



Publicerad 13 februari 2009 kl. 04:00

För ökad mångfald

Finanskris och lågkonjunktur sveper som en isande stormvind genom styrelserum och ledningsgrupper. Mängder av medarbetare varslas om uppsägning, sysselsättningen dämpas och arbetslösheten stiger.

DEBATT. Klimatet är kärvt när orderböckerna töms och ägarna vill se krafttag från ledningen. Varslen baseras på reell substans men risken för följa John-beteendets psykologi är också överhängande. Värst är det för enskilda individer som drabbas. Behovet att tänka nytt och positivt är stort, tunnelseendet tar lätt över. Men nu är dags att se framåt.

Varje kris leder till nya strukturer, nya tankebanor och nya kompetensbehov. Helt enkelt till nya möjligheter när olönsamma delar lämnat systemet. Det talas mycket om övervintring, om tekniksprång och om nya företagsformer. Givetvis viktiga frågor men glöm inte bort andra mer ovanliga utmaningar som vi har framför oss.

Vi måste lyfta blicken och se den strukturella förändring av arbetskraften som är på väg. Fyrtioåringarna går i pension och den svenskfödda arbetskraften krymper successivt samtidigt som den utrikes födda ökar. Faktum är att hela minskningen av svenskfödda ersätts med motsvarande ökning av antalet utlandsfödda.

Men kapaciteten minskar i alla fall eftersom sysselsättningsgraden är lägre bland utrikes födda än bland svenskfödda. Av 100 utlandsfödda i fyrtioårsåldern är det ungefär 75 som har ett jobb. Av 100 svenskfödda fyrtioåringar jobbar runt 90. Sysselsättningsgraden för utrikes födda är 15 procentenheter lägre än för svenskfödda. Det finns med andra ord en betydelsefull produktionsreserv som inte arbetar. Det rör sig om mer än 100 000 personer som skulle vara en reell tillgång om arbetsmarknaden som helhet öppnade sig mer ur ett etniskt mångfaldsperspektiv.

Bemanningsbranschen är en viktig förebild för mångfald på arbetsmarknaden. Oavsett det gäller etnisk, köns- eller åldersmässig mångfald så finns det mycket att lära av bemanningsföretagen. Oberoende undersökningar bekräftar detta.

En rapport från Institutet För Arbetsmarknadspolitisk Utvärdering – IFAU visar att andelen utlandsfödda i bemanningsföretag är betydligt högre än på arbetsmarknaden som helhet. Likaså är könsfördelningen jämn det vill säga den ligger inom gränsen 40/60. Även ålderfördelningen är till bemanningsföretagens fördel då många unga debuterar på arbetsmarknaden genom en anställning i ett bemanningsföretag.

En annan rapport visar att arbetssökande hos Arbetsförmedlingen med icke-svenska namn får färre jobbförslag än andra. Den problematiken kan arbetsgivare undvika om man anlitar bemanningsföretag, eftersom de anställer personer baserat på kompetens, oavsett namn.

Även om vi är stolta över detta inom bemanningsbranschen kan vi inte slå oss för bröstet och vara nöjda. Vi måste vässa oss hela tiden om vi ska kunna hålla vår position.

Arbetsförmedlingen, bemanningsföretagen, övriga privata och offentliga arbetsgivare är tillsammans med facken de viktiga aktörerna som kan agera för bättre mångfald på arbetsmarknaden. Jag föreslår att vi startar ett gemensamt och konkret utvecklingsarbete för att öka utbudet av arbetskraft inför kommande konjunkturuppgång. Och jag föreslår att vi gör det med mångfald i fokus.

Hans-Peter Lindqvist, VD för Adecco och vice ordförande i Bemanningsföretagen

Text och bild skyddas av lagen om upphovsrätt