

## Mångfald behöver vi det?

Visst är det trevligt när vi är lika, när vi känner igen oss i kollegorna, tänker och tycker ganska lika. Men handen på hjärtat, händer det så mycket, skapar vi utveckling när allting går i samma spår? Forskningen visar att samarbete mellan heterogena personer är mer framgångsrikt än i en homogen grupp.

## Hur kan vi då skapa mångfald i både ett mänskligt och strategiskt perspektiv?

Det är ingenting vi skapar över en natt utan det är ett långsiktigt arbete som behöver genomsyra allt vi gör, allt från värdegrund till affärsverksamheten. Sätt gärna mätbara mål så att det syns att arbetet går framåt. Det här är ett affärsstrategiskt viktigt område.

Hur ser era kunder ut? Hur ser er marknadsföring ut? Hur kan ni spegla det i bolaget så att kunderna blir mer benägna att handla av just er? Beroende på vilken verksamhet vi bedriver kan ju mångfalden se ut på olika sätt.

Börja med att definiera vad mångfald betyder i ditt företag och vad mer olikhet skulle betyda för er i termer av mer framgångsrika affärer.

Jobba med attityder och inställningen till hur ni ser på olikhet, att det faktiskt är positivt och utvecklande och så att alla förstår innebörden av mångfald och varför det är en framgångsfaktor.

Beroende på vilket sätt du vill öka mångfalden behöver du starta i rekryteringsprocessen. Är det en annan åldersfördelning du behöver åstadkomma eller fler personer med annan kulturell bakgrund, fler kreativa människor eller fler män/kvinnor.

Om Lisa eller Pelle säger upp sig är det då väldigt lätt att säga att vi måste ha en likadan person som ersättare, men redan här startar processen. Gör en ordentlig kravspecifikation för att ta reda på vad ni verkligen behöver. Kanske kan ni göra en internrekrytering för att sen kunna anställa en yngre person som kan läras upp

Fundera över vilka kanaler ni ska söka nya medarbetare i. Var finns de personer som ni letar efter; i era olika nätverk, sociala medier, läser de branschtidningar eller dagspress? Var tydlig med vad ni söker och vad ni förväntar er av den nya medarbetaren

Viktigt att tänka på när du vill öka mångfalden genom rekrytering är att gärna anställa mer än en person som bidrar med olikhet. Det finns en risk annars att den nya medarbetaren känner sig ensam och inte finner sig till rätta. En yngre bland många äldre eller tvärtom, en man i en kvinnodominerad grupp etc. Är man två blir det lättare att hitta sin plattform.

Heterogena team är mer framgångsrika än homogena

[agneta.nyberg@vdstodet.se](mailto:agneta.nyberg@vdstodet.se)