

Innanförskap

i praktiken

Samhällsbyggnadssektorns Etiska Råd hade årsmöte den 16 februari och bjöd efter mötet på två intressanta föreläsningar på temat "Innanförskap i praktiken". Först ut var Byggföretaget Dipart AB som berättade om hur integration blivit en naturlig del av deras företagskultur.

– För oss på Dipart har etnisk mångfald blivit ett normaltillstånd och inget konstigt. Vi fokuserar på det och jobbar aktivt med det hela tiden, berättar Mats Hoffman, personalchef på Dipart AB sedan 2002.

Dipart AB är ett medelstort byggföretag som startades 1993 av Thomas Frankborn och Jens Hoffman. Från början pysslade företaget mest med fasad- och balkongrenoveringar, men idag är verksamheten uppdelad på tre affärsområden; Bygg, betong och hus. Mats berättar att när han kom till företaget 2002 var de 20 medarbetare och omsatte mellan 15-20 miljoner kronor. Idag sysselsätter företaget 120 medarbetare och omsätter 300 miljoner kronor. Det lite unika med Dipart är att dessa 120 medarbetare kommer från 22 olika

länder, och att det är en medveten strategi som har målsatts efter värdegrunds- och visionsarbete.

– Första gången vi gjorde detta arbete var 2002. Vi ville synliggöra vad som var viktigt och diskutera vilka attityder vi hade, vilket förhållningssätt vi hade till olika saker och så vidare. En förutsättning för detta arbete var att alla var delaktiga och kände sig sedda. Vi samlade därför alla medarbetare och pratade om dessa saker. De fick skriva ner sina olika tankar och värderingar på små lappar som sattes upp på en stor tavla. Det var superhäftigt och alla var otroligt engagerade. Utifrån alla lappar skapades ett gemensamt styrdokument. Bland annat målsattes hur många nationaliteter vi skulle vara i personalgruppen och vilken omsättning vi skulle ha vid en viss tidpunkt, berättar Mats.

Det man bland annat kom fram till var att 2006 skulle personalen komma från 7 olika länder och 2010 från 10 olika plus att företaget skulle omsätta 150 miljoner. Alla mål uppnåddes redan 2009.

– Styrdokumentet med våra värdegrunder har kommit att bli "heligt" på Dipart och något som alla följer och arbetar efter, oavsett position, kultur



Mats Hoffman, personalchef, Dipart.

eller tjänst. Med jämna mellanrum samlas vi alla, reviderar dokumentet och sätter nya mål. Det skapar fokus och alla vet vart vi är på väg, säger Mats.

Utmaningar

Hela samhället står inför en jätteutmaning nu när alla nyanlända ska tas om hand och komma i arbete samtidigt som byggbranschen skriker efter arbetskraft och Mats menar att man ska se det som en möjlighet.

– Det är så många som behöver jobb och nu behöver vi mer än någonsin öppna upp för varandras olikheter. Vi har lärt oss att när man lär känna varandra så försvinner alla fördomar.

Dipart samarbetar med Botkyrkas yrkesskola och tar emot praktikanter, lärlingar och stöttar lärarna. I det dagliga arbetet berättar Mats att ledarskapet måste vara tydligt och uthålligt. Diparts platschefer utbildas så att de kan anta och lösa utmaningar, men några specifika konflikter som beror på kulturella skillnader kan inte Mats säga att de har haft.

VÄND:

Fortsätter på sidan 20.



– Självklart har vi konflikter, men det beror på att det är människor som ska samarbeta, inte för att någon kommer från det ena eller andra landet.

Kommunikation är viktigt och hos Dipart är det svenska som gäller och en ny medarbetare måste visa att de har en ambition att lära sig språket och integrera i samhället. När det behövs tar man tolkhjälp och Dipart har tagit fram ett program för hur det ska fungera och periodvis erbjuds exempelvis svenska-undervisning utanför arbetstid.

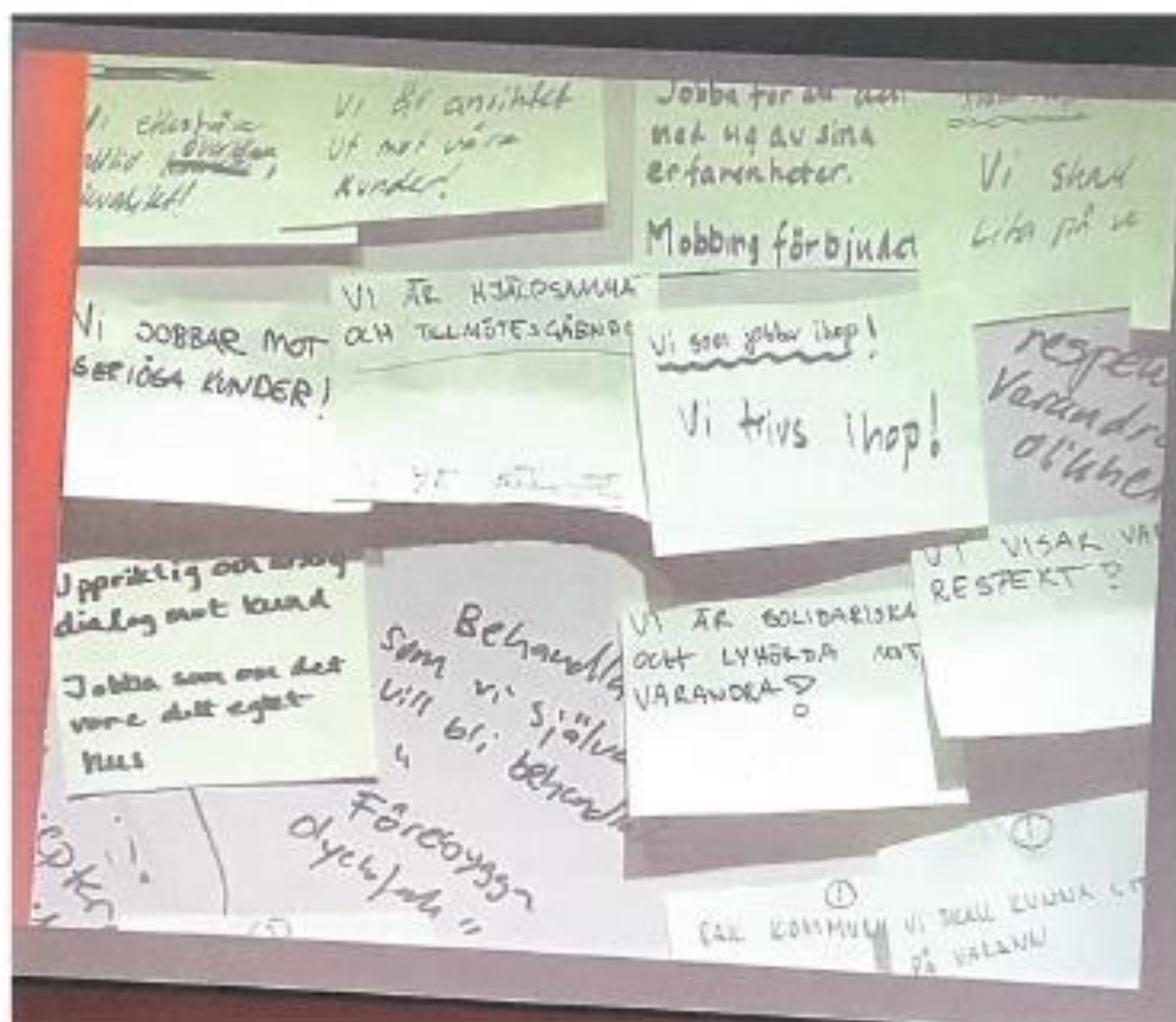
Sedan 2003 genomförs varje år en medarbetarenkät där man får bedöma en mängd parametrar på en 10-gradig skala och Dipart har ett snittbetyg på 7, vilket är starkt.

– Den är jätteviktig. Vi vill ha engagerade och motiverade medarbetare som känner sig delaktiga. Vi vill att de ska trivas och känna sig stolta över att arbeta på Dipart och enkäten är ett bra sätt att ta temperaturen på stämningen, säger Mats och berättar om företagets egna tidning; Monthly.

– Från början hette den Weekly och kom ut varje vecka, men det blev lite tätt så nu kommer den varje månad. Det är Diparts ena ägare; Jens Hoffman, som är redaktör och i tidningen berättas om olika projekt, medarbetare lyfts fram och vi kan rapportera om våra olika samhällsprojekt.

De projekt Mats pratar om är ett samarbete med Convictus och vision.nu som engagerar sig i Stockholms hemlösa. Bland annat har Dipart hjälpt cirka 5000 personer att få glasögon.

– Vi ville göra något bra för samhället genom aktiv handling och fick kontakt med en optiker och tillsammans gör vi



detta. Jag kan säga att känslan när någon som inte sett ordentligt på många år plötsligt får en tydlig bild är helt obekvämlig, säger Mats.

– Vi försöker leva som vi lär. Företagets värdegrund gäller alla och vi vill utvecklas och göra skillnad genom aktiva handlingar som exempelvis detta. I vår bilpool har vi 5 elbilar och vi har absolut nolltolerans mot korruption och svartjobb, fortsätter han.

Någon ställer frågan om värdegrunden har förändrats i takt med att antal nationaliteter blivit fler?

– Nej, vi har reviderat dokumentet

flera gånger, men den står sig bra och de ändringar som har skett är av universell karaktär, säger Mats och avslutar med tre framgångsfaktorer för att lyckas med mångfaldsarbete;

- Ha tålamod – värderingsarbete ska få ta tid!
- Sätt mål på mångfaldsarbete - det skapar fokus.
- Berätta historier – lyft medarbetare som gjort något bra och gör dem till förebilder.

Text och foto:
Marie Hansson