vi bestämde oss för att använda oss av det.”

– Sport sammanför människor från olika kulturer, därför tror jag att sport kan ha stor betydelse för integrationen. Om någon är en duktig back är inte det viktigaste varifrån han eller hon kommer, utan vad han eller hon klarar av.

Text: Anki Gundhäll Wood

Affärskedjan Stadium, som säljer sportkläder och sportutrustning, har både ett genomtänkt affärskoncept och en vision med ett bredare samhällsengagemang, hävdar företagets Human Resources Director Marie Fridström.

– Vi vet att många unga med annan kulturell bakgrund än svensk är aktiva inom olika sporter. Vi som företag har möjlighet att ge unga sportintresserade en chans att komma in på arbetsmarknaden och vi har funderat mycket på vad det skulle ge dem – och vad det skulle ge oss.

Stadium har 75 butiker över hela Sverige, samt åtta i Danmark och fyra i Finland. Företaget har 2 600 anställda och medelåldern är 28 år.

– Jag tror att många ungdomar med utländsk bakgrund känner att de inte har en

chans på arbetsmarknaden idag. Om du till exempel inte behärskar språket i det land där du bor kommer du att känna dig underlägsen. Jag tror bergfast att bästa sättet att lära sig språk är att lära det medan du gör något som intresserar dig. Att komma ut på arbetsmarknaden, att få ett jobb och vara med i samhällslivet, är en stark motivationsfaktor.

– Vi insåg att det inom handeln finns möjlighet till en läroperiod då man samtidigt kan göra nytta. Man kan till exempel börja på lagret och lära sig termer och öva upp språket innan man arbetar med försäljning och möter kunder.

I det här jobbet är attityden det viktigaste, säger Marie Fridström.

1,8 miljoner av Sveriges befolkning har en förälder som är född i ett annat land.

– Vi behöver olika typer av människor hos

oss. De anställda ska både spegla kunderna och sporten, som ju är något som finns i alla kulturer. Vi har inte lyckats med det i tillräckligt hög grad.

– Men det är inte många av dem som söker jobb hos oss som har utländsk bakgrund. De är inte vana att ta för sig.

Marie Fridström menar att det finns en mängd bra anledningar för företag att arbeta med integration.

leda till ett ökat antal medarbetare med annan kulturell bakgrund.

– Vi har mycket god erfarenhet av dem vi anställt som har utländsk bakgrund, de är rädda om sina jobb och duktiga säljare. Vårt enda krav är att alla måste ha personaltröja, om man sedan vill ha sjal eller turban är det inga problem.

Stadium ville tidigare starta ett mentorsprojekt i Stockholm där det är lätt att nå per-



” Vi har mycket god erfarenhet av dem vi anställt som har utländsk bakgrund, de är rädda om sina jobb och duktiga säljare. Vårt enda krav är att alla måste ha personaltröja, om man sedan vill ha sjal eller turban är det inga problem...”

– Det är bra för samhället om så många som möjligt känner sig delaktiga. Sverige misar så otroligt mycket kompetens för att det är lite krångligare att ta in någon som behöver läras upp med lite extra stöd.

– Osäkerheten ökar när samhället delas upp i olika grupper, när det inte finns möjlighet att nå varandra och när man inte umgås. Risken är att känslor av utanförskap leder till ökat våld. Under de senaste åren har vi upplevt att våld har blivit vanligare och påtagligare i butikerna.

Marie Fridström påpekar att det inte är svårt att rekrytera säljare idag.

– Men de demografiska kurvorna visar att det kommer att bli svårare och ju bättre vi blir på integration desto lättare kommer det att bli för oss att rekrytera i framtiden.

– Vår chefsutbildning innehåller mångfaldsfrågor, men vi måste göra den bredare och inkludera kulturkunskaper. Det skulle säkert

soner med utländsk bakgrund och där det finns ständigt behov av att anställa. Länsarbetsnämnden kontaktades, men det fanns inga pengar. I stället har Stadium nu gått in i ett ESF-projekt (Europeiska Socialfonden, inom EU), där flera detaljhandelsföretag i samarbete erbjuder praktikplatser. Stadium deltar också i ett antal EU-projekt runt om i landet där mångfaldsfrågor ingår.

Marie Fridström önskar att företag som vill öppna dörrarna för nya grupper ska få mer stöd från samhället:

– Vi är vana att möta och hantera kunder, men vi är inte experter på andra kulturer. Där behöver vi hjälp. Idealet vore om vi kunde få hjälp med stödet kring kulturkunskapsfrågor och om praktikanterna kunde få ersättning motsvarande a-kassa under praktiktiden.

– Idag kan jag inte säga ”titta så bra vi är på Stadium”. Vi har massor kvar att göra – men vi vill väldigt mycket. ■

Lever du som du lär? Det försöker vi göra.

SKTF tycker att alla oavsett etnisk bakgrund ska ha samma rätt och möjligheter till anställning och utveckling i arbetslivet.

Men vi ställer inte bara krav på andra. Vi ställer också krav på oss själva.

I SKTF finns många medlemmar som har en utomeuropeisk bakgrund. Bland de förtroendevalda finns inte lika många procentuellt sätt. Vi arbetar med att förändra det. Bland annat genom utbildningar för att väcka ett fackligt intresse. Det handlar också om att bereda plats i organisationen för nya krafter. Vi ger oss inte förrän SKTFs förtroendevalda är representativa också vad gäller den etniska mångfalden. Först då kan vi trovärdigt ställa krav på andra.

Eva Nordmark
SKTFs förbundsordförande

ETT ANNORLUNDA FACKFÖRBUND

SKTF

För Posten är mångfald en viktig fråga som inte bara berikar den egna verksamheten utan även skapar nya affärsmöjligheter. Att utveckla nya affärer och rekrytera så att personalen representerar ett tvärsnitt av befolkningen är ett par av målsättningarna för Postens mångfaldsarbete.

Berikande mångfald ger nya affärsmöjligheter för Posten

Text: Annika Wibborg • Foto: Håkan Lindgren

Posten är en av Sveriges största arbetsgivare och vår personalsammansättning ska återspegla samhällets befolkningsstruktur i stort, säger Ingemar Persson, chef för personal och vice VD i Posten.

Bland Postens cirka 35.000 anställda finns idag ett sjuttiofem olika nationaliteter. En viktig anledning till att mångfald placeras på agendan är att det berikar företaget och öppnar för nya affärsmöjligheter.

- Vi ser detta som ett långsiktigt arbete och vi har fortfarande mycket kvar att lära, säger Ingemar Persson.

Språkkunskaper och kulturell förståelse viktigt

Inom produktionsområdet Terminal arbetar man målmedvetet med mångfald. Det utgör en naturlig del av vardagen. Posten vill att detta ska genomsyra hela företaget.

- Våra anställda besitter både språkkunskaper och kulturell förståelse som underlättar och förbättrar relationerna till den viktiga kundgrupp som har utländsk bakgrund. Den kompetensen vill vi också ha på ledande positioner i företaget. Därför arbetar vi med



-En viktig anledning till att mångfald placeras på agendan är att det berikar företaget och befrämjar en fortsatt utveckling på flera sätt, berättar Ingemar Persson, vice VD och chef för personal på Posten.

att öka transparensen i rekryteringsarbetet och uppmuntra fler med utländsk bakgrund att söka framträdande positioner inom Posten, säger Ingemar Persson.



Sugiyarto Sugiyarto arbetar i uppsamlingen på Posten i Segelstorp.

Nätverk av storföretag

I nätverket Plural har Posten och ett flertal andra storföretag enats i ett gemensamt engagemang för mångfaldsfrågor.

Plural består bland annat av Folksam,

” Våra anställda besitter både språkkunskaper och kulturell förståelse som underlättar och förbättrar relationerna till den viktiga kundgrupp som har utländsk bakgrund.

Apoteket, Volvo Personvagnar och Föreningsparbanken. Tillsammans arbetar företagen med att utbilda och utveckla ledare i mångfaldsfrågor. För Posten handlar det om att ta ett aktivt samhällsansvar.

- Vi vill markera att de här frågorna är viktiga och att vi kommer att arbeta med dem under en lång tid framöver, säger Ingemar Persson.

Nätverket ger även möjlighet till utbyte företagen emellan kring erfarenheter av mångfald i affärsverksamheten.

Prisbelönad Gruppreklamcentral

Det finns många exempel på hur man lyckats öka mångfalden på Postens arbetsplatser. Bland dem kan nämnas Gruppreklamcentralen i Sundsvall, som har uppmärksamats för sitt enträgna mångfaldsarbete.

För oss är det självklart att anställa människor med olika bakgrund. Många av våra kunder har utländsk bakgrund och då är det naturligt att även vår personal har det, säger Jan Johansson, processledare på Gruppreklamcentralen.

När Gruppreklamcentralen startade för drygt fem år sedan konsulterade Jan Johansson en representant för internationella frågor från Mithögskolan i Östersund. Med hjälp av dennes statistik och fakta kring befolkningsstrukturen i Sundsvall tog Jan fram en mångfaldsplan. Han har sedan dess målmedvetet arbetat utifrån den när det gäller bland annat rekrytering. Arbetet bar frukt och som ett bevis för det fick Jan Johansson ta emot Sundsvall kommuns integrations- och mångfaldsstipendium år 2002.

- Det kändes verkligen roligt att få priset, både för mig som chef och för våra anställda.

Det fungerade som en uppmuntran och peppning för att fortsätta utvecklas på det här

området, säger Jan Johansson.

På Gruppreklamcentralen i Sundsvall är det kompetensen, personligheten och intresset för arbetsuppgifterna som är avgörande vid rekrytering.

Den etniska mångfalden är en positiv sideeffekt och en viktig resurs, säger Jan Johansson.

Mycket att lära av varandra

Serbaz Shali är chef för strategisk samordning på Posten Produktion. Han har arbetat med mångfald på Tomtebodaterminalen i Solna och Västeråsterminalen. Konkreta mål på både lång och kort sikt är viktiga för att få till en reell förändring, anser han.

Mångfalden berikar både individen och Posten som företag. Vi arbetar med att uppmuntra och stötta våra anställda med utländsk bakgrund att våga söka sig till ledande befattningar, säger Serbaz Shali.

Utbildningsnivån bland Serbaz medarbetare med utländsk bakgrund är generellt sett hög. Serbaz menar att det är viktigt att tillhandahålla rätt förutsättningar för anställda med utländsk bakgrund så att de vågar ta för sig och visa framfötterna.

De utgör en oerhört viktig resurs och vi har mycket att lära av varandra, säger Serbaz Shali. ■



Röster från arbetslivet



Anastasia Georgiadou,
grundare och VD
Svensk Assistans och
Handikappsvenska AB i
Stockholm,
apropå fördelar för företaget...

” Vi kan vända oss till en bredare kundgrupp. Vi blir mer eftertraktade som arbetsgivare och leverantör. Mångfald ger så mycket mer så det är helt naturligt i vårt företag utan stora mångfaldsplaner och byråkrati. Våra kunder kräver ibland olika språkkunskaper som vi kan tillgodose genom våra medarbetare.



Per Nilsson,
VD Cabby i Kristinehamn,
apropå språk och kultur...

” Ett visst mått av svenska behövs för att behärska både intern och extern kommunikation. Viktigt både för företaget och den enskilde. Det har inte så mycket att göra med om man äter julbord eller ej, utan mer för att kunna bli en i gänget. Många gånger underlättar det om det finns flera på samma företag som kan hjälpa varandra.



Ragnar Falck,
VD INM mekaniska AB
i Göteborg,
apropå särbehandling och
kvotering...

” Man skall aldrig någonsin gå in på att särbehandla, det blir alltid olyckligt. Det leder till avundsjuka och blir en grogrund för motsättning. Var för fick han/hon jobbet och inte jag? Den som blir kvoterad har ju inte heller kommit in på egna meriter. Det blir värre klasskillnader och det är ytterst olyckligt

Gnosjö kommun - Integration i arbetslivet

”Invandrad arbetskraft är en resurs vi är rädda om och uppskattar”

I Gnosjö betraktar man integration som något självklart, en naturlig del och viktig resurs i ett ständigt spirande företagsamhälle. Nära kontakter mellan näringslivet, Arbetsförmedlingen och utbildningsväsendet är en av förklaringarna till att Gnosjö lyckats så bra med integration i arbetslivet.

Text: Annika Wibberg

Inge Johansson är ordförande i Gnosjö Industri-förening. Han menar att de många små tillväxtföretag som finns i kommunen skapar en naturlig integrationsprocess eftersom de ständigt är i behov av ny arbetskraft. Själv har han föreläst för kommunens nyaste invånare om hur företagen resonerar när de rekryterar och vilka kunskaper som är viktiga för att bli efterfrågad i arbetslivet.

- Det har fungerat som en introduktion i svensk företagskultur och det är viktigt att invandrare snabbt får en inblick i hur våra organisationer fungerar och vilka spelregler som gäller på den svenska arbetsmarknaden, säger Inge Johansson.

Fadderverksamhet och goda svenskkunskaper

I Gnosjö anser man att goda svenskkunskaper är en viktig nyckel in i det svenska arbetslivet och man har satsat mycket på det, bland annat genom att erbjuda svenskundervisning ute på företag. Fadderverksamhet är en annan viktig byggsten när det gäller integration i arbetslivet, enligt Inge Johansson.

- Det är viktigt att få ut invandrare snabbt i arbetslivet, och vi har haft flera fadderprogram som går ut på att invandraren får en svensk kontaktperson som lotsar henne eller honom in i samhället, säger Inge Johansson. På Arbetsförmedlingen har man ett mycket väl utbyggt nätverk med näringslivet berättar Anne-Marie Lindblad, arbetsförmedlare i Gnosjö.

Tvårsnitt av samhällets befolkning

Stefan Jonsson är VD på Garo, ett företag verksam inom elektronikbranschen i Gnosjö och som har ungefär ett hundratjugo anställda. Företaget är ett av de största i Gnosjö kommun och man arbetar mycket nära resten av samhället. Enligt Stefan så är det viktigt att företagets personal ska representera ett tvårsnitt av samhället och eftersom drygt tjugofem procent av Gnosjöns invånare har utländsk bakgrund så strävar Stefan Jonsson efter att ha en liknande sammansättning bland sin personal. Garo har ingen särskild strategi eller plan för sitt integrationsarbete utan ser det idag som en naturlig del av verksamheten. Kompetensen är i nuläget helt och hållet den faktor som avgör om man ska rekrytera eller ej.

- Mitt tips till andra arbetsgivare är att betrakta personer med utländsk härkomst som en resurs som kan hjälpa verksamheten framåt. För oss har en mix av individer med olika bakgrund, erfarenheter och nationaliteter inneburit att vi fått ett bra arbetsklimat och en positiv stämning på företaget, säger Stefan Jonsson.

Tar vara på kompetensen

Utän ett naturligt integrationstänkande i rekryteringen hade Gnosjöns näringslivsklimat defini-



- Mitt tips till andra arbetsgivare är att betrakta personer med utländsk härkomst som en resurs som kan hjälpa verksamheten framåt. För oss har en mix av individer med olika bakgrund, erfarenheter och nationaliteter inneburit att vi fått ett bra arbetsklimat och en positiv stämning på företaget, säger Stefan Jonsson.

tivt inte varit där det är i dagsläget, enligt Stefan Jonsson. Han uppmanar gärna andra arbetsgivare att ta vara på möjligheten och den värdefulla kompetens som finns hos många med utländsk bakgrund. Om man väl tar mod till sig och vågar anställa personer med utländsk bakgrund så ger det i de allra flesta fall många positiva synergieffekter, menar Stefan Jonsson.

- De allra flesta av de vi anställt har varit väldigt arbetsamma och ambitiösa och ett naturligt integrationstänkande i rekryteringen har verkligen hjälpt till att göra oss till ett framgångsrikt och spännande företag, säger han.

Viktig resurs för kommunens tillväxt

Christer Gustavsson är kommunalråd och ordförande i kommunstyrelsen i Gnosjö kommun. Innan han tillträdde sin politiska post så arbetade han inom näringslivet i nästan trettio år.

- Gnosjöns prägel som industrikommun har varit väldigt personalkrävande. Vår snabba tillväxt och uppbyggnad av ett stabilt och framåtblickande industrisamhälle hade aldrig varit möjlig utan tillskott av arbetskraft utifrån,



säger Christer Gustavsson.

Ett gott mottagande och en nästan omedelbar integration i samhället genom intensiv svenskundervisning och möjlighet till att få jobb direkt ser han som viktiga anledningar till att just Gnosjö lyckats så bra med sitt integrationsarbete. I många år har personer med utländsk bakgrund sökt sig till Gnosjö eftersom de vet att det råder en viss öppenhet och att det har funnits ett stort behov av arbetskraft i regionen, något Christer Gustavsson ser som väldigt glädjande.

- Invandrad arbetskraft är en resurs vi måste vara rädda om och uppskatta, för utan den hade vårt samhälle aldrig varit där vi är idag, avslutar Christer Gustavsson. ■

Strömsunds kommun - Integration i arbetslivet

"Mångkulturell befolkning är en nödvändighet för varaktig tillväxt"

I Strömsunds kommun i norra Jämtland har man vågat testa oprövade metoder för sitt integrationsarbete. Flera av projekten har varit mycket lyckade och uppmärksammade och här betraktar man invandrad arbetskraft som en viktig resurs för kommunens tillväxt och överlevnad.



Foto: Torbjörn Eriksson

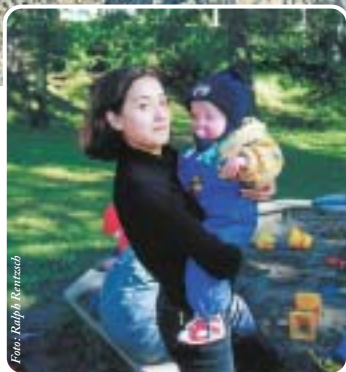


Foto: Ralph Kvarnström

Text: Annika Wibborg

Elisabeth Roos är sammankallande för Integrationsforum Jämtland och driver integrationsprojektet Mångfalds nätverk för arbetsgivare med anknytning till arbetsmarknaden i såväl Jämtlands län som lokalt i Strömsunds kommun. För ett par år sedan hamnade kommunen på kartan när de initierade projektet Nybyggarland, ett projekt som syftade till att få fler personer att flytta till kommunen och gärna personer med utländsk bakgrund. För att vinna måste man våga satsa och för Strömsunds kommun, som har en väldigt hög medelålder och länge brottats med höga utflyttningsstal, så innebär nya invånare med blandad etnisk och kulturell bakgrund ett kreativt tillskott. Ett nytänkande som kommunen så väl behöver för att förnyas och skapa tillväxt även i framtiden. Grundtanken är att få de nya invånarna att känna sig välkomna och bli en del av samhällets gemenskap redan vid ankomsten. Till hjälp i arbetet finns projekt Mångfald som ska bilda sociala nätverk och främja framför allt invandrarkvinnors delaktighet i samhället och synliggöra de möjligheter som uppstår av detta.

- Vi har ett Nybyggarlandkontor som erbjuder service både till dem som är intresserade av att flytta till kommunen och till nyinflyttade. Nybyggarlandkontoret erbjuder alla nyinflyttade en egen guide i kommunen som lotsar vidare till arbetsliv, kommunal service, föreningsliv och kommunen i stort. Vi tror att vi får en lyckad integrationsprocess om man som nyinflyttad snabbt får en ingång in i samhällslivet och får kontakt med lokalbefolkningen på ett naturligt sätt, säger Elisabeth Roos.

Informationsturné utan pekpinna

Projektet Mångfalds nätverk för arbetsgivare kommer tillsammans med Svenskt Näringsliv, att

genomföra en informationsturné bland företagen.

- Vi vill inte komma med några pekpinna eller tvinga någon att ändra sina värderingar, utan jobbar i stället med att presentera fördelarna som mångfald i arbetslivet innebär och på vilket sätt vi kan underlätta för den som är intresserad av att anställa fler personer med utländsk bakgrund, säger Elisabeth Roos.

Strömsund har använt sig av många okonventionella metoder, bland annat innefattas ett samarbete med Botkyrka och Rinkeby där dess invånare med utländsk bakgrund fått möjlighet att resa till Strömsund för att upptäcka det som ett alternativ till sin nuvarande bostadsort. Redan nu råder det brist på arbetskraft i den offentliga sektorn och inom några år kan även näringslivet i Strömsund få problem med att rekrytera.

Våga prova ovanliga metoder

Genom att erbjuda en bra service och visa på livet i en liten norrländsk kommun som ett attraktivt alternativ har man lyckats vända det negativa flyttnetot.

- Vi vill ligga steget före och förebygga en eventuell arbetskraftsbrist. För att skapa en varaktig tillväxt så är det absolut nödvändigt att vi får en mer mångkulturell befolkning, det är en verklig tillgång, både för oss som samhälle och för näringslivet, säger Elisabeth Roos.

Ett av målen med satsningarna i Strömsunds kommun är att göra integration till en naturlig process. Det ska vara självklart för arbetsgivare att anställa personer efter kompetens och inte efter etnisk tillhörighet.



Foto: Bill Petersson

- Mitt tips till andra kommuner som vill komma igång med sitt integrationsarbete är att våga prova okonventionella metoder och arbets-sätt och att arbeta långsiktigt med att förändra attityder och värderingar, säger Elisabeth Roos.

Behov av tillväxt och nytänkande

Tommy Åström arbetar som koordinator på SCF Betongelement, ett av Strömsunds kommuns största företag. Företaget har bland annat varit involverade i kommunens utbytesprojekt med Botkyrka och Rinkeby och för SCF Betongelementets del var resultatet av utbytet väldigt lyckat.

- Vi hittade två personer från Rinkeby som hade precis den kompetensen som vi sökte för tillfället. Vi har nu anställt dessa två personer, som nu bytt sitt gamla liv i Rinkeby mot en ny tillvaro här i Strömsund, berättar Tommy Åström.

För SCF Betongelement så är det den enskilda individens erfarenheter och kompetens som står i fokus när man rekryterar. Etnisk bakgrund och härkomst spelar mindre roll och enligt Tommy Åström så är det avgörande både för SCF Betongelement och kommunen i stort att lyckas attrahera rätt kompetens till orten.

- Vår kommun är i stort behov av tillväxt och nytänkande och vi tror att ett tillskott av människor med annan bakgrund än den svenska kan tillföra väldigt mycket som får vårt samhälle att växa och vara konkurrenskraftigt även i framtiden, säger Tommy Åström.

Lyckat samarbete med Botkyrka och Rinkeby

Ett nära samarbete mellan kommun, arbetsförmedling och näringsliv är, enligt Tommy Åström exempel på ett framgångsrecept som kan fungera även i andra kommuner som är i samma sats som Strömsund.

- Vi har mycket nära kommunikation och får draghjälp av varandra. För vår del så betydde det mycket att kommunen initierade projekt Nybyggarland. Det gav oss en möjlighet att vidga våra vyer och leta efter arbetskraft även utanför vår egen region, säger Tommy Åström.

Framtiden för kommuner som Strömsund ligger, enligt Tommy Åström, i att våga agera och vara handlingskraftiga för att få folk att vilja flytta till kommunen och bidra till dess tillväxt och överlevnad.

- Vi som bor här uppe vill väldigt gärna bo kvar. Det är definitivt värt att kämpa för att behålla en levande glesbygd med bibehållen servicenivå och livskvalitet, säger Tommy Åström. ■

Röster från arbetslivet



Birgitta de Verdier,
VD-assistent
ABB-Kabeldon i Alingsås,
apropå hur man rekryterat...

” Vi har anlitat bemanningsföretag som lyckats erbjuda många invandrare jobb. Via dem har vi rekryterat medarbetare med utländsk bakgrund som har den kunskap vi behövt. Eftersom vi är ett globalt företag får vi ibland också medarbetare från andra länder, ofta personer med hög kompetens.



David Isik,
Franchisetagare McDonalds,
Hageby Norrköping,
apropå hinder för
integration...

” Ett hinder är mediebild. Där presenteras ofta två ytterligheter, antingen är utlandsfödda inte bra eller så är de mycket bra. Sanningen är att de flesta är som alla andra, ofta mitt emellan och vill arbeta bara de fick möjlighet.



Kjell Söderhäll,
platschef
Sandvik Coromant i Gimo,
apropå varför rekrytera...

” Det är alltid en fråga om rätt kompetens för jobbet vid anställningar. Finns det bland likvärdiga sökande en som tillför mer ur mångfaldssynpunkt, så tar vi gärna den för att få en så bred personalsammansättning som möjligt. Det tillför den övriga organisationen ett bredare perspektiv och utvecklar företaget.

Inger Grufman arbetar som utredare på Civilingenjörsförbundet, CF. Det är ett fackförbund för alla landets civil- och högskoleingenjörer och som har integration och mångfaldstänkande som en naturlig del i alla sina verksamheter.

Arbete och lön efter kompetens!

Text: Annika Wibborg

Bland våra medlemmar med utländsk bakgrund är det en betydligt högre andel som inte är sysselsatta i ett arbete som till fullo tillvaratar deras kompetens. Arbetslösheten är också högre bland våra medlemmar med utländsk bakgrund och vår målsättning är att undanröja hinder på arbetsmarknaden för dem, säger Inger Grufman.

Utbildningar för förtroendevalda

Grunden i CF:s integrationsarbete består i utbildningar för de förtroendevalda. Sedan en tid tillbaka arrangerar CF regelbundet kortkurser kring ämnena integration och jämställdhet. De har blivit mycket populära och anledningen till det är bland annat, menar Inger Grufman, att kurserna ger en möjlighet att ventiler tankar och åsikter i ämnet och att det ges tillfälle att dela med sig av goda exempel, tips och råd kring hur man kan arbeta med frågorna lokalt ute på arbetsplatserna.

-Man har mycket att lära av varandra och förhoppningsvis så kan kurserna göra att de förtroendevalda tar med sig frågan till sin

arbetsplats och kanske startar en debatt där, säger Inger Grufman.

CF har också, tillsammans med bland andra TCO, SACO och LO varit en av arrangörerna till den Rekryteringsbazar som varje år anordnas på Kulturhuset i Stockholm. Den riktar sig särskilt till personer med utländsk bakgrund och CF har bland annat erbjudit fingerade anställningsintervjuer samt karriärrådgivning som en specialinsats riktad mot medlemmar med utländsk bakgrund. Man har även haft ett nära samarbete med AMS och deras Arbetsförmedling Internationella Ingenjörer i Stockholm.

- De hade en väl utvecklad specialistkompetens och ett stort kontaktnät som var till stor hjälp för våra medlemmar med utländsk bakgrund. Vi samarbetade också vad gäller föredrag, informationsträffar och aktiviteter, säger Inger Grufman. Numera har delar av deras verksamhet tagits över av arbetsförmedlingen Internationell kompetens.

Lön efter kompetens

På CF strävar man efter att göra mångfald till

en naturlig del i den dagliga verksamheten, oavsett om det handlar om utbildningsdagar för förtroendevalda eller aktiviteter för medlemmarna.

-Vi vill skapa en arbetsmarknad där alla våra medlemmar får möjlighet att arbeta i ett yrke som till fullo tillvaratar deras kompetens. Vi arbetar också aktivt för att få fler chefer att se potentialen hos ingenjörer med utländsk bakgrund så att de kan avancera inom företagen, säger Inger Grufman.

Lön efter kompetens och inte ursprung är en av CF:s viktigaste mål, liksom att inspirera och motivera arbetsgivare att våga ta vara på kompetensen hos personer som har utbildning och kanske även arbetslivserfarenhet från andra länder.

- Mångfald berikar en organisation så otroligt mycket. Det ger möjlighet till andra synsätt och kanske andra typer av kompetens, så hela samhället har verkligen mycket att vinna på att få in mångfald och rekrytera med kompetens i stället för etnisk bakgrund som viktigaste urvalsinstrument, avslutar Inger Grufman. ■



CF håller kurser för att öka mångfalden i yrkeslivet.

www.cf.se • Telefon: 08-613 80 00

Civilingenjörsförbundet

Samlar Sveriges Ingenjörer

Integration i arbetslivet



Rådet för Integration i Arbetslivet

Rådet som samverkar för integration

Rådet för Integration i Arbetslivet startade 1998 efter det att arbetsmarknadens huvudorganisationer insåg behovet av att göra gemensam sak och jobba tillsammans med integrationsfrågor i arbetslivet. Bakom Rådet står *Svenskt Näringsliv*, *Arbetsgivarverket*, *Kommun- och Landstingsförbundet*, *Försäkringskasseförbundet*, *LO*, *TCO* och *SACO*.

Text: Annika Wibborg • Foto: Björn Zadiq

Vi har en stark gemensam uppfattning om att det är kompetensen som ska vara avgörande när det gäller rekrytering och att faktorer som etnisk ursprung inte ska spela något egentlig roll. Eftersom vi är många organisationer så insåg vi verkligen nytan med att gå ihop i dessa frågor där vi alla strävar mot samma mål, säger Anna Ekström på SACO, som för tillfället är rådets ordförande.

Enligt Anna Ekström så är Rådets viktigaste uppgift att påverka och agera som inspirationskälla och igångsättare för ett ökat inte-

grationstänkande på varje enskild arbetsplats ute i landet.

- Attitydpåverkan är ett viktigt område för oss men den stora skillnaden kan enbart ske ute på de enskilda arbetsplatserna, hos chefer och rekryterare bland annat, säger Anna Ekström.

Utdelning av utmärkelse och chefsseminarium

Rådet för Integration i Arbetslivet stöttar sina medlemsorganisationer med material och information som ger upphov till diskussion och

fungerar som en tankeställare ute på arbetsplatserna. Som exempel kan nämnas Rådets vägledning för integrationsarbete och filmen "Scener ur ett arbetsliv". Ett annat exempel är det chefsseminarium som Rådet ska arrangera senare i höst, då medlemsorganisationernas chefer får stöd och inspiration till sitt vardagliga integrationsarbete.

- Vi delar också varje år ut en utmärkelse till goda initiativ inom integration i arbetslivet. Vi vill uppmuntra och synliggöra de många goda förebilder som finns på integrationsområdet, säger Anna Ekström. ■



”Vi har en stark gemensam uppfattning om att det är kompetensen som ska vara avgörande när det gäller rekrytering...”

Filmen: "Scener ur ett arbetsliv"

"Scener ur ett arbetsliv"

"Scener ur ett arbetsliv" är en film och ett utbildningsmaterial som vill få oss att agera, diskutera och tänka till kring vår egen inställning till integration på arbetsplatser. Bakom filmen står Rådet för Integration i Arbetslivet med ekonomiskt stöd från Integrationsverket.



”Vi kände att vi som satt i Rådet hade en unik kompetens och kunskap som kunde komma till nytta bland både medarbetare och chefer på arbetsplatser av skilda slag...”

Text: Annika Wibborg • Foto: Martin Adolfsen

Anita Trogen var Svenskt Näringslivs representant i Rådet när filmen gjordes för ungefär ett år sedan.

- Vi kände att vi som satt i Rådet hade en unik kompetens och kunskap som kunde komma till nytta bland både medarbetare och chefer på arbetsplatser av skilda slag, och bestämde oss för att själva producera ett utbildningsmaterial, säger Anita Trogen.

- Det var ganska självklart för oss att vi skulle göra en film med scener ur arbetslivet, vi ville åstadkomma en igenkänningseffekt.

Filmen visar vardagliga situationer, små konflikter som lätt kan utvecklas till större, till trakasserier, mobbning och ibland ren diskriminering i arbetslivet. Avsikten är att de som ser filmen ska känna igen sig. Därmed fungerar filmen som en tankeställare, inspirationskälla och ger underlag för diskussioner.

Just för att situationerna i filmen är så vardagliga och allmängiltiga, bedömer vi att många kan känna igen sig och börja reflektera över hur man själv uppför sig i liknande situationer, säger Anita Trogen.

Diskussionsunderlag och övningar

Scenerna i filmen är hämtade från Rådsledamöternas och andras erfarenheter från arbetslivet. Genom att komplettera filmen med studie- och diskussionshandledning så finns det ett bra stöd för arbetsplatser som själva vill starta ett utvecklingsarbete för bättre integration i arbetslivet.

För en tid sedan tilldelades "Scener ur ett arbetsliv" informations- och kommunikationsbranschen egen utmärkelse för beställnings-

film, "Guldklappan", i kategorin "Samhällsinformation".

Det var en bekräftelse på att vi faktiskt åstadkommit en kvalitativ produkt som kan användas på ett konkret sätt på arbetsplatserna, säger Anita Trogen på Svenskt Näringsliv.

- En clog till Pocket Teater & Utbildning som klarade att gestalta våra idéer på ett så trovärdigt sätt.

Framsnythet gav utdelning

Maria-Paz Acchiardo, integrationsansvarig på LO, som har varit drivande i filmproduktionen tillsammans med Svenskt Näringslivs Anita Trogen, är mycket nöjd med det mottagande filmen och studiehandledningen har fått och tillika stolt över informationsbranschen fina utmärkelse:

-Vi hade ett nära samarbete och kunde utnyttja våra samlade erfarenheter och kunskaper från integrationsarbete och arbetsliv. Vi var eniga om att det fanns ett stort behov av ett utbildningsmaterial som kan öppna upp för samtal och underlätta det praktiska arbetet på olika arbetsplatser. Det vi har gjort är ganska unikt. Det fanns en stor brist på verklighetsförankrat material med utgångspunkt i svenska förhållanden.

Det här är ett utmärkt exempel på hur bra det kan bli när samarbetet mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer fungerar som bäst, säger Maria-Paz Acchiardo.

- Särskilt glädjande är det att regeringen är intresserad av att stödja vår gemensamma informations- och utbildningsinsats. Det gör att ännu fler kan ta del av och använda "Scener ur ett arbetsliv". ■

McDonald's - Integration i arbetslivet

Mångfald ingår i företagets DNA



” Det handlar från företagets sida om värderingar, om att anställa rätt person och strunta i efternamn, hudfärg och religion. Enbart de personliga egenskaperna ska avgöra

- Uttryckt lite tillspetsat är mångfald någonting som ingår i företagets DNA. Utan mångfald som en självklar del i det dagliga arbetet hade McDonald's idag varit mindre framgångsrikt. Vi har naturligtvis affärsmässig nytta av denna medvetna satsning, förklarar Raymond Mankowitz på Svenska McDonald's.

Han tycker att det generellt sett händer alldeles för lite i det svenska samhället när det gäller arbetet med mångfald och integration.

- Det är tragiskt och ett stort misslyckande för Sverige som land när människor inte ens blir kallade till anställningsintervju för att de har "fel namn". För många blir det en ond cirkel. Nyckeln till integration är arbete, och utan ett arbete missar man den sociala erfarenhet som underlättar att få jobb, framhåller Raymond Mankowitz och medger att också McDonald's kan göra mer.

- Vi har kommit långt, men kan givetvis bli ännu bättre, säger han.

För honom är en anställning - och en anställning så snabbt som möjligt efter det att en person kommit till Sverige - en av de absolut viktigaste nycklarna till framgångsrik integration.

Lagarbete, service och ledarskap

- Det handlar från företagets sida om värderingar, om att anställa rätt person och strunta i efternamn, hudfärg och religion. Enbart de personliga egenskaperna ska avgöra. Det måste vara låga trösklar och högt i tak. Har du väl passerat den låga tröskeln ska du kunna gå hur långt som helst inom företaget. Det är den filosofi vi arbetar efter. Alla vinner på det, betonar Raymond Mankowitz.

Förra året lät McDonald's Sifo intervjua personer som var anställda inom företaget för tio år sedan.

- Det framgår tydligt att den som en gång arbetat hos oss fått en god grund på arbetsmarknaden. De som jobbat på McDonald's löper mindre risk att senare bli arbetslösa jämfört med genomsnittspersonen som inte jobbat här. Åtta av tio intervjuade menar att McDonald's-jobbet varit till nytta då de senare sökt arbete. De viktigaste erfarenheterna härifrån är lagarbete, service och ledarskap, säger Raymond Mankowitz.

Internt utbildningssystem främjar utvecklingen

McDonald's arbetar med ett internt utbildningssystem. Grundtanken är att var och en ska kunna växa och utvecklas inom företaget. Här hittar vi en förklaring till att man för några år sedan i tuff konkurrens utsågs till "Årets kompetensföretag". I juryns motivering talades det bland annat om att företaget "skapar möjligheter för alla medarbetare oavsett utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet".

Fördelarna med mångfald på arbetsplatsen

Raymond Mankowitz är själv ett lysande exempel på hur den som är duktig och ambitiös kan avancera inom McDonald's. För drygt elva år sedan började han som trainee. Precis som alla andra inom företaget har han serverat hamburgare och betjänat gäster. Så småningom gick han vidare till marknadsavdelningen, blev bland annat utbildningschef och sedan per-

sonaldirektör. Nu är Raymond Mankowitz direktör för Corporate Affairs och Strategisk Planering och involverad i de flesta av företagets frågor.

- Men, säger han, personal- och ledarskap-frågor ligger mig alltid varmt om hjärtat och står högst upp på min agenda.

Raymond Mankowitz nämner några av fördelarna med mångfald på en arbetsplats:

- Rekruteringspotentialen blir större.
- Personalomsättningen minskar.
- Kreativiteten och förändringsbenägenheten ökar.
- Kunskapsöverföringen stimuleras.
- Kunskaperna om marknaden ökar och därmed förbättras servicen mot kunderna.

Målet är att McDonald's ska fungera som en spegel av samhället i stort. Alla ska känna igen sig.

- Olikheter skapar dynamik. Tänk dig om ett fotbollslag bestod av enbart backar eller av elva målvakter! Vem, frågar sig Raymond Mankowitz, tror att det laget skulle bli speciellt framgångsrikt?

Stort socialt engagemang

Totalt i världen har McDonald's för närvarande närmare 30 000 restauranger. Den geografiska spridningen är stor. I 120 olika länder finns McDonald's på plats.

McDonald's har funnits i Sverige sedan 1973. Den första restaurangen öppnades på Kungsgatan i Stockholm. Efter några år var det dags att ta steget utanför Stockholm. Sedan dess har expansionen varit kraftig.

Svenska McDonald's har sedan länge ett omfattande socialt engagemang. Nyligen öppnades landets tredje Ronald McDonald-hus, där långtidssjuka barn får bo i hemliknande miljö tillsammans med sina anhöriga. Via Stiftelsen Friends arbetar McDonald's mot mobbing av barn och ungdomar, och genom Läsrelsen bidrar man till att stimulera intresset för läsning bland de unga.

Mångkulturell bakgrund

Idag har McDonald's i Sverige 236 restauranger med sammanlagt 12 000 anställda. Ungefär 30 procent av dem har sina rötter i andra länder.

- I ledningsgruppen är det i runda tal 40 procent som har invandrarbakgrund i en eller annan form. Här är det ingen som skräms av "konstiga namn"! Det gör att de teoretiska planerna för företagets mångfaldsarbete får mindre betydelse. Det blir istället den praktiska verkligheten som styr värt agerande, menar Raymond Mankowitz.

Själv är han född i Sverige, men har en mångkulturell bakgrund.

- Pappa är från Sverige. Mamma är född i Kanada och uppvuxen i Danmark. Mina mor- och farföräldrar har sina rötter i Ryssland och Polen, berättar Raymond Mankowitz. ■

Text: Sören Karlsson

Årets bästa rekryteringstillfälle!

18-19 februari 2005 i Kulturhuset, Stockholm

Behöver ni personal eller sommarvikarier? Rekryteringsbazaren ger er möjligheten att hitta just dem ni söker.

I Stockholms län finns det många erfarna och kunniga människor som söker arbete. Rekryteringsbazaren matchar arbetsökandes kompetens med arbetsgivares behov av arbetskraft.

Till förra årets Rekryteringsbazar kom nästan 10 000 besökare, många mycket välutbildade och med internationell bakgrund. De sökte jobb inom bland annat IT, administration, ekonomi, vård, omsorg, skola, restaurang, teknik, juridik, handel och yrkestrafik.

Just nu förbereds Rekryteringsbazaren 2005. Missa inte möjligheten att knyta nya värdefulla kontakter och hitta just den kompetens som du behöver.

Anmälan

Vill ni anmäla er, kontakta projektledare Birgitta Sjöblom
birgitta.ozelot@chello.se
telefon 08-30 20 95.

Information och frågor:

Sam Yildirim, Länsstyrelsen i
Stockholms län,
telefon 08-785 40 57
eller Dan Löfgren, Företagarna
Stockholms län,
telefon 08-406 17 89

Arrangörer: Arbetsförmedlingen • Företagarna Stockholms län • Integrationsverket • Kommunförbundet Stockholms län • LO - Landsorganisationen i Sverige • Länsstyrelsen i Stockholms län • Stockholms läns landsting • Stockholms Näringslivskontor • Svenskt Näringsliv • TCO - Tjänstemännens Centralorganisation

BAZAR **Rekr
yter
ings**

18-19 FEBRUARI 2005
KULTURHUSET STOCKHOLM

”

Undrar Du varför
vi inte har någon
bostad till Dig?

Det gör vi också!

Läs vår räddningsplan för den privata hyresrätten
på vår webbplats www.fastighetsagarna.se
(Region Stockholm).


FASTIGHETSÄGARNA

HAR DU
RÄTT FOLK.
MEN FEL
LOKALER?

 VASAKRONAN

Stora på kontor. Större på människor.
Välkommen till en bättre värld. www.vasakronan.se

Jan Ekberg, professor i nationalekonomi vid Växjö Universitet - Integration i arbetslivet

Snabb kontakt med arbetsmarknaden är avgörande

- Sverige har oerhört mycket att vinna på att underlätta för invandrare att snabbt komma in på arbetsmarknaden.

Det säger Jan Ekberg, professor i nationalekonomi vid Växjö Universitet.

Text: Barbara Taltavull

All forskning visar att en tidig kontakt med arbetsmarknaden är den mest kraftfulla variabeln för att bli självförsörjande även långsiktigt, säger Jan Ekberg som har ett brett forskningsunderlag i bagaget.

- Det gäller att invandrarna bosätter sig där jobben finns och tar de jobb som erbjuds hellre än att gå arbetslösa. Det kräver bland annat att arbetsförmedlingarnas arbetssätt förändras. Man skulle också vinna mycket på att reformera dagens svenskundervisning, säger han.

Ny typ av invandring

Under lång del av efterkrigstiden var invandrarernas sysselsättning god. Vissa perioder var sysselsättningsgraden till och med högre än bland infödda svenskar i motsvarande åldrar, även för flyktingar. Fram till mitten av 70-talet bestod invandringen av arbetskraftsinvandare med medföljande familjer från Europa. Därefter blev invandringen en flykting och anhörig invandring, till stor del från utomeuropeiska länder, och invandrarernas sysselsättningsgrad började sjunka jämfört med inföddas. Förloppet blev allt tydligare under 80-talet trots högkonjunktur och att de som kom då hade

högre utbildning.

- Jag tror att det som gjorde att invandrarernas integration på arbetsmarknaden blev bra på 50- och 60-talen var just att de snabbt fick kontakt med arbetsmarknaden. Det var en invandring av annan karaktär än nu. Eftersom de flesta inte var flyktingar behövdes inte samma prövning av deras skäl och de bosatte sig där jobben fanns, säger Jan Ekberg.

- Idag har troligen risken för diskriminering på arbetsmarknaden ökat eftersom invandrarerna kommer från länder längre bort från oss. Det finns en större osäkerhet hos arbetsgivarna till följd av att de har svårare att värdera deras utbildning. Dessutom ställer samhällsomvandlingen till mer tjänstproducerande företag större krav på svenskunskaper.

Arbetsförmedlingarna bör få en central roll

Under 50- och 60-talen hade vi praktiskt taget ingen integrationspolitik. Under 70-talet kom mindre åtgärder. Det gick bra ändå. Troligen berodde det på att invandrarerna kom in tidigt på arbetsmarknaden och att mycket sedan gick av sig själv. Under 80-talet verkar integrationspoli-

tiken fått större betoning på social integration och mindre på arbetsmarknadsintegration. I mitten av 80-talet flyttades ansvaret för flyktingmottagandet från AMS till Statens Invandrarverk och betoningen blev en annan än den arbetslinje, som tidigare gällt. Hela-Sverige-strategin, en geografisk utplacering av flyktingar som infördes i slutet av 80-talet och som i praktiken var i gång fram till andra halvan av 90-talet. I praktiken innebar den att flyktingar ofta placerades ut i regioner mer eller mindre efter var det fanns bostäder och mindre efter var sysselsättningsmöjligheterna fanns, berättar Jan Ekberg.

- Bostäderna fanns förstas där det inte fanns några jobb. I ett akut läge med stor inströmning av flyktingar så måste man naturligtvis finna en bostad men efter detta skede måste det finnas en plan för att få över flyktingarna till regioner med en bättre arbetsmarknad. Idag får man i princip flytta fritt, men problemet finns kvar då det är svårt att få jobb efter 3-4 års arbetslöshet, även i en region med jobb. Nya flyktingar flyttar dessutom dit släktingar eller landsmän finns, konstaterar han.

-Här tror jag att arbetsförmedlingarna skulle kunna ha en central roll. Genom information

och krav skulle de kunna få flyktingarna att flytta till regioner med stor chans att få jobb! Tyvärr kan det idag vara svårt att ställa krav eftersom många flyktingar inte har a-kassa utan socialbidrag.

Svenskundervisning inte bara av godo

Vanligtvis krävs att man ska ha genomgått svenskutbildning för invandrare innan man får tillgång till arbetsmarknaden. Jan Ekberg förordar att man ser över utbildningssystemet och kanske inför ett system där de får praktisk svenskundervisning hos företag parallellt med jobb istället. ■



Jan Ekberg, professor i nationalekonomi vid Växjö Universitet.

www.iochm.com

Fördomar kan endast botas med kunskap. Här finner du argumenten!

Tidskriften belyser alla aspekter av migration och kulturmöten, såväl i arbetslivet, i skolan som i det dagliga mötet människor emellan.

Nästa nummer tar upp de frågor som dagens hälso- och sjukvård ställs inför.

För 253 kr (inkl moms) får du 6 nummer
BESTÄLL REDAN I DAG!
Ring 08-531 757 60 eller
faxes på 08-531 734 30

i&m

INVANDRARE & MINORITETER

POPULÄRVETENSKAPLIG TIDSKRIFT OM
MIGRATION OCH KULTURMÖTEN



Telefonen ringer
- Hej, jag heter Rico Nunez och söker jobbet...
- Sorry, tjänsten är redan tillsatt.

Lite senare

- Hej, jag heter Kalle Johansson och söker jobbet...
- Läter bra, kom över så får vi snacka mer.



ALLA HAR VI FÖRDOMAR ATT TA ITU MED.
LÅT DOM INTE STYRA VEM SOM FÅR JOBBET.



Grafiska Fackförbundet Mediafacket

Svenska företag har mycket att vinna på att lyfta blicken och upptäcka personer med utländsk bakgrund. Köpkraften bland invandrare lär uppgå till 185 miljarder kronor enligt en undersökning gjord på uppdrag av Timbro.

Towns Together visar på etnisk mångfald som konkurrensfördeel

Text: Annika Wiblborg

Föreningssparbanken är ett företag som redan tidigt insåg vikten av att anpassa sitt koncept till en mångkulturell marknad och genom att förstå kundernas konsumtionsmönster så har man skapat ett framgångskoncept som nu finns på flera platser runtom i landet, säger Rosie Rothstein.

Rosie Rothstein är nationell koordinatör på Towns Together. Tillsammans med Föreningssparbanken har man bland annat initierat studiecirkel i privatekonomi. Towns Together har även initierat flerspråkig kundtjänst hos Sydskraft i Malmö samt haft nära samarbetsprojekt runtom i landet och i invandratåta områden i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Mångfald blir till affärsnytta

Via föreläsningar, fokusgrupper och nätverk arbetar Towns Together networkers med både företag, föreningar och privatpersoner. Som ett resultat av detta har exempelvis Sydskraft projektanställt personer med olika etnisk bakgrund och språk till sin kundtjänst. Detta har redan sparat pengar åt företaget; man har lyckats undvika många missförstånd genom sin flerspråkiga kundtjänst.

På Sydskraft undrar man i dag varför man inte anställde flerspråkiga personer till kundtjänsten för länge sedan.

I Biskopsgården, i Göteborg var Towns Together med och rekryterade personal med olika etnisk bakgrund när IKEA, som är en partner, öppnade i Bäckebo.



Rosie Rothstein, nationell koordinatör på Towns Together och Susanne Lotzke networker, Biskopsgården.



Fokusgrupperna visar ofta på företagen vad de skulle kunna göra för att öka mångfalden bland sina kunder. Som exempel kan nämnas en fokusgrupp bestående av tjugo kvinnor av fem olika nationaliteter som träffade företrädare för ett stort mejeri.

Kvinnorna, som använder mycket yoghurt i sin matlagning, fick smaka på olika produkter och blev mycket förtjusta i matlagningsyoghurt, en produkt de inte kände till. Varför inte det? Jo, den säljs i för små för-

packningar för att det skall vara intressant för deras respektive hushåll. Här fick företaget ett fantastiskt tips: sälj matlagningsyoghurten i större förpackningar och ni får tusentals nya kunder.

- Vi sår ett frö, företaget tänker till och så händer det något, säger Susanne Lotzke, networker i Biskopsgården.

Framgångsrikt Rosengårdskontor

Towns Together bygger på ett partnerskap med tre geografiska baser: Biskopsgården i Göteborg, Rinkeby i Stockholm och Rosengård i Malmö. Ett av de tydligaste bevisen på att mångfald är lika med framgång hittar man på Föreningssparbankens kontor i Rosengård. För snart fyra år sedan insåg Föreningssparbankens Rosengårdskontor att det var nödvändigt att anpassa sig till det skiftande kundunderlaget.

- Vi bestämde oss för att anställa personal som själva har utländsk bakgrund och som behärskar många olika språk. Personalen behärskade de allra största invandrar språken och vår förmåga att bemöta kunderna och ge rätt sorts service förbättrades dramatiskt, säger Birgitta Andersson, som var kontorschef när förändringen genomfördes.

Idag är ungefär 16.000 av Rosengårds 22.000 invånare kunder hos Föreningssparbanken. Service och personligt bemötande på kundernas egna villkor är nyckelordet. Genom att visa att man bryr sig och anstränger sig för att vara tillmötesgående och representera



Vi har satsat på att tillmötesgå kunden direkt när de kommer in på kontoret och erbjuder assistans till våra självservice-tjänster på det språk som kunden väljer, säger Bassam Fares, nuvarande kontorschef i Föreningssparbanken.

Kommunikation nyckeln till framgång

Vi är ett av få bankkontor i landet som inte har några nummerlappar. Vi har istället satsat på att tillmötesgå kunden direkt när de kommer in på kontoret och erbjuder assistans till våra självservice-tjänster på det språk som kunden väljer, säger Bassam Fares, nuvarande kontorschef i Rosengård.

Genom att skapa rätt förutsättningar för kommunikation mellan bank och kund har Föreningssparbanken lyckats skapa ett hållbart koncept som alla tjänar på, anser Bassam Fares.

Föreningssparbanken är ett företag som hela tiden varit drivande i Towns Together och förutom dem så ingår även de kommunala Stadsdelsförvaltningarna i Biskopsgården, Rinkeby och Rosengård, SIOS, Svenskt Näringsliv, AB Bostadsbolaget Göteborg med flera. Under det gångna året har allt fler parter från företag och organisationer tillkommit, bland annat IKEA Bäckebo.

Towns Together, eller Städer i Samverkan som det också kallas, är en till häften EU-finansierad verksamhet inom EQUAL-programmet med ett unikt koncept för etnisk mångfald.

- Det är en strategisk satsning, det kan vara svårt att se det i dag men det är nu man

måste ta första steget, säger Lise Thomsen, networker i Rosengård.

Affärsutveckling i ett mångkulturellt samhälle

EQUAL är ett EU-program inom den sociala fonden. Syftet är att på olika sätt motverka diskriminering på arbetsmarknaden för att öka EU:s konkurrenskraft - diskriminering är "dyrt och dåligt" för konkurrensen med omvärlden.

Inom det "gamla EU" pågår cirka 1.400 EQUAL-projekt. Från EU-kommissionens sida säger man - att det inte räcker med lagar och förordningar, utan man måste påverka attityder och värderingar för att kunna tillvarata kompetens oavsett faktorer som kön och etnisk bakgrund.

Erfarenheterna från Städer i Samverkan - det breda partnerskapet och affärsutveckling i ett mångkulturellt samhälle, har väckt stor uppmärksamhet runtom i Europa. I november 2004 är det stor konferens i Warszawa, där Städer i Samverkan kommer att presenteras för ledamöter från bland annat EU-kommissionen. ■



ABB Kabeldon- Integration i arbetslivet

BIRGITTA DE VERDIER:

”Vi på företagen måste öppna våra dörrar”

Text: Sören Karlsson

Vi ute på företagen måste öppna våra dörrar och ge arbetslösa invandrare en chans. Det finns så många oerhört kompetenta människor som inte vill något hellre än att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Det är förstas ett resursslöseri av stora mått att inte dra nytta av den kompetensen.

Det säger Birgitta de Verdier på ABB Kabeldon i Alingsås. Företaget har ett par hundra anställda och tillverkar högspänningskablar och kabelskåp.

Det var i samband med ett studiebesök hon kom i kontakt med en flykting från Bosnien. Han hade varit i Sverige i ungefär fem år. Raden av arbetsmarknadspolitiska insatser var lång, men de konkreta resultaten var närmast obefintliga.

När studiebesöket på företaget nästan var slut tog den bosniska mannen mig åt sidan, tittade på mig med vädjande ögon och förklarade att han inte orkade fortsätta på det sättet. Hans önskan var att få 14 dagars praktik för att visa vad han kunde.

ABB Kabeldon gav honom chansen. Han fick 14 dagars praktik.



Birgitta de Verdier på ABB Kabeldon i Alingsås.

-Vi märkte mycket snart vilka kunskaper och ambitioner han hade. Praktiken förlängdes och efter ett tag kringgick vi vårt anställningsstopp och gav honom en tjänst. Idag behärskar han de flesta jobben här på ABB Kabeldon och sprider dessutom massor av glädje omkring sig. Det är en fantastisk karl!

- Jag är övertygad om, fortsätter Birgitta de Verdier, att det runt om i Sverige finns tusentals parallellfall. Det är människor som bara längtar efter att komma ut i arbetslivet och klara sig på egen hand. Det är ju också så att det inte finns någon bättre metod när det gäller att lära sig språket än att göra det i en naturlig miljö på en arbetsplats. Språket är själva entrebiljetten till hela samhället. ■

Alfa Laval - Integration i arbetslivet

KERSTIN PERSSON-WESTER:

”För framtida rekryteringsbehov”

Text: Sören Karlsson

Elva gymnasieungdomar från Malmö - alla med invandrarbakgrund - fick under sommaren praktiskt prova på verkligheten på Alfa Laval i Lund. Det är andra året som företaget ställer upp som fadder. - Den definitiva utvärderingen är inte riktigt klar än, men redan nu kan jag säga att det här projektet varit bra. Jag vet också att ungdomarna som var hos oss är väldigt nöjda, förklarar Kerstin Persson-Wester, som är personaldirektör på Alfa Laval Sverige.

Praktikperioden omfattade större delen av sommarlovet, men redan under varen var ungdomarna inbjudna till fyra olika träffar på Alfa Laval.

- Tanken var att de skulle ha bra grundkunskaper om företaget redan när praktikperioden började. Sommaren avslutades sedan med grupparbeten, där ungdomarna intervjuade olika personer inom Alfa Laval, berättar Kerstin Persson-Wester.

Hon räknar upp flera anledningar till att Alfa Laval valt att på det här sättet öppna sina dörrar för unga invandrare.

- Vi behöver klara våra framtida rekryteringsbehov. Eftersom Alfa Laval är ett globalt

företag har vi extra stort intresse av människor med kunskaper i olika språk och med skiftande kulturell bakgrund. Vidare vill vi dra vårt strå till stacken för att skapa en förbättrad integration i Sverige. Sedan är det naturligtvis så att dialogen med dessa unga invandrare lär oss mycket om de tankar och idéer de har.

Om Alfa Laval ställer upp som fadderföretag även nästa år är inte hundra procentigt beslutat än.

-Men eftersom våra erfarenheter är så goda pekar väl det mesta mot att det blir en fortsättning, säger Kerstin Persson-Wester.

Satsningen inom Alfa Laval ingår i ett regionalt projekt för att väcka invandragymnasisters intresse för arbete i industrin. Åtta stora företag i Skåne har fungerat som faddrar. Totalt fick drygt 60 ungdomar från Malmö avlönade praktikplatser under sommaren. Entusiasmen var stor både på de aktuella företagen och bland praktikanterna. ■



Kerstin Persson-Wester, personaldirektör på Alfa Laval Sverige.

Det är mycket som händer i Försvarsmakten just nu. Man skulle kunna säga att vi håller på att byta affärsidé. Vi går från ett förrädsställt invasionsförsvar, till ett modernt och internationellt efterfrågat insatsförsvar. Därför håller vi på att sy om kostymen - vi håller på att bli mindre men samtidigt mer användbara. Och allt eftersom försvaret blir mindre och engagerar färre människor blir varje individ desto viktigare.

Försvaret behöver dom bästa

Text: Mats Norrman • Foto: Fredrik Hefgaard

För att lösa de svåra uppgifter vi har behöver vi de bästa medarbetarna. Och det säger sig självt att de bästa finns inom alla grupper av människor.

Så vem är soldaten, officeren och den civilanställda i försvaret idag? Svensk? Självklart, varje medarbetare och värnpliktig måste vara svensk medborgare. Men sen - kvinna eller man? Med eller utan invandrarbakgrund? Homo- eller heterosexuell? Religiös utövare eller ateist?

Lika har mött lika

Sanningen är att alla sorters människor finns i försvaret, men i alldeles för liten utsträckning. Och även om mångfalden ökar, går det alldeles för sakta. Orsakerna till det är många, men det kan framför allt bero på att försvaret av tradition varit mansdominerat. I flera hundra år har lika mött lika.

Men visst erkänner vi också att vårt regelverk inte alltid bidragit till att öka mångfalden. Under det senaste året har Försvars-

makten kritiserats för att uniformsreglementet satt käppar i hjulet för människor med annan religiös tro än den kristna.

OK med turban

Vi har tagit åt oss kritiken. Nu är det därför möjligt att bära religiös huvudbonad till uniform. Huvudbonaden, till exempel turban eller huvudduk, ska i så fall bäras under uniformsmössan. Det innebär att till exempel sikher och kvinnliga muslimer kan uttrycka sin tro i försvaret, men ändå vara korrekt klädda.

Här är andra saker vi arbetar med för att öka mångfalden inom försvaret:

Praktikplatser

Under 2005 deltar Försvarsmakten tillsammans med bland annat Stockholms Universitet i ett projekt där akademiker med invandrarbakgrund som studerar statlig förvaltningskunskap kommer att erbjudas praktikplatser.

Lumpen-projektet

Att göra lumpen kan vara ett steg in i det svenska samhället. Därför arbetar Försvarsmakten med andra totalförsvarsmyndigheter i det så kallade Lumpen-projektet med att sprida information om värnplikten bland svenska ungdomar. I år har vi fokuserat på att nå ungdomar med invandrarbakgrund. Under devisen *Blandat är bäst* pågår samtidigt en kampanj som syftar till att öka andelen tjejer som gör lumpen.

Religiös utövning i lumpen

Försvarsmakten och den svenska kristna kyrkan har ett långt gemensamt kulturarv. Korum, eller militärgudstjänst, är ett begrepp för många som har gjort lumpen. Men idag ska det finnas alternativ till korum, till exempel ska muslimska värnpliktiga i fält erbjudas bön ledd av Imam. Och ledighet för att fira till exempel avslutningen på ramadan är helt ok.

Detta är bara ett axlock alla av de förändringar som sker i försvaret just nu. Vi vänder



De bästa medarbetarna finns inom alla grupper av människor. Försvarsmakten arbetar aktivt för att intressera både fler tjejer samt fler ungdomar med invandrarbakgrund för att göra lumpen.

på många stenor samtidigt. Och vi tror att det är nödvändigt eftersom vi vill att försvaret ska vara en angelägenhet för alla oavsett kön, färg, sexualitet, religion och kulturell bakgrund. ■



Sparbolaget Skandia är starkt engagerat i arbetet för att öka mångfalden inom näringslivet. På en nivå handlar det om att delta i EU-projektet Equal och bedriva opinionsarbete. På en annan nivå handlar det om att göra det möjligt för medarbetare att vara mentorer åt ungdomar på betald arbetstid.

Skandia arbetar för mångfald

Text: Ola Ringdahl • Foto: Kenneth Hellman

Genom att vara mentor lär jag mig att vara tacksam för saker som jag annars bara skulle betrakta som självklara, säger Bengt Karlsson som arbetar på Skandia.

Det är främst genom engagemanget i de två EU-projekten Paraplyprojektet och Real Diversity som Skandia tydligast visar sitt engagemang i mångfaldsfrågorna. De två projekten ingår i EU-programmet Equal som består av ytterligare 43 projekt. Syftet med programmet är att bekämpa diskriminering och utestängning i arbetslivet.

- Att arbeta för mångfald berikar dels våra affärer, dels hjälper det våra anställda i deras utveckling, säger Hans G Svensson, kommunikationsdirektör och ansvarig för mångfaldsfrågor i Skandia.

Paraplyprojektets syfte är att sprida kunskap och skapa opinion om mångfald inom arbetslivet. Man vänder sig främst till journalister, mediestudenter och beslutfattare. Skandia är engagerat i projektet genom att till exempel låta en webbredaktör arbeta med projektets nättidning, medverka till bokutgivning och vara medarrangör av olika konferenser och seminarier. Paraplyprojektet är

ett samarbete mellan Skandia och ett antal organisationer och fackförbund.

- Det är viktigt att komma ihåg att mångfald inte bara handlar om etnicitet utan också om religion, funktionshinder, kön, ålder och sexuell läggning, säger Malin Hagald, ansvarig för Real Diversity som är det andra EU-projektet som Skandia är engagerat i.

- Insikter om mångfald sker oftast i möten mellan människor. Det är svårt att läsa sig till såna kunskaper.

Real Diversitets mål är att få in fler ungdomar i arbetslivet och föreningslivet. Därför har Skandia bland annat en verksamhet där drygt 60 medarbetare är mentorer för ungdomar med olika bakgrunder.

Bengt Karlsson är 51 år och chef inom Marknad & Affärsutveckling. Han är mentor åt Tobias "Tobbe" Axelsson, 24 år, byggnadsarbetare och före detta kriminell och drogmisbrukare. De har varit mentor och adept sedan i maj och har träffats sex gånger. Båda är överens om att deras möten är mycket givande och att det handlar om ett ömsesidigt lärande.

- Jag får perspektiv på tillvaron tack vare



Bengt Karlsson, 51 år, och Tobias "Tobbe" Axelsson, 24 år, skulle aldrig ha lärt känna varandra utan Skandias mentorskapsprogram.

mina möten med Tobbe, säger Bengt Karlsson. Det som är självklart för mig är inte självklart för Tobbe. Jag kommer ihåg när jag frågade vad Tobbe verkligen skulle vilja kunna göra. Och han svarade "öppna ett eget bankkonto". För mig var det en sån självklarhet men för honom skulle det vara ett bevis på att han har lämnat sitt kriminella förflutna bakom sig.

Tobias Axelsson intygar också att mötena med Bengt betyder mycket för honom.

- Jag får en insikt i hur ett "normalt" liv kan se ut.

- Förr kunde jag vara väldigt fördomsfull mot många olika slags utseenden och stilar, inklusive män i kostym och slips. Nu ska jag faktiskt själv ut och köpa min livs första kostym och slips i morgon. ■



Skandia



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Skandia telefon: 08 - 788 10 00 • www.paraplyprojektet.se • www.skandia.se



-Tyvärr det är fullt!

Ofta utestängs människor på grund av etnisk tillhörighet, religion, funktionshinder eller sexuell läggning. Det kan handla om utestängning från tillgång till varor, tjänster och bostäder men också från möjligheter till arbete eller studier. Skyddet mot diskriminering har skärpts de senaste åren. Hur påverkar lagarna ditt företag?

På www.oppnare.se kan du beställa vår broschyr och få mer information.

HO
HANDIKAPP
OMBUDSMANNEN



OMBUDSMANNEN
MOT ETNISK DISKRIMINERING

HomO

OMBUDSMANNEN MOT
DISKRIMINERING PÅ GRUND
AV SEXUELL LÄGGNING

Alla blir vinnare!

För ett år sedan uppmärksammades vi på Förvaltnings AB Framtiden och Bostadsbolaget i Göteborg av Rådet för Integration i Arbetslivet för vårt integrationsarbete i Bergsjön. Vi har under ett antal år drivit ett långsiktigt arbete för att öka trygghet och trivsel i området samt ge en god service.



Nahid Habibi anställning som fastighetsskötare på Bostadsbolaget har möjliggjorts genom integrationsarbetet.



Detta diplom har tilldelats Förvaltnings AB Framtiden och Bostadsbolaget för framsynt integrationsarbete i Bergsjön.

Det började i mitten på 1990-talet med att vi behövde göra nyrekryteringar. Vi saknade kompetent personal för både yttre och inre skötsel samt underhåll av våra fastigheter och grönområden.

I samverkan med Fastighetsanställdas förbund enades vi om att söka dessa framtida medarbetare bland de boende, många med invandrabakgrund.

På så sätt ville vi förbättra kontakten mellan de boende och företaget samtidigt som vi fick yrkeskunnig personal. Dock behövde de ofta vidareutbildning innan de gick ut på arbetsplatsen. Detta blev upptakten till vår skräddarsydda metod som senare Rådet för Integration i Arbetslivet, tilldelade oss sin utmärkelse för.

–Ett lyckat och framgångsrikt integrationsarbete är när arbetsgivare och fack tillsammans kommer överens om hur det ska gå till. Det lyckades vi med i Bergsjön, säger Owe Runesson, VD på Göteborgs stads bostadsaktiebolag (Bostadsbolaget).

För mer information kontakta:
Thomas Gustavsson, Bostadsbolaget
thomas.gustavsson@bostadsbolaget.goteborg.se



Ingår i Framtidenkoncernen, helägd av Göteborgs Stad

– Vi är oerhört stolta och glada över att våra medlemmar har fått utvecklas, fått mer ansvar och är eftertraktade. Projektet har gett oss ett mer öppet och integrerat bostadsområde, säger Thomas Gustavsson, Fastighets2an.

Vad gör vi nu?

Resultatet är ett mer öppet och integrerat bostadsområde där hyresgäster och anställda trivs bättre och känner större trygghet men framför allt hyser en starkare framtidstro. Med den insikten går vi nu vidare till våra andra bostadsområden och börjar med Norra Biskopsgården.



Thomas Gustavsson från Fastighets2an och Owe Runesson, VD på Bostadsbolaget.

Mångfaldskonsult Gabriella Nilsson Fägerlind

Mångfald i

Det viktiga på en arbetsplats - när vi pratar om mångfald - är att det som uppfattas som olik *inte hindrar* medarbetare att göra sitt jobb så bra som möjligt. Olikheter ska inte vara ett hinder för att kompetenta medarbetare anställs, fullt ut kan bidra i arbetslaget, får möjlighet att utvecklas och kan avancera i organisationen. Externt handlar det om att inte missa potentiella kunder eller ge sämre service till kunder eller medborgare för att de är olika de anställda i organisationen.

Text: Gabriella Nilsson Fägerlind, ImplementDiversity

För att nå dit krävs, i de flesta organisationer, verksamhetsutveckling. Mångfald handlar alltså inte bara om att öka mångfalden i arbetskraften, utan också om att utvärdera och utveckla: organisationskulturen, ledarskap, medarbetarskap, kund-/brukarprocesser och personaladministrativa processer såsom rekrytering och intern kompetensförsörjning.

Inkluderande organisationskultur

De bästa förutsättningarna för heterogena grupper fås i ett inkluderande och tillåtande arbetsklimat. Ett arbetsklimat där alla medarbetare känner sig delaktiga och där det är "högt i tak", där det är tillåtet att ifrågasätta och där

dina fördomar, attityder och förutfattade meningar får i ditt dagliga ledarskap.

Om den ökade mångfalden i arbetsgruppen innebär att du ska leda personer som har rötter i andra kulturer är det bra att öka din kunskap om dessa. Ett bra sätt att söka kunskap är att fråga, diskutera och låta personer från andra kulturer berätta om sin kultur.

I en heterogen arbetsgrupp ökar sannolikheten att invanda rutiner, arbetssätt och normer ifrågasätts, eftersom medarbetarna (sannolikt) har mer olika perspektiv än i en homogen grupp. Som chef är det bra att vara förberedd på detta och våga tillåta ifrågasättande av det invanda. Det kan ju leda till att verksamheten utvecklas! Men du ska givetvis säga ifrån om ifrågasättandet sker för dess egen skull och om verksamheten påverkas negativt.

Ökad mångfald i arbetsgrupper förutsätts ofta leda till konflikter. Frågan är om inte det delvis är en myt. Konflikter uppstår i både homogena och heterogena grupper. I en heterogen arbetsgrupp kan det vara mer tydligt att medarbetarna har olika ståndpunkter. Kommer dessutom medarbetarna från kulturer där det är självklart att uttrycka sina ståndpunkter även om de går på tvärs med majoritetens blir detta än mer tydligt. Utmaningen för chefen är att tillåta och hantera konstruktiva diskussioner, innan svåra konflikter uppstår och tillsammans med medarbetarna skapa en trygghet i gruppen.

Medarbetarskap

Organisationens chefer har en viktig roll i mångfaldsarbetet men det har givetvis också alla medarbetare. De medverkar ju till, eller motarbetar, att ett inkluderande arbetsklimat skapas. Ett bra verktyg för att öka medvetenheten om mångfald och arbetsklimatet är att använda diskussionsmaterial på arbetsplatsträffar. Diskussionsmaterialet kan vara enkelt, bara ett antal frågor som chef och medarbetare diskuterar. Exempel på frågeställningar:

- Hur olik får man vara i vår arbetsgrupp?
- Är det ok att ifrågasätta rutiner och existerande synsätt i vår organisation? I vår arbetsgrupp? Uppmuntras medarbetare att komma med idéer för att utveckla verksamheten?
- Ett slappt handslag, piercing i ansiktet eller huvudduk är attribut som väcker associationer hos många och ibland också förutfattade meningar om personliga egenskaper och lämpligheten för ett jobb. Är det något

” Om den ökade mångfalden i arbetsgruppen innebär att du ska leda personer som har rötter i andra kulturer är det bra att öka din kunskap om dessa...

nya idéer är välkomna, där medarbetarnas hela prestationsförmåga utnyttjas och där det är ett konstruktivt samarbetsklimat.

Chefen har en nyckelroll för att skapa ett sådant klimat. Ett första steg för dig som chef kan vara att låta alla medarbetare komma till tals - inte bara vissa "utvalda". Och klargöra för hela gruppen att det här är vad som gäller i vår grupp: vi låter alla som vill ge sin syn på saken och vi lyssnar på allas inlägg.

Leda olikheter

Att leda mångfald kräver inte att man är "den perfekta chefen". Men det kan underlättas med förberedelser. Till exempel att bli medveten om sina egna attityder, fördomar och förutfattade meningar. Och granska dem. Det centrala för dig som chef är att fundera på vilka konsekvenser

- Integration i arbetslivet

praktiken



Gabriella Nilsson Fägerlind, civ. ing., arbetar sedan 1998 som mångfaldskonsult. Gabriella är aktuell med boken "Mångfald i praktiken - handbok för verksamhetsutveckling", Konsultförlaget AB.

av dessa attribut som har koppling till den kompetens som behövs för att utföra arbetsuppgifterna i er arbetsgrupp? Skulle det vara ok med medarbetare som hade de här attributen i er arbetsgrupp?

- Hur reagerar du när du möter någon som bryter? Är du van eller ovan vid brytning? Vilka krav har ni på kunskaper i svenska i er organisation? I er arbetsgrupp? Finns det olika jobb på arbetsplatsen som kan kräva olika nivåer på svenskan? Finns det i delar av organisationen för höga krav på svenskan som gör att ni riskerar att sortera bort kompetent arbetskraft?

Personaladministrativa processer

Rekrytering, intern kompetensförsörjning, be-lönning och bedömning av chefer och medarbetare är exempel på några personaladministrativa processer som behöver granskas och eventuellt utvecklas ur ett mångfaldsperspektiv.

Rekryteringsprocessen är den process som flest svenska organisationer har börjat utveckla. Utvecklingsarbetet handlar om att skapa strukturer och medvetenhet i rekryteringsprocessen för att kunna se och värdera värdefull kompetens hos arbetssökande, så att inte kompetenta sökande sorteras bort på irrelevanta grunder. Att skaffa sig aktuell kunskap om hur gruppen kompetenta sökande "ser ut" är en viktig start liksom att undersöka vilka som involveras i rekryteringsarbetet, om det är en

alltför homogen grupp finns det en risk att detta blir begränsande i rekryterings olika delar. Sedan handlar utvecklingsarbetet om att analysera hur kravspecifikationer för utlysta tjänster tas fram, var och hur information om lediga tjänster sprids, hur inkomna ansökningshandlingar jämförs och bedöms samt hur intervjuer genomförs.

Kund-/brukarprocesser

Mångfaldsarbetets "externa" del handlar om att bli mer effektiv i hur man möter och servar sina kunder eller brukare. Att ta reda på hur sammansättningen ser ut bland kunder/brukare (när det gäller till exempel kön, ålder, etnisk bakgrund, utbildning, funktionshinder, sexuell läggning). Och fråga sig om man har kunskap om befintliga och potentiella kunders behov och önskemål. Fundera på om man når alla befintliga och potentiella kunder/brukare med dagens marknadskommunikation.

Och slutligen: Kan relationen med kunder/brukarna förbättras med hjälp av ett mångfaldsperspektiv? ■

Manpower är landets ledande bemanningsföretag och finns representerat i sextiosju länder runtom i världen.

Här är den enskilda individens kompetens långt viktigare än faktorer som etnisk bakgrund och kön.

Alltid öppna för integration

Text: Annika Wibborg

Vi strävar efter att kunna representera en så stor mångfald som möjligt och eftersom våra kunders behov varierar mycket så är det av yttersta vikt att vår personalstyrka är så mångfacetterad som möjligt, säger Hans Makander, informationschef för Manpower i Sverige.

När Manpower rekryterar och hyr ut personal utgår de alltid från kundens behov. De gör en omfattande behovsanalys och matchar det mot sin kompetensbas för att alltid kunna erbjuda kunden rätt personal. Matchningsverktyget heter PPS "Predictable Performance System", ett specialdesignat system för Manpower, som utför cirka 40.000 matchningar för kunder runt om i hela Sverige.

Utveckla människor att bli mer attraktiva på arbetsmarknaden

Som landets ledande bemanningsföretag har Manpower ett visst socialt ansvar, något man uppfyller genom "Mission Manpower", som

las. Projektet har varit lyckosamt. Totalt har 200 personer fått arbete genom projektet sedan starten för två år sedan. Dessa människor har tidigare haft mycket små möjligheter att få arbete, bland annat på grund av bristande kunskaper i svenska.

- Vi är alltid öppna för att bidra till integration och kommer fortsättningsvis att arbeta för att skapa en flexiblare arbetsmarknad med särskilt fokus på invandrare, äldre personer och kvinnor, säger Hans Makander.

Arbetslösheten går att bekämpa

Ett projekt som Manpower är extra stolta över är Working Links som bedrivs i Storbritannien som ett samarbete mellan Cap Gemini Ernst & Young och Jobcenter Plus. Working Links har hittills slussat ut mer än 45.000 före detta arbetslösa i arbetslivet.

- Vi ser fram emot att kunna genomföra motsvarande lösningar i Sverige, säger Mats Sävmam, VD för Manpower Sverige.

”På Manpower är den enskilda individens kompetens i centrum.



under drygt fem år bidragit med medarbetare till ideella organisationer.

-Ett femtiotal organisationer har fått hjälp med resurser och kunskap. Vi känner ett stort samhällsansvar och ser det som vår uppgift att medverka till samhällets och arbetslivets utveckling, säger Hans Makander.

Stockholm Matchning, ett rekryteringsprojekt som initierats av Stockholms stad, är ett annat exempel på hur Manpower tar socialt ansvar. Verksamheten går ut på att skraddars yrkesutbildningar för arbetslösa socialbidragstagare utifrån befintliga företagsbehov. Manpowers uppgift är att rekrytera de personer som ska ingå i projektet. De arbetssökande testas och passar de för arbetsuppgifterna får de gå en kortare utbildning och sedan anställ-

Uppmuntrar kvinnliga ledare

Helen Lagergren är chef för Manpower Management i Stockholm och delaktig i projektet "Women to the top", ett initiativ från bland annat JÄMO, en rad företag och offentliga myndigheter i såväl Sverige som Grekland, Estland och Danmark.

- "Women to the top" syftar till att skapa en könsneutral rekryteringsprocess för kvinnliga ledare. Vi ska bland annat sammanställa en checklista som rekryterare kan använda för att bli så könsneutrala som möjligt, säger Helen Lagergren.

- Vi kommer att jobba vidare med detta internt genom att coacha och uppmuntra våra kvinnliga medarbetare till att söka chefsbefattningar, säger Helen Lagergren. ■

EU EQUAL LIBRA

Visste du att... när man jämför byggindustrin med övriga arbetsmarknaden ser man att andelen utrikes födda i byggindustrin är ungefär hälften så många som på övriga arbetsmarknaden. Det vill Libra ändra på.

Visste du att... tre av fyra män är villiga att medverka till att fler kvinnor anställs på den egna byggarbetsplatsen. Det svarade man när Libra frågade 1000 personer på byggindustrins arbetsplatser i Skåne, Halland och Västra Götaland.*

Visste du att... 70% är positiva till fler yrkesarbetare och lärlingar med utländsk bakgrund.*

Visste du att... 83% av de som är positiva till fler av motsatt kön på arbetsplatsen också kan tänka sig att själva medverka till rekryteringen.

Visste du att... den gamla brandstationen i Laholm ska bli nytt tekningsmuseum och ombyggnaden sker med enbart kvinnlig arbetskraft. Libra är med och stödjer projektet.

Visste du att... drygt 40 % tror att fler kvinnliga anställda skulle påverka kamratskapet på arbetsplatsen i positiv riktning.*

Har du tänkt på att... en arbetsplats som inte är bra för kvinnor inte heller är bra för män.
Citat Hans Tilly, förbundsordförande i Byggnads.

Visste du att... när 40-talisterna går i pension kommer den svenska byggsektorn enligt AMS att behöva rekrytera 75.000-90.000 personer, varav hälften tjänstemän.

Visste du att... det är brist på arbets-skor, arbetskläder och verktygsgrupp i mindre storlekar. Libra inventerar marknaden och försöker få leverantörerna att ta sitt ansvar. Alla män är ju inte heller stuvuxna...

Har du tänkt på att... kulturell kompetens är framtidens konkurrens-fördel för företag. Idag har närmare 20% av svenska befolkningen en annan bakgrund än svensk. De är också köpare på din marknad.

Visste du att... KiB (Kvinnor i Byggsektorn) är Libras nätverk som sprider sig som en löpeld genom Sverige. Huvudfrågan är "hur ska byggsektorn se ut för att attrahera kvinnor?". Kvinnor och män från 43 organisationer och företag är med hittills. Vill du också vara med och påverka?

* EU Equal projekt Libra slutförde under våren 2004 en omfattande enkätundersökning där drygt 1000 personer på byggarbetsplatser i Skåne, Halland och Västra Götaland tillfrågades om sina attityder till kvinnor och personer med utländsk bakgrund.
För mer information om undersökningen läs vidare på www.libra.nu

KiB

- EU Equal projekt Libra är byggindustrins storsatsning i frågorna mångfald, diskriminering och segregation.
- EU Equal projekt Libra är ett helt unikt samarbete mellan parterna Sveriges Bygginstrumenter (BI), Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads), Sif samt det gemensamma rehabiliteringsföretaget Galaxen. AMS och Byggnadsindustrins Yrkesnämnd (BYN) är också med och stödjer projektet.
- EU Equal projekt Libra har ett transnationellt samarbete med Frankrike, Belgien och Portugal.
- Libra hjälper byggindustrin vidga rekryteringsbasen genom att experimentera fram nya rekryteringsmodeller.



ÄR VI MED I LEKEN?

EU Equal projekt LIBRA jobbar med att hjälpa byggsektorn att hitta nya vägar in i framtiden

Projekt Libra vill ytterligare "öppna" byggarbetsmarknaden för de grupper som idag i praktiken står utanför, nämligen kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Enligt AMS behöver den svenska byggsektorn rekrytera 70-95 000 personer, varav hälften tjänstemän, på fem till tio års sikt.

Samarbetspartners är Sif, Sveriges Bygginstrumenter, Byggnadsarbetareförbundet samt Galaxen, byggbranschens företag för prevention och rehabilitering.

Följ projektet på www.libra.nu

