



INTEGRATION
Värmland

REKRYTERA MERA

Inspiration för dig som vill rekrytera etnisk mångfald

Etnisk mångfald inom arbetslivet

Etnisk mångfald utgörs av människor med olika etnicitet. Det är inte olikheterna i sig utan samspelet mellan dem som gör mångfalden till en framgångsfaktor.

När arbetssökande och anställda har lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter främjar man etnisk mångfald. Att utgå från kompetensbaserad rekrytering gynnar mångfald.

Ju fler sätt att tänka och arbeta på, desto större möjligheter att åstadkomma något riktigt bra. En mångfald av kompetenser i fråga om språk, färdigheter, teoretiska kunskaper, kulturer, förmåga till problemlösning och mycket annat gynnar hela samhället och näringslivet i stort. Mångfalden förutsätter en villighet att ifrågasätta egna sanningar och ta till sig av nya argument.



Varför etnisk mångfald?

I de flesta beskrivningar av företag som lyckats med rekrytering av etnisk mångfald lyfts bland annat dessa positiva faktorer:

- Etnisk mångfald kan medföra en ökad kreativitet och kunskap, samt främja ett förbättrat beslutsfattande, samarbete och kommunikation. Detta leder till en bättre problemlösningsförmåga, innovation, produktivitet, effektivitet och organisatorisk flexibilitet.
- Etnisk mångfald bland personalen är en konkurrensfördel i en globaliserad värld
- Etnisk mångfald främjar en ökad trivsel, arbetstillfredsställelse och engagemang på arbetsplatsen.

Tips och råd i rekryteringen

Alla på arbetsplatsen är ansvariga för att den etniska mångfalden tillvaratas. Det främsta ansvaret ligger dock hos arbetsgivare, chefer, HR-funktion och fackliga representanter.

Kompetensbaserad rekrytering

Kompetensbaserad rekrytering handlar om att genom att rekrytera rätt person för uppgiften öka företagets möjligheter att utvecklas och nå resultat. Kompetens handlar om förmågor, färdigheter och förhållningssätt som vi använder oss av för att åstadkomma resultat på arbetet. Rekrytering utifrån ett mångfaldsperspektiv kan innebära att den som tillhör en underrepresenterad grupp anställs när två sökande har lika meriter.

Annonser

Annonserna bör inte vara diskriminerande eller uteslutande genom att onödiga krav ställs. Annonseringen bör ske genom forum som personer med olika etniciteter kommer i kontakt med, som exempel Metro eller Blatteförmedlingen.

Urval och bedömning

Alla inkomna ansökningar ska behandlas lika. De arbetsökande ska bedömas utifrån personlig lämplighet och kompetens.

Arbetsklimat

Förhållningssätt och attityder

Alla anställda ska ha lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Arbetsklimatet är öppet för olikheter och alla har respekt för varandra.

Diskriminering

Ingen anställd får bli diskriminerad. På arbetsplatsen bör det finnas en handlingsplan för jämställdhet och mångfald. Rutiner för att förebygga diskriminering bör vara en del i handlingsplanen. Om en anställd upplever sig vara diskriminerad ska den veta vart man hittar information och vem man ska vända sig till.

Kompetensutveckling/Utbildning

Anställda bör få fortbildning om etnisk mångfald för att öka kunskapsnivån och medvetenheten, samt minska fördomar.

Webbplatser med mer information

blatteformedlingen.se
arbetsformedlingen.se
mangfald.com

mine.se
suntliv.nu
do.se

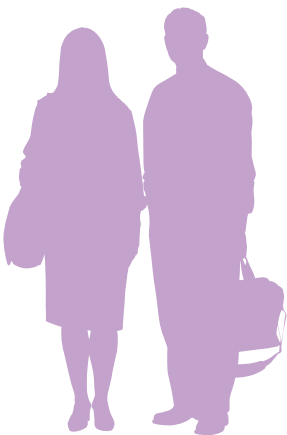
Intervju med Carina Fridell, HR-manager på Outokumpu Stainless Tubular Products AB

Kompetensbaserad rekrytering har lett till ökad mångfald

Företaget som tidigare har gått under namn som Uddeholm och AST heter numera Outokumpu Stainless Tubular Products AB. Den nuvarande verksamheten gäller produktion av rostfria rör.

Företaget består av anställda med olika nationaliteter bland annat från Bosnien, Colombia, Vitryssland, Montenegro, Serbien, Tyskland och Finland.

Outokumpu hade ingen medveten strategi att främja etnisk mångfald utan sökte helt enkelt personer med rätt kompetens och personlig lämplighet. Att många av dessa personer inte hade en svensk nationalitet var en tillfällighet. Man försöker helt enkelt hitta personer som trivs med att samarbeta med andra människor för att få en bra dynamik i gruppen.



” - Det gäller att se människors kompetenser och egenskaper istället för att fundera på deras namn. ”

– Till det positiva med att ha en etnisk mångfald i arbetsgruppen hör, enligt Carina Fridell som är HR-manager på företaget, att vi inte kan rulla på i gamla hjulspår utan måste tänka lite mer på vad det är för verksamheten vi bedriver och vad vi är till för. Man måste bli tydligare och förklara varför och det leder till att man i företaget blir mera anpassningsbar och lättare kan jobba med förändringsarbete. Dessutom får vi många goda skratt när medarbetare vågar bjuda på sig själva och på så vis berika den goda stämningen i arbetsgruppen.

Även på marknadssidan har man rekryterat etnisk mångfald och det ger ett mer värde eftersom de medarbetarna förutom sina språkkunskaper också känner till de kulturella koderna.

Carina berättar också att de i fortsättningen tänker arbeta med rekrytering på detta sätt och att de ser på människors kompetens och egenskaper istället för att fundera på deras namn. Ett öppet sinne är något som Outokumpu rekommenderar andra företag att ha. Genom att ha det kommer personer, oavsett etnicitet, att bedömas för sin individuella kompetens och företaget kommer i högre grad att ta tillvara den kompetens som finns i samhället.

Låt er inspireras av denna skrift i er rekrytering! En ökad etnisk mångfald i företaget kan uppnås genom kompetensbaserad rekrytering. Vi erbjuder här några verktyg och argument för mer mångfald i de värmländska företagen.

Kontakta oss gärna om du har frågor eller vill ha tips

Katja Berglund integrationsstrateg, Länsstyrelsen Värmland,
054-19 73 35, **Tanja Ekegren**, utredare mänskliga rättigheter,
Länsstyrelsen Värmland, 054-19 71 11



www.integrationvarmland.se

Integration Värmland är ett projekt som drivs av Länsstyrelsen Värmland och finansieras av Europiska flyktingfonden, Region Värmland och några av länets kommuner. Målet med projektet är att bidra till ett gott mottagande av flyktingar i länet genom att skapa en informationsplattform och ta fram hållbara verktyg för god etablering och integration i Värmland.