

Det hänger på chefen

– fyra chefer om mångfald och lönsamhet



Därför startar jag nätverk för mångfald

Jag ska vara personlig. Två saker fick mig att inse att jag måste engagera mig mer i mångfaldsarbetet. Förra året hörde jag historien om en tjej som heter Zhala Delshad. Hon är en välutbildad civilekonom och hade sökt 200 jobb, men fick bara svar av fyra företag – och det långt efter att jobben var tillsatta. Jag tänkte: Vilket oerhört slöseri med kompetens!

Vi anställde henne i Proffice. Hon är en utmärkt researcher och arbetar inom specialistområdet Industri & Logistik. I TV4:s morgonsoffa satte Zhala själv fingret på vad det här med mångfald egentligen handlar om:

– Jag är en del av Sverige. Jag är svensk medborgare. Samhället har investerat i min utbildning, men sedan vill företagen inte ha mig. Jag tänkte flytta utomlands, men nu har jag fått ett jobb på ett företag där ingen har ifrågasatt min bakgrund utan bara sett till min kompetens.

Det andra skälet handlar om mig själv som chef. Jag träffar många chefer i svenskt näringsliv, som är duktiga på att lösa problem. Men när det gäller att välja kompetens framför att fokusera på efternamn, kön, ålder, sexuell läggning eller funktionsnedsättning så är vår gemensamma oföretagsamhet stor. Det visar den Sifo-undersökning som Proffice presenterar inför Almedalen. Vi chefer vet att många personer som idag står utanför arbetsmarknaden har den kompetens vi behöver

– ändå låter vi dem gå arbetslösa där ute. Det finns en attityd att "det här är något som politikerna får fixa".

Jag gillar inte den inställningen. För mig som chef räcker inte att vara "good enough". Bemanningsbranschen lever på att hitta rätt kompetens och statistiken visar att vi är på rätt väg.

I Proffice är 52 procent av de anställda kvinnor, 32 procent har ett icke nordiskt namn och 50 procent är under 29 år. Det är bra, men ska vi fortsätta göra nytta måste vi ständigt bli bättre på att identifiera kompetensen. Därför måste vi chefer gå från ord till handling.

Förra året i Almedalen gick Proffice ut med vallöftet: "Vi lovar att sätta minst 100 000 människor i arbete fram till valet 2014". Tillsammans med arbetsmarknadsminister Hillevi Engström diskuterade vi hur fler ska komma in på arbetsmarknaden och tog i hand på att fortsätta vårt arbete. Hon konstaterade att bemanningsbranschen har en nyckelroll: "Med er, och andra aktörers hjälp kan fler få jobb". Detta blev också startskottet för min idé om ett nätverk för mångfald.

Vi måste hitta konkreta lösningar i våra egna företag. Om det handlar denna rapport. Hör gärna av dig till mig med kommentarer och idéer om hur vi kommer vidare.



Lars Kry, VD och koncernchef, Proffice
lars.kry@proffice.com

”

Vi chefer vet att många som idag står utanför arbetsmarknaden har den kompetens vi behöver – ändå går de arbetslösa.

Mångfald – vägen till lönsammare företag

Företag som satsar på mångfald har större förutsättningar att bli lönsamma. Det anser 55 procent av 500 chefer i privat sektor i en undersökning från TNS Sifo, på uppdrag av Proffice.

Undersökningen blir startskottet för en bred satsning där Proffice vill lyfta frågor om mångfald och kompetens som livsviktiga framgångsfaktorer för morgondagens näringsliv.

– En övergripande slutsats är att frågorna om mångfald är på väg att få en ny innebörd för företagen direkt kopplat till ekonomiska resultat. Från att ha handlat om att vara politiskt korrekt och att slippa kritik, är mångfald nu en ödesfråga för företag som vill överleva i en värld där den globala jakten på talangen kommer att vara stenhård det närmaste århundradet, säger Lars Kry, VD och koncernchef för Proffice.

En majoritet av företagen i undersökningen (67 procent) uppger att de arbetar med mångfald och de allra flesta i den gruppen anser att de gör ett bra jobb (73 procent).

Mångfald kopplas till ökad lönsamhet av 55 procent av de tillfrågade. Bara sex procent anser att aktivt arbete med mångfald försämrar företagets förmåga att tjäna pengar.

De allra flesta svarande i undersökningen kopplar begreppet mångfald

till kön. Minst vanligt är att koppla begreppet till ålder.

– Det finns tecken på att åldersdiskriminering idag kan slå hårdare än exempelvis diskriminering baserat på etnisk bakgrund. Det är inte hållbart i ett läge där närmare hälften av befolkningen i Västeuropa, enligt Oxford Institute of Population Ageing, kommer att vara 50+ inom åtta år, säger Lars Kry.

En stor majoritet av företagsledarna placerar sig själva på den övre delen av skalan, när man tillfrågas om hur bra det egna företaget är på mångfald. Bara en av tio är självkritiska.

Fyra av tio säger samtidigt att mångfald inte var viktigt eller var mindre viktigt kriterium vid senaste rekryteringen.

24 procent tillmäter mångfald en mycket liten eller liten betydelse i företagets utvecklingsarbete.



Lars Kry utsågs nyligen till Årets Chef 2012 på Kompetensgalan

Sifundersökningen kan beställas från Proffice, maria.uggla@proffice.com, tel: 073-357 00 32.

Uppdrag mångfald

– långt från politiskt korrekt



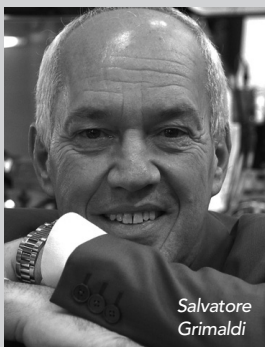
Carina
Lundberg
Markow

*Lars Kry, VD och koncernchef för Proffice
samtalar med:*

Carina Lundberg Markow,
direktör för ansvarsfullt ägande, Folksam

Salvatore Grimaldi,
koncernchef, Grimaldi Industri

Rikard Josefson,
VD, Länsförsäkringar Bank

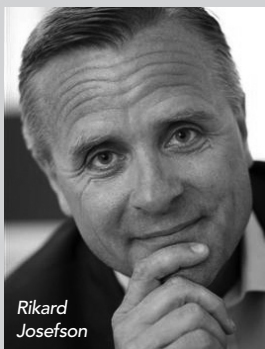


Salvatore
Grimaldi

– Behöver jag en svarvare så måste hon eller han kunna svarva. Svårare än så är inte det här med mångfald. Anställer man människor med rätt kompetens, så har vi löst integrationen. Därför vill jag starta en yrkesskola med er. Entreprenören Salvatore Grimaldi sätter tonen direkt.

– De som kommer till Sverige behöver inga fina mångfaldsord. Vi behöver hjälp att starta företag och försörja oss på samma villkor som alla andra. Jag säger "vi" eftersom jag också var en av "dom".

Minst 100000 människor i arbete före valet 2014. Med det löftet i bakhuvudet samlas några deltagare i chefsnätverket – som ännu inte har slösat tid på att hitta på ett namn. Debattens vågor går höga, men fokus på konkreta insatser gör att rundabordssamtalet hamnar långt från politiskt korrekta deklamationer och abstrakta mål. Mötet är ett av flera inför Almedalsveckan, där några av deltagarna ska presentera sina förslag för arbetsmarknadsminister Hillevi Engström.



Rikard
Josefson

– En konkret åtgärd kan jag rapportera direkt, säger Proffices VD Lars Kry. Sedan vi träffade Hillevi förra året har vi startat ett samarbete med stiftelsen Uppstart Malmö. Syftet är att hjälpa till med rekrytering till de nya entreprenörsbolagen och en del av överskottet går in i stiftelsen. Samarbetet startade i slutet av april, men vi har redan satt ett antal industri- och logistikkunniga i arbete.

Folksams Carina Lundberg Markow har gjort sig känd som något av näringslivets moraliska samvete. Hon accepterar genast rollen som nätverkets ”revisor”, den som håller koll på att man håller vad man lovar och inte lovar mer än man kan hålla.

– Jag sitter här idag för de enskilda insatsernas betydelse. Vi tror oss inte kunna förflytta berg, men väl gräva bort den närmaste kullen. Det i sin tur förändrar världen. Så tänkte Folksams grundare en gång i tiden när man gick ihop för att våga investera i välfärden. Det vi kallar utanförskap är inte bara ett ekonomiskt och personligt problem. Det skapar en instabilitet i samhället som drabbar alla.

– Mångfald och jämställdhet är egentligen något väldigt praktiskt, instämmer Rikard Josefson, VD för Länsförsäkringar Bank. Det förstärker våra konkurrensfördelar och hjälper oss i vår vision att skapa trygghet för våra befintliga och presumtiva kunder. Kärnan i våra policyprogram är att Länsförsäkringar finns lokalt och nära våra kunder och alla i vår organisation gör vad vi kan för att sätta oss in i och förstå kundernas vardag. Därför är det viktigt för oss att ha medarbetare med olika bakgrund och olika erfarenheter.

– Mitt löfte till Hillevi Engström är att öka ansträngningarna i det utvecklingsarbetet, säger Rikard Josefson.

– Jag har aldrig förstått pratet om att alla invandrare måste lära sig svenska, inflikar Carina Lundberg Markow. Om det är något

Chefen har makt att förändra

Enligt TNS Sifos undersökning bland 500 chefer i privat sektor har många svårt att definiera vad mångfald är eller kopplar det enbart till etnisk bakgrund. Vår definition av mångfald är bred och inbegriper **etnisk bakgrund, ålder, kön, sexuell läggning och funktionshinder**.

För att få insikt i om vi lever som vi lär har vi, under ledning av jämställdhetskonsult Ann-Katrine Roth, undersökt hur det står till med mångfalden i de egna företagen. Vi har gjort mentometermätningar bland cheferna, eftersom de har makt att förändra. Resultat: Det viktigaste när det gäller att flytta fram positionerna är att ”jag som chef tar ansvar och agerar”.

I nätverket har vi formulerat varför mångfaldsfrågan är viktig och enats om att det är för att vi vill:

- Ta samhällsansvar
- Visa att mångfald är lönsamt
- Vara en attraktiv arbetsgivare

Almedalen 2012 är ett delmål. Under hösten ska vi ta fram en handlingsplan för nätverkets fortsatta arbete och bjuda in fler deltagare.



Det är bättre att ha fokus på att ta egna initiativ än att kritisera andra... vi behöver stöd av alla goda krafter i näringslivet.

vårt exportberoende land borde satsa på så är det mångfald när det gäller språk i våra företag och institutioner!

Lars Kry instämmer med Rikard Josefson att företagen måste se mångfald som en möjlighet och inte som ett problem:

– I femtio år har Proffice jobbat med att matcha rätt person till rätt jobb. Vi gör skillnad i människors liv och skäms inte över att tjäna pengar på att sätta folk i arbete eftersom vi gör nytta för samhället.

– Den inställningen hade man i Sverige på 1950-talet, när jag kom hit. Politikerna hade tagit ett fantastiskt beslut om att bygga samhället och vi invandrare behövdes för att det skulle lyckas, säger Salvatore Grimaldi.

Salvatore Grimaldi tillägger att han blir förvånad när han hör sina direktörskollegor klaga på Sverige som företagareland.

– Det är fel. Sverige är det enklaste landet i världen att göra affärer i, låga skatter, liten byråkrati och ingen korruption att tala om. Att sprida den kunskapen är viktigt. Sverige behöver små och medelstora företag, när de stora bolagen flyttar.

Och så upprepar han sitt mantra:

– I stället för bli ytterligare en kravmaskin ska vi gilla läget, starta företag och satsa på kompetensutveckling. Vad säger du Lars, ska vi starta en yrkesskola ihop?

Och det är bara ett i mängden av konkreta förslag som chefsnätverket föder under sina rundabordssamtal: Starta bemanningsföretag för olika etniska grupper; starta hemtjänstföretag som specialiserar sig på olika kulturer och språk; diskutera med banker och försäkringsbolag om finansiering av entreprenörskluster, som till exempel Upstart Malmö.

Ett återkommande tema i diskussionerna är chefsens roll. Proffice har med hjälp av TNS Sifo satt fingret på företagsledningarnas roll i mångfaldsarbetet (se sid 3).

Lars Kry är diplomatisk mot kollegorna när det gäller slutsatserna i Sifoundersökningen:

– Vår utgångspunkt är att det är bättre att vi har fokus på att ta egna initiativ än att kritisera andra. Men jag kan säga så mycket, att efter att jag har läst rapporterna är ännu mer övertygad om att vårt informella chefsnätverk behövs och att vi behöver stöd av alla goda krafter i näringslivet.

Proffice och Uppstart Malmö samarbetar för fler jobb



“Entreprenörskap som en väg ut ur utanförskapet”. Så lyder devisen för Uppstart Malmö som Proffice har ett partnerskap med för att stötta entreprenörer och skapa fler arbetstillfällen i Malmöregionen. Stiftelsen backas upp av ett 30-tal bolag och har initierat 175 jobb sedan starten 2011.

– Vår ambition är att få fram 1000 nya jobb under tre år i regionen, berättar Luciano Astudillo som är vice ordförande i Uppstart Malmö.

Uppstart Malmö är ett konkret exempel på vad näringslivet kan göra för ta vara på kompetensen hos utlandsfödda. Bakom initiativet finns flera av Malmöregionens mest tongivande företagsledare, bland andra Rune Andersson, Percy Nilsson och Sten K Johnson.

– Vi har hittat ett verktyg där vi kan tillföra kapital och kompetens till företag för att skapa tillväxt och fler jobb, säger Luciano Astudillo.

Samtidigt vet vi att segregation och utanförskap inte är ett unikt problem i Malmö. Kan vi långsiktigt finansiera stiftelsens löpande kostnader kan den expandera till fler större städer redan 2012.

En av dem som har imponerats av Uppstart Malmö är Prins Daniel. Vid ett frukostmöte med bland andra Luciano Astudillo och stiftelsens grundare Dan Olofsson fick prinsen veta hur stiftelsen har arbetat under det första året.

– För ett år sen hade vi chansen att presentera vårt initiativ för kronprinsessan Victoria och prins Daniel. Det är

väldigt kul att kunna återkomma med goda besked till prinsen, konstaterar Luciano Astudillo.

Uppstart Malmö är en privat och icke vinstdrivande stiftelse med syfte att under en treårsperiod skapa nya jobb genom att stötta entreprenörer med allt från investeringskapital till rådgivning och coaching.

– Många utlandsfödda bär på entreprenörstraditioner som vi kan hjälpa dem att förlösa i Sverige.

Proffices roll är att rekrytera personal till företagen så att de kan växa. Initialt handlar det om tjänster inom Proffices specialtområde industri och logistik. Delar av avkastningen från de bolag man driver upp och/eller startar kommer att gå in i stiftelsen.

– Vårt samarbete med Proffice är logiskt eftersom vi tillsammans erbjuder människor fler jobbtillfällen. Vi ger företagen chans att växa och bidrar till ett bättre näringslivsklimat i Malmöregionen, säger Luciano Astudillo.

www.uppstartmalmo.se

”

*Vi vill flytta fram
positionerna
genom att vara
goda förebilder
och komma med
konkreta idéer.
Målet är att visa
att mångfald
och lönsamhet
hänger ihop.*



Proffice är ett av Nordens största specialistföretag inom bemanning. Med engagemang och lyhördhet hjälper vi människor och företag att hitta lösningar för att utvecklas. Proffices vallöfte i Almedalen är att sätta minst 100 000 människor i arbete fram till valet 2014.

Vi erbjuder tjänster inom personaluthyrning, rekrytering samt omställning.