



Fördel mångfald

Omdöme:

D., Alm (1999). *Fördel mångfald – en tankeväckare om mångfald i organisationer*. Uppsala Publishing House.



Varje år utser KF en bok för ledare som tar upp ett aktuellt ämne på ett lättillgängligt och praktiskt sätt. I januari 2000 fick Daina Alm ta emot priset för sin bok ”Fördel mångfald”. Både ämnet och boken är dock i allra högsta grad aktuella.

Jag gillar denna bok av många olika skäl, som har med både innehåll och format att göra. Boken presenterar på ett rakt och lättfattligt sätt en rad olika modeller. Här får vi veta skillnaden mellan primära olikheter som är mer svårföränderliga som t.ex. ålder, etnisk bakgrund, handikapp och kön, samt sekundära olikheter som är mer föränderliga som t.ex. inkomst, arbetserfarenheter, utbildning, religion, huruvida man är förälder eller ej, och om man är gift/sambo eller ej. Dessutom får vi också veta mer om dessa faktorer relaterat till svenska förhållanden som t.ex. åldersstrukturer, ledarskap, andel kvinnor och män i styrelser, och andel svenskar med invandrarbakgrund.

Vi får också ta del av olika skäl till varför mångfald behövs i morgondagens företag. En slående modell som presenteras i boken lyfter fram vikten av att både ha mångfald, men också att skaffa insikter och kunskaper om hur man bäst kan nyttja den. Först då släpps den kreativitet loss som behövs för att skapa tillväxt.

I boken får vi dessutom möta många röster. Här hör vi Michael Treschows yttra sig om hur tråkigt han tycker det skulle vara om alla var som honom i ledningen. Vi får ta del av forskningsresultat, från forskare från olika länder. Flera företag figurerar med exempel som t.ex Statoil, Telia och Wirlpool. Vi får också ta del av erfarenheterna från USA, som ju kommit längre med ”managing diversity”.

Boken har ett behändigt litet format. Den har en glad framsida och inuti hittar man många roliga bilder, som illustrerar ett ämne som många gånger tenderar att uppfattas som tungt och svårt. Författaren blandar dessutom olika stilar på texten. Inledningen är en favorit med en sorglustig historia från det fiktiva företaget FELAB. Här finns också citat från undersökningar, uppställningar av olika slag och presentation av modeller i grafisk form. Som läsare ställs man dessutom hela tiden inför frågor att fundera på, ofta på temat ”Varför är det på detta viset?”.

Mot slutet så redovisas ett förslag till sätt att komma igång med mångfaldsarbete med steg som t.ex. ta reda på fördelarna, identifiera var organisationen står idag, formulera en vision och bilda en mångfaldsgrupp. Dessa är fullt logiska och genom användning av ”Appreciative Inquiry” så tror jag att mångfaldsarbetet kan stärkas ytterligare på åtminstone två sätt: dels genom att fokusera organisationens och medarbetarnas tidigare goda erfarenheter av mångfaldsarbete och bygga vidare på dessa, dels genom att integrera utvecklingsmetoder som i sig bygger på mångfald för att på så sätt få in mångfaldsarbetet på ett naturligt sätt i företagets förändringsarbete i alla processer.



Några minnesvärda citat:

“Att värdera och uppmuntra mångfald är i förlängningen ett sätt att se till att locka fram kreativitet och innovationskraft hos människor.” (s 22)

“Att välkomna mångfald är att välkomna innovation.” (s 45)

Jag rekommenderar denna bok till alla som vill veta mer om och få inspiration till hur mångfald kan utveckla verksamheten!

Lena Holmberg, Apprino