



Tinni: Vad finns det för sporre för näringslivet egentligen? Varför skall man rekrytera olikheter?

Eva: Konkurrensfördelar. Andra perspektiv. Förmåga att se och kunna nya produkter, nya erbjudanden och nya kundgrupper. I vår värld, försäkringsvärlden, kan man få ett enormt försprång om man känner till olika människors sätt att leva.

Bernt: Att mångfald innebär en marknadsfördel har ju exempelvis Mc Donalds visat. Där har man också arbetat en hel del med funktionshindrade. Säljande organisationer kan vinna nya kundgrupper om de rekryterar brett.

Lisa: För mig handlar mångfald rätt och slätt om en väldigt stor rättvisa i samhället.

Eva: Men samtidigt, om jag hade mitt eget lilla företag som skulle gå runt så skulle jag inte vilja anställa en person som snart skall bli förälder, någon som är sjuk eller som inte kan arbeta lika snabbt som jag kräver. Är det så konstigt?

Lisa: Vad mycket kompetens du skulle missa. En massa erfarenheter som dessa människor har. Det är ju så komplext. Kanske kan man se detta som du ser som negativt som en typ av kompetens?

Eva: Det här landet drivs framåt av småföretagarnas kraft. De måste ha en väldigt hög produktivitet. Då måste man i vissa fall rekrytera efter det.

Margareta: Med tanke på det är det ju lite knepigt att vi inte anställer personer i 50-årsaldern istället för personer i familjebildande ålder i högre utsträckning. I så fall är ju detta ett tankefel.

Bernt: Det är faktiskt småföretagarna som har flest anställda med lönebidrag (företaget får en del av lönen betalad om de anställer en funktionshindrad, reds anm.).

Eva: Men jag kan förstå alla som tvekar. Det skulle jag också göra om jag satt med min lilla låda.

Tinni: Det gör du ju.

Eva: Nej, Skandia är en stor arbetsgivare som skall rymma många. Vi har mer ansvar. Men det finns så himla många olika skäl till varför man väljer och väljer bort. Vad är mångfald? Det är en bra fråga.

Tinni: Allt handlar kanske om att vi vill känna och tro att vi vet tillräckligt mycket om den vi anställer för att känna oss vissa om hur den personen kommer att fungera i arbetet.

Eva: Hela rekryteringsprocessen handlar ju i korthet om att minimera risken för att personen inte skall fungera arbetet.

Lisa: Samtidigt måste man när man rekryterar ta sig en funderare: är det jag som lägger problemen på den här individen därför att han eller hon påminner mig om någon eller någonting som jag varit med om tidigare?



Se världen! (en ruggigt sliten dänga?)

En multikulti-arbetskår betyder kärlek, kunskap och öppenhet. Och vilket företag vill inte förknippas med det? Anställ blattar, bruningar, nysvenskar, kebabriddare och lakritstroll och visa att ditt företag ser och kan världen. Det hela är enkelt, skriver Carlos Rojas Beskow, frilansjournalist.

”Vi behöver en växande tjänstesektor. Inte minst tänker jag på dem som kommer hit som flyktingar och som kan baka bröd, sy, passa barn och städa”. Så sa vår integrationsminister Jens Orback i Dagens Nyheter den 31 oktober 2004, dagen innan han skulle tillträda sin nya tjänst efter att ha snabbroilats från journalist, till kommunpolitiker till statsråd. Ribban är satt. Let's get it on.

Jag har växt upp i områden där folk byter namn och fejkar postadresser för att få jobb. Det är hemskt, faktiskt riktigt hemskt. Jag har träffat folk som är födda här i Sverige och inte får jobb: folk som pluggat hundratals högskolepoäng men på grund av sitt namn blivit bortsorterade gång på gång när personalchefer bedömt inkomna ansökningar. Förutom mig själv är det de här



Andelen med låg utbildningsnivå är nästan densamma hos invandrare som hos svenskar – 23 respektive 20 procent. Likadant är det med andelen med högskoleutbildning – 16 procent av invandrarna har det och 17 procent av svenskarna. Sysselsättningsgraden däremot skiljer sig markant: 60 procent för alla nya svenskar jämfört med 80 procent för infödda.



människorna, som jag utbytt uppgivna men nonchalanta vaskamangöra-kommentarer så många gånger med, dom som jag lutar mig tillbaka på när jag spyr på den strukturella rasismen arbetsgivare i Sverige har skapat och stärkt under alldeles för lång tid.

För det är den som förgjort så många människor. Den strukturella rasismen. Inte nassarna, inte barnrumporna i mellanstadiet som kallade Sabina för negerboll. Det är arbetsgivarna och arbetskamraterna som i sin strävan efter en abnorm homogen känsla spräckt så många svenska invandrades själar. Jag har spytt på det länge, och jag gör det fortfarande. Jag kan inte hjälpa det. Men samtidigt är jag mån om att vara följsam och kanske till och med torka upp spyan. Putsa golvet, erbjuda mig att tvätta tjockisens kläder och ta en fika med honom eller henne, som diskriminerar. För jag vill inte kriga, det här är alldeles för enkelt för att det ens ska behöva diskuteras. Och är vi intresserade, vilket jag förutsätter att ni också är nu, kan det gå riktigt smidigt.

Alla har någon gång tänkt en rasistisk tanke. Jag med förstås. Som barn bodde jag i Norsborg, som ligger i den tyvärr ökända norra delen av stockholmskommunen Botkyrka. Jag gillade det och (ni får ta det jag säger med en nypa salt efter-

I FYNDHÖRNAN PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN.



Jag, Carlos, säger helst blatte eller svartskalle. Det är min identifikation som jag kombinerar med den svenska. Det bästa är att alltid fråga folk vad dom vill bli kallade.

Kanske säger de något av dessa:

Nysvensk.

Svensk med utländsk bakgrund.

Person med utländsk bakgrund.

Människa med annan bakgrund än typisk svensk.

Spagge.

Bruning.

Krullo.

Ravioliraggare.

Kebabriddare.

Lakritstroll.

Kaffetrampare.

Sociala-betala.

Wohwoh.



som jag är något av en förortsromantiker) det var underbart. Alla klyschor om förorternas gemenskap och vackra natur stämde och vi barn behövde aldrig gå över en trafikerad väg. Det var en välplanerad ort precis som alla andra miljonprogram-hoods. Då tänkte jag faktiskt inte en rasistisk tanke. Visst sa jag att turk på burk smakar urk ibland men det var mest för att alla andra sa det. Min bästa vän var svart och min favoritfröken hette Nelda och vi brukade konversera på spanska. Jag tänkte aldrig på att jag befann mig i ett annorlunda Sverige och framförallt inte i ett Sverige som skulle vara sämre på något sätt.

Jag minns en gång när jag var på torget i Norsborg med min mamma. Jag var fem år och rätt lillgammal, så jag hade precis lärt mig procent. Efter att ha betraktat folket på torget en stund ryckte jag i mammas arm för att stolt och utan ett uns av förakt i rösten konstatera att ungefär 90 procent av alla i Sverige måste vara syrianer. Mamma skrattade och sa att "så är det bara här". Jag sa ingenting efter förklaringen, för jag fattade ingenting.

"Här" – Norsborg – var ju Sverige för mig. Visst är det en mysig historia att le åt, men samtidigt innehåller den en sanning som vi ska vara stolta över: vi föds inte rasister. Vi blir det i takt med att vi blir alltmer delaktiga i samhället vi lever i, som till sin



Adoptivbarn med utländskt utseende löper sex procentenheters större risk att bli arbetslösa jämfört med sina jämnåriga med samma utbildningsnivå och civilstånd. Det finns inga skillnader mellan adoptivbarn med nordiskt utseende och infödda svenskar.

Källa: nationalekonomen Dan-Olof Rooth, Handelshögskolan i Kalmar



grund och nästan av tradition placerar människor i olika fack beroende på statusen på dess födelseort. Men oavsett om vi fötts goda och inte "märkt" att vi blivit mer eller mindre rasister är varenda en av oss skyldiga till hur det ser ut idag. De enklaste åtgärderna kan också vara de bästa att börja med. Arbetare måste ta sitt ansvar för att inte vara fördomsfulla mot sina kamrater och skolelever måste lägga ner tönterierna med att droppa turkjävel och svennehora arton gånger om dagen. Men framförallt är det din skyldighet att jobba på hur du bedömer människor. En svart tjej som går på gatan påverkas inte mer än till sinnet om en full fan ropar jävla negerjävel efter henne på gatan. Och visst kan upprepade såna händelser ses som ett sätt där en etnisk majoritet utövar makt på ett förtryckande sätt. Men i de flesta fall är människor starka nog att vifta bort sånt, kanske bara skrika tillbaka och fortsätta tro på sig själva. Men när samma svarta tjej någon dag senare går på anställningsintervju och inte får ett jobb för att hon var för mörk eller bär sjal, då påverkas hennes liv, hennes ekonomi, hennes självförtroende, barn och framtid. Arbetsgivare har makt över människor. Därför är det den typen av rasism som spelar störst roll. "Vi är många vi är starka, krossa rasismen nu" gormade en bruten röst i en refräng på Latin Kings debutskiva. Känn er inbegripna av den



webbtips

www.mod.nu
MOD, Mångfald och dialog, är en mycket bra metod för att arbeta med ökad mångfald och integration på arbetsplatser.

www.sverige2000.se
Sverige 2000 institutet erbjuder rådgivning, utbildning och tillhandahåller publikationer och utredningar med mera om mångfaldsarbete.

www.quickresponse.se
QuickResponse är en redaktion som granskar nyhetsrapporteringen om invandring, integration och främlingsfientlighet. Nyttigt för att förstå hur vi får våra fördomar.

www.sou.gov.se/strukturell/
Regeringens utredning om strukturella hinder för integration i arbetslivet.

www.gringo.se



parollen, gör den till er också!
Det finns en ungefärlig skala på vilka grupper som diskrimineras i vilken grad. Till exempel går 32 procent av alla svenskar som är födda i Irak arbetslösa, enligt statistiken över arbetsmarknaden för personer födda utanför Norden. Samtidigt är det bara sex procent av svenskar födda i gruppen kallad "övriga länder" som är i samma sits. Till den gruppen räknas framförallt människor med ursprung i engelsktalande länder som Kanada, USA, eller Australien.

Språket en arbetssökande har brukar vara en vanlig anledning till att arbetsgivarna väljer att inte anställa. Den hierarki vi dömer folk utifrån bygger mycket just på kulturellt släktskap, till vilket språket såklart hör. Australiensare, nordamerikaner och engelsmän har mindre problem än irakier att accepteras eftersom de med sitt tal påminner oss om en kultur vi över-sköljts av och lärt oss att uppskatta, nämligen den amerikanska. Men egentligen har vi ingen aning om vad kanadensare har för sig eller vad de har för hederskulturer. Svenskar som pratar med arabisk dialekt kopplar vi tyvärr till terrorister och bergshyddor, mest utsprängda sådana. Bilder som vi fått av teve och tidningar. Många kopplar säkert en rund finsk kvinna med dito dialekt till mumintrollens mjuka och positiva närvaro. Antagligen skulle vi



Dagens Nyheter lät i augusti 2004 fyra personer, två med klassiska svenska namn och två med arabisksklingande, ringa runt och söka 366 jobb. Resultatet: var femte jobb som de med klassiska namn fick gå på intervju för, var stängt eller "tillsatt" när de med arabiska namn ringde och sökte några minuter senare. Dagens Nyheter publicerade rapporten den 5 september 2004.



gjort samma sak med runda arabiska män om mumintrollen snackat med arabisk dialekt i tjugo år. Vi får lägga vårt hopp till Josef Fares, får han producera tio filmer till kanske vi är där snart. Så det kulturella släktskapet är centralt. Frankrike spred finkultur på 1500-talet och sen dess klingar skorrande "r" sjysst i våra öron. Tjurdödande och indianmördande spanjorer som inte kan uttala långa vokaler hamnar fortfarande långt ner på skalan, trots att det är grannland med Frankrike. En forskare jag pratat med om ämnet flera gånger, Charles Westin, uppskattar vår rangordning ungefär såhär: Nordbor, anglosaxer, västeuropéer, lite annat och längst ner på skalan lägger vi svarta afrikaner. Det är absurt.

Språket är sällan ett hinder om inte den här hierarkiska psykologin blandas in. Jag jobbade till och från i en stor cykel-butikskedja under tre år. Jag var med anställningsnummer 734 den andra blatten som företaget anställde och min arbetsplats blev butiken i ett förortscentrum, Skärholmens. Det kom många olika människor dit, allt från överklassfamiljer från närliggande villaområden till chilennarmorsor som hade skramlat ihop till ungens första cykel. Nu hade jag förstås ett försprång eftersom jag växt upp i förorten och vant mig

”Ordet invandrare måste vara det skummaste ordet i svenskan. De enda som teoretiskt sett har kunnat vandra in i Sverige är norrmän och finnar. Numera kan man även vandra in via Öresundsbron, men de flesta tar nog fortfarande flyg eller tåget. Det är lite smidigare liksom.”

Zanyar Adami i Gringo
2004-10-20



vid att höra och förstå alla möjliga dialekter, men det var otroligt tydligt hur mina säljarkollegors respekt för kunden åkte bergochdalbana beroende på ett; deras hudfärg och två; hur "väl" de pratade svenska. Jag tyckte verkligen om mina arbetskamrater och vi blev vänner, men jag kunde bli chockad när det var omöjligt att de inte hörde vad den, i och för sig brytande, kunden sa men ändå upprepade ett idiotförklarande "VA?" med förvridet huvud flera gånger. Ofta gav kunden upp och bad att få återkomma. På samma sätt charmades mina kollegor av persern som kom in och bad om en cykel modell bättre med bara lite dialekt. Det är den nydemokratiska tanken. Assimilera dig och pumpa oss med pengar, så blir du respekterad. Att kunna ett tredje språk som många i kundkretsen talade var självklart en fördel, precis som att ha växt upp med många av kundernas barn och bekanta. Men den största slutsatsen jag drar av min tid som säljare är att det var respekten för olika människor som var det viktigaste jag bidrog med till företaget. Jag blev inte någon gång kallad rasist av kunder som skulle reklamera cyklar men inte fick det. Det blev alla andra som jobbade i butiken. Det var väldigt intressant, framförallt som jag var den av oss som kanske hade "svenskast" utseende. Jag var på den tiden ljusare och framförallt mycket



Udda platser att bli diskriminerad på

Det är inte bara av arbetsgivare man kan ha olyckan att bli diskriminerad. Här om dagen blev min mörka vän Carlos diskriminerad när han frågade en dam om vägen. Hon tittade på honom och trots att han upprepade frågan flera gånger spatserade hon förbi utan att säga något.

Krogen är också en klassiker. Krogarnas benägenhet att plötsligt bara släppa in folk på gästlistan när tre svenskkurder knackar på är häpnadsväckande.

Eller de regelbundna polisstoppen om du sitter bakom ratten på en medelklassbil med alldeles för burriga ögonbryn.

Det händer överallt!



spädare, med knappt någon hårväxt i ansiktet. Väldigt få gissade att jag hade utländskt påbrå eftersom jag också kunde dölja min förortskä utan problem när jag jobbade. Min butikschef däremot var rund och hade mörkt hår, vissa mörka drag annars också. Får jag avvika från mina principer och leka rasbiolog skulle jag klassa hans utseende som lite romskt. Ändå fick han jätteofta höra av kunderna att han var rasist. Den enda rimliga förklaringen är att jag alltid utstrålade respekt, oavsett om de kom och svängde sig med guldkedjor och sedelbuntar eller om det kom in trasiga flyktingar som inte hade råd med busskort. Det är en respekt för människor av alla slag och klasser som jag fått av att växa upp i miljonprogrammen, bland dem. Och en respekt som jag ibland kan förstå att andra inte har, även om jag inte kan tycka att det är okej. Jag var sexton år och en riktig lågbudget-investering för företaget. Men jag tror att cheferna fick en viss insikt av att jag räddade hundratals cykelsälj tack vare den kompetensen. Det jobbar lite fler blattar där idag och Skärholmen-butiken går tydligen bättre och bättre.

Suddar man egentligen bort de tre krusen, namn, hudfärg och språk, från bedömningsgrunden medför det inga komplikationer



Lästips

Statistik över arbetsmarknaden för personer födda utanför Norden AMS (2000:5)

Hinder och möjligheter
Integrationsverket (2003:1).

Ledarskap från enfald till mångfald
En lättsmält och intressant studie från Integrationsverket (2002:15) där tio framgångsrika chefers metoder granskas.

Längst därnere av Günter Wallraff
En hjärtskärande klassiker om hur turkiska invandrare behandlades på de mest groteska arbetsplatserna under åttioalets Tyskland. Originalen från 1985 finns på Norstedts, men den finns också i nyare pocketutgåva på Pocky.

Medieskugga av Gunnar Nygren och Lars Nord
En matig och intressant analys av hur medier-nas skeva rapportering påverkar vår uppfattning om förorter och dess invånare.

Orientalism av Edwards Said
En klassiker från 1978 som är bland det mest intressanta som skrivits om bakgrunden till att vi idag har så många nubbilder av olika folkslag, i synnerhet det "arabiska".



att anställa människor som är nyrotade i Sverige. Tvärtom kommer ditt företag med största sannolikhet rekrytera bättre. Det låter som en ruggigt sliten dänga men ändå är det få som har fejsat faktum. När Ericsson vid ett tillfälle testade att stryka namn och personnummer ur ansökningarna till en tjänst blev 12 av de 20 som anställdes svenskar med utländsk bakgrund. Det finns en hel del företag som faktiskt vidgat sina vyer och tjänat på det. Men det är fortfarande självklarheter man håller på med. Jag var till exempel på en konferens som handlade om just hur företag skulle "lyckas med mångfalden" här om dagen. Ett gäng föreläsare från olika håll lyfte fram case, som att Föreningssparbanken hade öppnat ett kontor i Hallunda centrum där hälften av dem som satts att jobba där hade utländsk bakgrund, eftersom många som besökte dem också hade det. Avantgardistiskt så det skriker om det. En annan berättade att de hade inrättat bönerum (läs: en skrubb vänd mot Mecka) på sin arbetsplats och dessutom börjat fråga alla som anställdes med utländsk bakgrund om de hade några särskilda behov. Men gud vad trevligt, men, varför gör inte alla personalchefer alltid det med alla anställda? Det är väl inte bara muslimer som har särskilda behov? Hört talas om vegetarianer? Allergiker? Kristna? Män? Kvinnor? I guess not.

Jag skrattar inte åt företag som håller på med sånt här. Jag ler och gillar välmeningen i det, men fastnar ändå med blicken någonstans och tänker att det ju är så... enkelt. Det är inte svårt att ta det här ett steg längre och helt enkelt anställa de bästa, det bästa teamet eller de som behövs. Jag är säker på att det är den bästa vägen till integration på alla arbetsplatser. Men det slutar säkert inte där.

Många chefer klappar sig förnöjt på magen när en ny anställd blir en i gänget. Mais oui, det är perfekt och bra för affärerna, men det är viktigt att en i gänget inte blir synonymt med assimilerad. Alla som tillhör minoriteter har en tendens att hänge sig majoriteten så fort de får läge. Att få jobb är ett sånt läge, då den som länge varit en simpel svartskalle nu får vara med i det vita gänget. Och om nyanställda Dragan börjar få samma förakt för andra Dragans som är kunder och därmed "under" honom har hela vitsen med mångfald på arbetsplatsen gått förlorad. Som arbetsgivare tycker jag att det är bland det viktigaste man kan ägna sig åt att berömma och motivera olikheterna de anställda kan ha. Faktiskt speciellt när det gäller svartskallar. Vi har, till skillnad från till exempel kvinnor och homosexuella, alltid varit tacksamma över att "släppas in". För kvinnor och homosexuella har del-



aktigheten i majoritetssamhället på lika villkor alltid varit en självklarhet de kämpat för. För folk som har invandrat till Sverige eller fått heta något annorlunda har känslan av att ha rätt till ett arbete som passar ens kompetens lagt sig de senaste årtiondena. Kämpaglöden som så länge fanns där har kvävts och istället har ett passande arbete, eller ett arbete över huvudtaget, setts som en bonus som vi tackat och bockat och kysst fötter för när vi fått.

Jag försöker få fram att ditt företag har mycket att tjäna på att få in svenskar med mindre klassisk bakgrund och främja deras olikheter som något värdefullt. Fler kundgrupper, fler språk, större kunskap vid internationella kontakter eller vid internationell expansion – rent affärsmässigt väldigt påtagliga effekter. Men också en stolthet för dig själv, dina arbetskamrater och ditt företag. Att ni är samhället, ni kan samhället. Ni sitter inte bara på mossiga sedelbuntar och blundar för hur Sverige och världen ser ut. Ni älskar världen, det är i princip det ni säger om ni lyckas representera Sveriges 20 procent som har utländsk bakgrund, 10 procent homosexuella och de som är funktionshindrade. Att älska och respektera världen är en av de kraftfullaste signalerna ett företag kan kommunicera. Men innan vi kramar ihjäl varandra och tar avsked så en sista brasklapp: se för allt i

världen inte din multikulti-arbetskår som något att skylta med. Det ska bara finnas där, naturligt. När någon frågar hur det är med mångfalden på företaget ska du kunna säga att det är jävligt bra, men du ska inte skicka ut dina Dragans som panelhonor så fort du får möjligheten. Det är inget särskilt med att ha en representativ arbetsplats, det är en självklarhet.

Kram på er och spärra upp era öppna sinnen nu så de aldrig stängs. Jag har stort förtroende för vårt samhälle. För den privata och den offentliga sektorn. Jag känner att vi 80-talister börjar bli tillvaratagna. Det är jävligt smart. Vi har växt upp i det här som jag förstår kan vara väldigt svårt och komplicerat och som man ibland trodde att man hade koll på men efter en knäpp på pannan förstod att man inte alls hade. Det sätter sig, men det kommer inte komma någon frälsare som ordnar allt åt alla. Det kommer inte heller lösa sig av sig självt. Men svårt är det inte.

Carlos Rojas Beskow, frilansjournalist