



Mitt Liv

En enkätundersökning med målgruppen utrikes födda om vad som krävs av svenska arbetsgivare för att attrahera, utveckla och behålla internationell talang.

Vad kännetecknar en inkluderande arbetsplats?



Innehåll

Förord av Lars Strannegård	3
Internationell talang har ordet	4
Viktigast när man söker jobb	6
En inkluderande arbetsmiljö	7
Stora företag gör det bättre	9
Största riskfaktorerna	11
Bästa tipsen till svenska arbetsgivare	13
Kommentar av Caroline Berg	15



Lars Strannegård,
Rektor,
Handelshögskolan
i Stockholm

Förord

Det bästa sättet att stärka ett lands konkurrenskraft är att höja dess kompetensnivå, och kanalisera kompetensen så att den används på bästa sätt. I ett land som Sverige är kunskap det enda sanna konkurrensmedlet och att inte tillvarata den kompetens som finns tillgänglig i landet är att syssla med ren kapitalförstöring.

Att inte bereda människor möjligheter att ta del av arbetslivet är också att neka dem tillträde till sociala sammanhang och känslor av meningsfullhet. Vi vet så väl att människor som får vara med att bidra till något om går bortom dem själva också upplever sina liv som mer meningsfulla.

Sverige var tidigare ett homogent land, men med tiden har det utvecklats till en geografisk plats med mycket större brokighet, som rymmer människor med en mångfald av erfarenheter, språk, perspektiv och kunskaper.

Att välkomna människor till ett land, men att förvägra dem tillträde till meningsfulla sammanhang och möjligheter att kunna bidra till samhällsbygget, är rent ut sagt skamligt. En oförmåga att se och bedöma andras kompetenser, och att enbart använda sin egen måttstock på vad som räknas som kompetens borde kallas vid dess rätta namn: inkompetens.

Det är alltså hög tid att vi i Sverige ser människor bortom kategorier som kön, etnicitet och nationalitet. Vi måste istället se människor som individer med passion och vilja att bidra och bygga system och strukturer där dessa krafter kan frigöras. Resultatet kommer att bli ökat värdeskapande i samhället. Men kanske än viktigare, med en sådan förändring kommer också ökande känslor av människovärde, och därmed värdighet. Detta är vad som krävs för att ta Sverige till nästa utvecklingsnivå.

Internationell talang har ordet

Att medarbetarna är ett företags viktigaste resurs är lika uttjatat som sant och märks inte minst av den globala kapprustningen i slaget om talangerna. Konkurrensen om de skarpaste hjärnorna är stenhård och en avgörande faktor för fortsatt tillväxt hos svenska företag. Här är experterna överens: företag som inte rekryterar från hela talangpoolen kommer att ha svårt att hitta den kompetens som krävs för att överleva. I rapportförordet beskriver Lars Strannegård, rektor vid Handelshögskolan i Stockholm, oförmågan att tillvarata den kompetens som finns tillgänglig i vårt land som ren kapitalförstöring.

I syfte att bistå svenska arbetsgivare med kunskap i deras talangförsörjning har Mitt Liv i samarbete med analysföretaget United Minds genomfört en omfattande enkätundersökning med gruppen internationell talang om deras erfarenhet av att söka jobb och arbeta i Sverige. Vi har frågat målgruppen vilka insatser de särskilt värdesätter hos svenska arbetsgivare för att de ska trivas, utvecklas och kunna bidra med sin unika kunskap och erfarenhet på arbetsplatsen.

Mitt Livs alumninätverk från mentorprogrammet Mitt Livs Chans utgör kärnan i enkätundersökningen. Nätverket består av över 1500 utrikes födda personer med eftergymnasial utbildning motsvarande 3 år eller mer.

Totalt 396 internationella talanger har delat med sig av sina bästa tips på vad svenska arbetsgivare kan göra för att skapa attraktiva arbetsplatser för framtiden som kan attrahera, motivera och behålla talanger oavsett kön, ålder, etnicitet, sexualitet, religion, könsöverskridande identitet och funktionsvariation.

Att öppna för fler korttidsjobb, skippa språkkravet och anonymisera rekryteringsprocessen är några av de totalt tolv tydliga uppmaningar som målgruppen summerar (s. 13-14).

På s. 6 listar talangerna vilka faktorer som väger tyngst när de söker jobb och redogör vidare för

hinder och utmaningar de möter i rekryteringsprocessen. Att en dryg tredjedel (36%) av respondenterna saknar anställning trots att många är högutbildade visar att svenska arbetsgivare har ett stort arbete framför sig (s. 10).

I en kommentar till rapporten (s. 15) av Axel Johnsons ordförande och tillika delägare i företaget Mitt Liv skriver Caroline Berg om bakgrunden till varför företagsgruppen införde mätbara mål för mångfald. För att nå framgång behövs många, och det behövs många olika.



Passion och trygghet

Viktigt att erbjuda både ett arbete som engagerar och trygga villkor för att locka internationell talang.



Nolltolerans och lika villkor

Att behandlas lika och inte behöva oroa sig för diskriminering är avgörande faktorer för internationell talang på arbetsplatsen.



Språkligt stöd och inkludering

För att skapa en inkluderande arbetsmiljö krävs språkligt stöd i kommunikationen och att medarbetarnas olika perspektiv och erfarenheter tillvaratas.



Utmaningar på arbetsplatsen

Bara hälften upplever att de har samma möjligheter till utveckling och befordran oavsett kön och bakgrund.

Två av tre uppger att de har ett arbete som motsvarar deras kompetens.

Endast en tredjedel upplever att arbetsgivaren arbetar aktivt för att säkerställa att medarbetares kompetenser tillvaratas.



Passion och trygghet i topp när internationell talang söker jobb

Vad är viktigast när du söker ett arbete?

01. Jobba med det man brinner för
02. Att jobbet matchar ens utbildning och kompetenser
03. Ett fast arbete
04. En bra lön
05. Att ens kompetenser (språk, internationell erfarenhet mm) tas tillvara

Att attrahera internationell talang

Högst upp på listan när internationell talang letar arbetsgivare i Sverige står att få jobba med det man brinner för. Även trygga villkor, som ett fast arbete och en bra lön, är faktorer gruppen värdesätter högt. En annan faktor av betydelse är att jobbet matchar utbildning och kompetenser samt att gruppens kompetenser, som språk och internationell erfarenhet, tas tillvara av arbetsgivaren.

Om vi jämför med andra talangenkäter* är ett jobb man brinner för också högst på inrikes födda talangers önskelista. Däremot prioriterar dessa talanger en bra chef, trevlig arbetsmiljö och balans mellan jobb och fritid framför trygga anställningsvillkor. Att jobbet matchar deras kompetenser ses däremot som en självklarhet och finns inte med som avgörande kriterium i valet av arbetsplats.

När vi bröt ut gruppen internationell talang med utomeuropeisk bakgrund visade det sig att kravet om kompetensmatchning till och

med vägde tyngre än deras önskan att få jobba med det de brinner för. Ytterligare faktorer som denna grupp särskilt betonar när de söker jobb är att komma in i det svenska samhället och lära sig svenska språket

...och behålla den

Att attrahera internationell talang är steg ett. Nästa utmaning är att få talangerna att trivas och vilja stanna på arbetsplatsen. Svaret från målgruppen är entydigt: viktigast av allt är att alla behandlas lika oavsett ålder, kön, etnicitet etc. Hela 93 procent av de tillfrågade anser att detta är centralt för att de ska trivas och utvecklas på jobbet.

89 procent uppger också "att kunna vara sig själv utan rädsla för att bli diskriminerad" är viktigt. Att internationell talangs fulla potential tas i anspråk och att belöningssystem och utvecklingsmöjligheter är jämlika och anpassade med hänsyn till medarbetarnas olika förmågor (t ex kulturellt eller språkligt) är andra faktorer som lyfts upp i enkäten.

* Young Professional Attraction Index (YPAI) av Academic Work och Kantar Sifo och Ranstads Employer Brand Research.

Att förhindra diskriminering viktigast för att skapa en inkluderande arbetsmiljö

Vilka insatser är viktigast för att skapa en inkluderande miljö på arbetsplatsen?

01. Tydliga riktlinjer och rutiner för att förhindra diskriminering
02. Öka kompetensen och utbilda om fördomar och interna strukturer
03. Tillvarata olika och unika perspektiv

Hellre lika villkor än anpassningar

Hur gör vi för att säkerställa ett inkluderande arbetsklimat? En global undersökning som nyligen genomfördes bland företag* visar att huvudfokus för det stora flertalet är kulturella anpassningar och mjukare förändringsfaktorer. Många organisationer lyfter fram insatser som mångfaldskalender, med möjlighet att byta ut ledighet vid svenska storhelger med andra storhelger, eller anpassningar kring mat och arbetstid.

I vår enkätundersökning ser vi att dessa frågor är lågt prioriterade i jämförelse med frågor om arbetsgivarens värdegrundsarbete. Viktigast för målgruppen är att arbetsgivaren har tydliga riktlinjer och rutiner mot diskriminering och trakasserier och att dessa är kända för de anställda. Att arbetsgivaren också arbetar för att höja kompetensen hos medarbetarna kring

fördomar, normer och interna strukturer som riskerar att vara exkluderande mot vissa grupper är prio två.

En annan insats som värderas högt, framför allt inom gruppen utomeuropeisk talang, är att anpassa information på arbetsplatsen språkligt. Att information tillhandahålls på engelska eller andra språk vanliga inom målgruppen värderas högre än att arbetsgivaren erbjuder svenskundervisning på arbetstid.

För att internationella talanger ska trivas och utvecklas på arbetsplatsen krävs också att arbetsgivaren har ett nyfiket förhållningssätt och kan tillvarata olika perspektiv och medarbetarnas erfarenheter på arbetsplatsen, t ex erfarenheter från andra marknader eller kulturer.

”Att behandlas lika och inte behöva oroa sig för att bli diskriminerad är viktigast för att internationell talang ska utvecklas”

* LinkedIn Global Recruiting Trends Report 2018

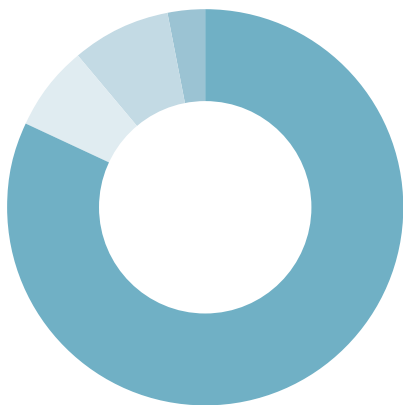
Kompetens till spillo

Det är fortsatt stor brist på utbildad arbetskraft i Sverige och svårigheterna att hitta rätt kompetens hämmar företagens tillväxt*. Samtidigt uppger drygt en tredjedel av respondenterna att de saknar anställning. Av dessa har 88 procent en eftergymnasial utbildning som 3 år eller längre.

Många uppger också att de upplever sig överkvalificerade för sina nuvarande jobb, men upplever samtidigt att svenska arbetsgivare inte anser att de är tillräckligt kvalificerade för jobb som matchar deras utbildning. En majoritet tror att svenska arbetsgivare generellt sett inte använder internationella referenser i samma utsträckning som svenska referenser.

“Swedish employers don’t value foreign educational and professional experiences”, förklarar en respondent i undersökningen.

Hela 4 av 10 internationella talanger uppger att deras bakgrund påverkar lönen. Utomeuropeisk talang tror i något större utsträckning att deras bakgrund påverkar lönen än europeisk talang. En majoritet (83 procent) tror dessutom att en utrikes född person generellt får en lägre lön än en inrikes född person med samma jobb. Endast en mindre andel tror att deras internationella bakgrund har en positiv inverkan på deras lön.



- **7 %** forskarutbildning
- **82 %** eftergymnasial utbildning 3 år eller längre
- **8 %** gymnasial utbildning
- **3 %** övrigt

1/3 av respondenterna saknar anställning trots att många är högt utbildade



4 av 10

Upplever att de är överkvalificerade för det arbete de utför idag



6 av 10

anser inte att svenska arbetsgivare använder internationella arbetsreferenser i samma utsträckning som svenska referenser



9 av 10

har inte svårare att acceptera en kvinnlig chef än en manlig chef

* Arbetsförmedlingens prognos 2018-2019



FOTOGRAF: KAROLINA FRIBERG

Stora företag gör det bättre

På topplistan över vad internationell talang värdesätter när de söker jobb kommer arbetsgivarens förmåga att ta vara på deras unika kompetenser. Att tillvarata medarbetarnas fulla potential är något stora företag och organisationer upplevs vara bättre på, enligt målgruppen. De som arbetar på större arbetsplatser svarar också i högre utsträckning att de är nöjda med sin nuvarande arbetsplats och att de upplever att alla anställda har samma möjligheter till utveckling oavsett kön och bakgrund.

På företag med över 250 anställda uppger 6 av 10 att de har samma möjligheter till utveckling och befordran. Det kan jämföras med 4 av 10 av dem som arbetar på företag med färre än 10 anställda.

En förklaring till att målgruppen föredrar stora organisationer är att större arbetsplatser generellt anses vara bättre på att säkerställa att gemensamma riktlinjer och rutiner mot diskriminering och trakasserier efterföljs.

Sociala koder och fördomar står i vägen

I vår undersökning ser vi även att det finns en del fördomar som sätter käppar i hjulet. En förutfattad mening är att utrikes födda i större utsträckning skulle ha svårare att acceptera en kvinnlig chef än en manlig chef. I enkäten svarar 91 procent av respondenterna att de är för en jämn könsfördelning och endast 4 procent att de skulle ha svårare att acceptera en kvinnlig chef än en manlig chef.

Det finns även sociala koder som riskerar skapa onödig friktion. En intressant observation från undersökningen är att svenska arbetsgivares småprat vid anställningsintervjuer om en kandidats ursprung kan upplevas negativt. Flera menar att detta tar tid från att tala om tjänsten ifråga.



Än finns mycket kvar att göra

Med målet att skapa en attraktiv arbetsplats för framtiden med ledare som också förstår vad som krävs för att utveckla och behålla talang oavsett kön, ålder och etnicitet är resultaten från vår enkätundersökning nedslående. Nära hälften av respondenterna svarar att de inte upplever att alla har samma möjlighet till utveckling och befordran på sin arbetsplats. Bara en tredjedel uppger att deras arbetsgivare aktivt arbetar för att säkerställa att medarbetares kompetenser (ex språkkunskaper, internationell erfarenhet etc) är kända och tillvaratas på arbetsplatsen.

En annan svårighet internationell talang återkommer till är att de inte blir kallade till intervju trots att de uppfyller kraven för tjänsten. Bland respondenterna uppger 4 av 10 att de upplevt diskriminering när de sökt jobb på grund av faktorer som språk, ålder, religion eller kultur. Att anonymisera rekryteringsprocessen ses som den enda riktiga lösningen på detta

48 %

är redo att flytta för rätt jobb

Samtidigt visar studier bland företag* att svårigheter att nå ut brett alternativt få rätt kompetens bland de sökande är en av de största barriärerna för att höja mångfalden. Flexibiliteten hos internationell talang är emellertid stor.

Nästan hälften av de tillfrågade talangerna svarar att de är beredda att flytta till en annan ort eller stad i Sverige för rätt jobb.

* LinkedIn Global Recruiting Trends Report 2018

Störst riskfaktorer att förlora internationell talang till andra länder

- Krav på svenska blir ett etableringshinder
- Bristande flexibilitet och möjligheter
- Bristande förmåga att ta vara på kompetens

Kravet på svenska är en av de största utmaningarna för internationell talang. Många arbetsgivare kräver idag att deras anställda ska kunna tala svenska även när arbetsuppgifterna inte kräver det. Kravet på svenska har blivit ett etableringshinder och gör att arbetsgivare riskerar att missa kvalificerade kandidater i sin rekrytering. Av respondenterna svarar 6 av 10 att de upplever att en felfri svenska väger tyngre än andra kompetenskrav som arbetslivserfarenhet, och 4 av 10 känner sig språkligt begränsade på arbetsplatsen. Enligt respondenterna i undersökningen är det viktigare med information på engelska och andra språk än att arbetsgivaren erbjuder svenskundervisning. För att attrahera internationell talang krävs att svensk arbetsmarknad blir mer internationell.

“English at workplace opens for an international career”

Föreslår respondent i undersökningen

Bristande flexibilitet

Utöver krav på svenska språket uppger många internationella talanger att de hindras av att arbetsmarknaden i Sverige inte är tillräckligt öppen och flexibel. Många jobb utannonseras inte och målgruppen upplever att man måste ha ett starkt kontaktnät för att komma ifråga.

En del respondenter förespråkar friare anställningsformer som praktik och korttidsjobb för att få möjlighet att komma in på arbetsmarknaden och visa vad man går för. Samtidigt är det flera som vittnar om risken att fastna i “praktikfällan” med obetalda praktikplatser som inte leder till

jobb. Även bostadsmarknaden uppges som ett stort hinder för att komma in på svensk arbetsmarknad. I undersökningen uppger 4 av 10 att de funderat på att lämna Sverige för att söka jobb någon annanstans i världen. Engelsktalande länder toppar listan över alternativa arbetsmarknader för internationell talang. I den globala konkurrensen om talang bör detta vara en varningsklocka för svenska arbetsgivare.



4 av 10
känner sig språkligt begränsade på arbetsplatsen



6 av 10
uppger att en felfri svenska väger tyngre än arbetslivserfarenhet



4 av 10
har funderat på att lämna Sverige och söka jobb någon annanstans i världen

Om respondenterna



KOMMER FRÅN

82

LÄNDER

VANLIGASTE YRKESGRUPPERNA

23%
EKONOM

16%
INGENJÖR

6%
IT/SYSTEMVETARE

6%
KOMMUNIKATION/MEDIA

5%
JURIST

KÖNSFÖRDELNING



41%

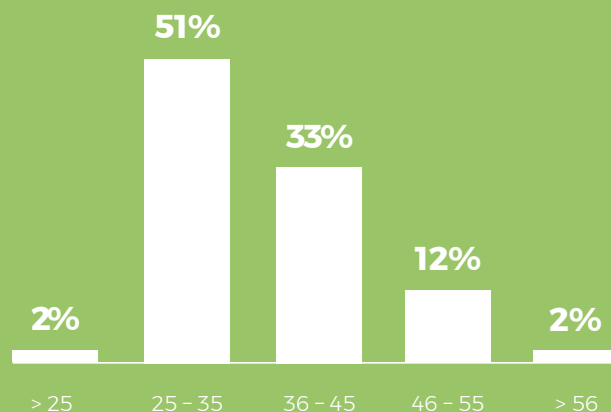


59%

VANLIGASTE SPRÅKEN



ÅLDERSFÖRDELNING



12 tips på vad arbetsgivare kan göra för att attrahera, motivera och behålla internationell talang

Vi bad målgruppen utrikes födda dela med sig av sina bästa tips till svenska arbetsgivare på hur de kan arbeta för att internationell talang aktivt ska söka sig till deras verksamhet och vad som sedan krävs för att behålla talangerna i organisationen.

1. Var nyfiken!

Vänd rädsla till nyfikenhet och våga utmana fördomar genom att aktivt arbeta för att ta in människor med olika bakgrund i organisationen.

“Embrace diversity and the value it can add to the work environment and the development of their company”

“Hold job fairs exclusively for international talent with a target to diversify workforce”

“Just do it! Var nyfiken, tänk till, våga tro!”

2. Skippa språkkravet

Om du vill att utrikesfödda talanger ska söka utlyst tjänst annonsera även på engelska och ange inte svenska som språkkrav om tjänsten inte kräver det.

“Ha tålamod! Acceptera svengelska i början och erbjud internationella medarbetare information också på andra språk”

“Speak English, help with Swedish”

“Look at qualification and passion instead of Swedish skills (language can be learnt, passion can't)”

3. Öppna för korttidsjobb

Testa varandra genom att erbjuda praktikplats, provanställning eller genom att låta människor göra kortare inlägg på arbetsplatsen och “provjobba” en tid. Viktigt att det finns tydliga mål för och utvärdering av praktikplats och provjobb.

“Provide opportunities via internship, temporary contract, etc and then evaluate the performance in short term”

“Give a chance. Be honest on what you are looking for. Be fair”

4. Prata mångfald

Berätta att ni välkomnar internationella medarbetare i er organisation och redogör löpande för insatser ni gör för ökad mångfald och inkludering på arbetsplatsen i företagskommunikation och sociala medier.

“Advertise diversity, talk about inclusion”

“Ta vara på internationella medarbetares kunskaper, bakgrund, kultur och erfarenheter och berätta på vilket sätt de gör ett företag rikare och mer kreativt”

“Highlight the strength and value of diversity widely”

5. Säkerställ en rättvis rekrytering

- Annonsera på engelska och uppmuntra sökande med internationell bakgrund
- Annonsera på LinkedIn och andra forum där målgruppen finns
- Anonymisera rekryteringen (namn, födelseland, ålder, kön)
- Ställ samma intervjufrågor till alla arbetssökande

“Employers in Sweden should value professional skills and education more than nationality and Swedish language skills”

“Ge internationell talang samma chans att komma till intervju som inrikes födda”

6. Läs på

Svenska arbetsgivare behöver lära sig mer om målgruppen internationell talang i Sverige och om de länder arbets-sökande har erfarenhet från. De behöver också skaffa sig bättre kunskaper om olika utbildningar från utländska universitet.

“Utbilda HR om allt som rör uppehållstillstånd och Migra-tionsverkets regler, redan under annonsutskick. Jag blev nästan avböjd uppehåll stillståndet pga att annons hade publicerats på annan webbplats än Arbetsförmedlingens.”

“Skilled and unbiased recruitment team having in depth knowledge regarding the value of inter-national degrees and experiences.

“Använd de sökandes internationella referenser”

7. Sätt upp mätbara mål

För att skapa en arbetsplats som värde-sätter mångfald krävs ett inkluderande ledarskap som tar hänsyn till med-arbetarnas olika behov och mätbara mål för mångfaldsarbetet.

“Set up targets for diversity and promote inclusion”

“Upprätta belöningsystem för inkluderings-insatser på arbetsplatsen”

8. Nolltolerans mot diskriminering

Tydliga riktlinjer och rutiner som är kända för de anställda för att förhindra diskriminering, trakasserier och kränk-ande behandling är a och o.

“Have diversity policies in place that are followed up and reviewed”

“Ensure equal opportunity when it comes to recruitment process and performance at work”

“Visa att ditt företag står för våra rättigheter och att du garanterar att personer med utländsk bakgrund inte utsätts för rasism”

9. Erbjud mentorskap

Para ihop internationella medarbetare med erfarna kollegor på arbetsplatsen i ett mentorprogram för att snabbare hjälpa talangerna in i arbetet och också skapa ökad förståelse för personer med erfarenheter från andra kulturer.

“Offer a mentor at work at least for the first 6 months”

“En mentor på jobbet kan hjälpa internationella medarbetare förstå företagskulturen och undvika eventuella kulturkrockar”

10. Se målgruppens fulla potential

Arbetsgivaren ser internationella medarbetare som resurser och är duktig på att tillvarata deras olika erfarenheter och kompetenser på arbetsplatsen (t ex språk och erfarenheter från andra marknader eller kulturer).

“Make the international talent feel that his/her skills are trusted and valued”

“Ge uppdrag som motsvarar deras kompetens och ge talangerna plats och möjlighet att växa och utvecklas”

“Create an environment that makes international talent feel like an asset to the company”

11. Samarbeta mera

Svenska arbetsgivare behöver utöka sina rekryterings-nätverk och samarbeta mer med organisationer, för-eningar och forum med tillgång till målgruppen utrikes födda och internationella studenter.

“Samarbeta med NGOs och andra organisationer som t ex Mitt Liv som har kontakt med internationell talang”

“Collaborate with universities and offer internships for international students”

12. Guide för snabbare integration

Hjälp era nyanställda talanger till rätta i sitt nya hemland. Allt är nytt och de behöver en introduktion och vägled-ning kring hur det funkar med boende, kontakter med myndigheter, barnomsorg, språkkurser etc.

“Provide a comprehensive induction to new employees moving to Sweden with practical advice and support with finding accommodation, getting a bank account, Skatte-verket, medical care etc”

“Have a special project in order to support internationals such as company mentors, internal language courses etc”

Det krävs många som är olika



Caroline Berg,
Ordförande Axel Johnson

Som familjeföretagare i femte generationen har jag vuxit upp med en grundmurad tro på företagandet som en av de viktigaste förändringskrafterna i samhället. När jag för dryga sex år sedan arbetade som HR-direktör i bolaget slogs jag över hur liten internationell mångfald vi hade på ledande positioner i koncernen. Axel Johnson är en handelskoncern med drygt 20 000 medarbetare och varje dag möter vi över en miljon kunder. Vi behövde fråga oss, hur skapar vi än mer inkluderande arbetsplatser där vi tar vara på all kompetens och möter alla kunder? Vad krävs av oss för att attrahera, utveckla och behålla internationell talang?

Vi vet att mångfald gör oss bättre. Genom mångfald skapar vi inkluderande och innovativa företag som speglar och förstår våra kunder bättre och vi vill rekrytera ur hundra procent av talangpoolen. För oss är mångfald en fråga om kompetens och förändring. Startpunkten var att tillsammans med koncernens olika bolag identifiera konkreta lösningar för att öka mångfalden. Därefter satte vi ambitiösa mål med sikte på 2020. Då ska 20 procent av ledarna i bolagen ha internationell bakgrund och vi ska ha en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Sedan fem år tillbaka driver vi ett antal initiativ i koncernen som på kort och lång sikt förändrar oss i rätt riktning.

Axfood tar varje år emot flera hundra nyanlända och asylsökande individer på praktik i sina butiker. Bolaget har dessutom startat lärlingsprogrammet Nyanländ i Axfood där nyanlända medarbetare har anställts för att under ett år varva butiksarbete med digitala utbildningar. Åhléns låter sina medarbetare på arbetstid delta i Axfoundations projekt ÖppnaDörren, ett initiativ där etablerade och nya svenskar möts – och satsar nu också på att få kunderna

att delta genom särskilda aktivitetsdagar på vissa av varuhusen. Martin & Servera har utbildat samtliga medarbetare i mångfald. Förra året genomförde vi Axelerate Leadership Program, ett skraddarsytt ledarutvecklingsprogram för att identifiera och utveckla talanger med internationell bakgrund. Alla i programmet har hittat sysselsättning som nu passar deras yrkesprofil bättre. Det är några av de lösningar som bidrar till vårt arbete med mångfald. Det är ett långsiktigt arbete och vi rör oss i rätt riktning. Helt avgörande är det stora engagemang vi har från både medarbetare och chefer.

Det mest avgörande för att skapa långsiktigt inkluderande arbetsplatser är ändå värderingar. Det är med starka värderingar i grunden som förändring på riktigt kommer till stånd. Samtidigt skapar starka värderingar trygghet: Alla på företaget vet att inkludering och mångfald är en del av företagets själ, och inte bara något som hänt på vägen. Det gör att personer med en annan bakgrund känner sig trygga och säkra på att de hamnat rätt.

Inkludering och integration är en av de viktigaste frågorna i Sverige just nu. Ingenting skadar så mycket som när människor känner utanförskap. Ord löser inte problemen – utan handling. På Axel Johnson är vi övertygade om att företagandet är en plats för just handling och förändring. Starka värderingar i grunden, tydliga mål och aktiviteter som driver utvecklingen. Det är vårt recept för förändring. Och vi nöjer oss aldrig. Vi har fortfarande mycket kvar att göra. Och till det behöver vi de bästa medarbetarna.

Caroline Berg är ordförande för Axel Johnson och femte generationens familjeföretagare med 20 000 anställda i företag som KICKS, Martin & Servera, Novax, Åhléns, Axfood och Dustin.



Om undersökningen

Rapporten är framtagen av sociala företaget Mitt Liv i samarbete med United Minds och bygger på resultat från en enkätundersökning med målgruppen utrikes födda. Undersökningen har genomförts via webbenkät på svenska och engelska och distribuerats via epost till Mitt Livs alumninätverk och Mitt Livs sociala mediekanaler samt ett utvalt antal forum för målgruppen.

Undersökningen genomfördes under perioden 28 augusti – 12 september 2018. Totalt samlades 396 svar in från respondenter från 82 olika länder.

unitedminds