



MÅNGFALDSPRISET

D a l a r n a



Valbona Shala, grundare och VD för Feen AB

Om mig själv:

En invandrarkvinna med ett stort intresse för samhällsfrågor och ett starkt patos för den lilla människan. I vårt demokratiska samhälle har vi idag alldeles för många människor som lever i utanförskap. Någon på grund av sin bakgrund, någon på grund av sin tillhörighet och någon av en kombination av det nämnda.

Vi glömmer ofta bort att alla människor kan hamna utanför samhällets ramar, vem som helst och närsomhelst. Det räcker bara att man drabbas av olycka eller sjukdom så står man där, i beroendeställning av andra människor och samhället. En ekonomisk trygghet, ett arbete att gå till och tillhörighet till en större gemenskap är något som många människor strävar efter men som inte ges samma förutsättningar. Jag har självt levt i utanförskap och mina erfarenheter förvaltar jag väl och med respekt i mötet med marginaliserade grupper i samhället, där varje människa jag träffar är unik och som har hjälpt mig i min roll som samhällsbärare.

Vad är mångfald för mig:

Många människor idag verkar tro att mångfald innebär många personer från olika bakgrunder. Det är väl en del av definitionen, men för mig handlar mångfald om så mycket mer än så. Mångfald för mig är hur väl olika människor deltar i alla delar av samhället. Alla delar är otroligt viktiga, men i mitt yrkesutövande jag fokuserat på mångfald på arbetsmarknaden i stort, och hos olika bolag och offentliga organisationer i smått.



Det handlar om företagens och näringslivets överlevnad där vi idag har arbetskraftsbrist i flera yrkesområden samtidigt som vi har oacceptabelt hög arbetslöshet bland flera målgrupper, exempelvis socialt utsatta ungdomar och personer med utrikes bakgrund. Genom att aktivt arbeta med mångfald och lösa denna matchningsproblematik kan man med små medel och arbetsinsats nå en målgrupp som kanske inte tidigare varit nåbar. Därutöver tenderar företag med mångfald i organisationen vara mer innovativa, vilket inte är så konstigt - nytänkande och innovationer skapas i regel inte av likasinnade.

De företag och organisationer som arbetar proaktivt och är på framkant med sitt mångfaldsarbete kommer att vara framtidens vinnare eftersom de har högst potential till tillväxt. Det är dock viktigt att göra mångfald och inte låta mångfaldsarbetet vara en bortglömd notis långt ner i sidfoten på företagshemsidan.

Några tips till organisationer som vill arbeta mer inkluderande:

Av erfarenhet från mina kunder, så väl i näringslivet som i offentlig sektor, så vet jag att många organisationer känner en viss osäkerhet och otrygghet inför sitt mångfaldsarbete därför att de upplever att det är svårt att räkna hem investeringarna.

Ett tips från mig är att tidigt konkretisera framgångsfaktorerna med mångfaldsarbetet. Vad vill vi uppnå? Ett förslag här är att tänka i termer av "hur hittar jag en snickare eller IT-tekniker bland en målgrupp jag normalt inte tittar efter", istället för att tänka i termer av "hur kan jag få in fler personer med utrikes bakgrund i organisationen". Att arbeta mer inkluderande är i första hand inte en välgörenhets aspekt utan det är det rationellt att göra det.

Min erfarenhet när jag pratar med kunder är att det finns många drivande intraprenörer och enskilda individer som driver mångfaldsfrågor men de stannar ofta på ritbordet eller har svårt att skala upp mångfaldsarbetet. Låt inte motgångarna stoppa er och var inte rädda att ta in extern hjälp från mångfaldsexperter. Det finns många sådana och ibland behöver man bara en knuff i rätt riktning.

Varför har jag valt att delta i årets juryarbete:

Det är ett hedersamt uppdrag och mina hjärtefrågor. Jag är glad över förtroendet och att tillsammans med övriga jurymedlemmar arbeta för att lyfta fram goda exempel och förebilder som visar vägen och får hela vårt län att blomma. Det är viktigt för Dalarna och Sverige.