

Prisbelönat integrationsarbete

Tidigare i år belönades systerföretagen Strömberg Distribution i Flemingsberg AB och Strömberg Distribution i Huddinge AB söder om Stockholm för deras framgångsrika integrationsarbete av Rådet för Integration i Arbetslivet.

I motiveringen sägs bland annat att "Företaget har under ett antal år arbetat uthålligt för att skapa ett arbetsklimat som präglas av öppenhet, samarbetsanda och vilja till utveckling... ett bra exempel på betydelsen av ett målmedvetet ledarskap i ett allt mer internationaliserat samhälle". Strömberg är ett företag inom distribution med femtio procent utrikes födda bland de anställda. För många av dessa är Strömberg den första svenska arbetsgivaren och därmed nyckeln till delaktighet i det svenska samhället. Företaget ser en stor potential i sina lojala, engagerade och ambitiösa anställda. Strömberg drivs som ett familjeföretag där samhörighet, vänskap, flexibilitet, delaktighet och ansvarstagande är viktiga ledord. Internrekrytering prioriteras och de anställda får stöd och utbildning för att avancera inom företaget. Omsättningen av personal är anmärkningsvärd låg med tanke på att arbetet i produktionen är både tungt och stressigt.



Strömbergmodellen har skapat en större medvetenhet om etik och ökat arbetsglädjen. Mångfald har fått en positiv innebörd för företagets utveckling.

Kommunikation är A och O

Det centrala för integrationsarbetet på Strömberg Distribution är vikten man lägger vid kommunikation. Hela personalen deltar i kommunikationsutbildningen, vilket skapar både förståelse och intresse för olika arbetssätt och synsätt. Kommunikationskurserna var obligatoriska för alla anställda och de genomfördes i blandade grupper om tolv personer från olika delar av företaget. Utöver kommunikationskurser erbjuder man även frivilliga kurser i bland annat uttal, protokollskrivning och konversationssvenska. –"Strömbergsmodellen", som vi arbetade fram tillsammans med konsultföretaget Lefvedal & Ottander, har lyckats engagera alla i företaget och den har också uppmärksammats av Svenska ESF-rådet i Stockholm. Bakgrunden till att vi tog fram modellen var vår snabba expansion i kombination med ett stort antalet nyrekryteringar under slutet av nittiotalet. Detta skapade vissa interna svårigheter. Vi startade därför ett projekt i syfte att öka och förbättra kommunikationen och minska risken för missuppfattningar och produktionsstörningar, vilket vi var rädd för skulle kunna bli följden av olika bakgrund i fråga om kultur och språk, säger Sören Marhold, som är VD på Huddinge-företaget. Många integrationsprojekt har en tendens att fokusera enbart på de utrikes födda. Den enkla vägen valde man inte på Strömbergs. Den utgångspunkt man valde var att tillsammans med företagsledningen och representanter för de anställda, utveckla en metod där hela personalen omfattades av projektet. Genom att låta all personal delta i kommunikationsutbildning vill man skapa förståelse och intresse för olikhet. Resultatet av Strömbergmodellen är över förväntan. Projektet har påverkat och skapat en större medvetenhet om etik, skapat arbetsglädje

och bidragit till ett större ansvarstagande. En ökad medvetenhet om orsaker till missuppfattningar har bidragit till färre konflikter och bättre kontakt mellan kontor och produktion.

Vinster på flera plan

–Delaktigheten har ökat bland de anställda och det finns en större insikt om nödvändigheten av förändring och omstrukturering vilket har lett till en positiv utveckling. Bättre organisation och struktur innebär bättre disponering av anställda och maskiner och det i sin tur leder till mindre stress och mindre övertid. Effektiviteten har ökat och vinsten har påverkats positivt, säger Sören.

Möjligheten att påverka företagets utveckling har också ökat bland de anställda. Genom tvärgupper kan de utveckla de positiva effekterna av att träffas över avdelningsgränserna och diskutera frågeställningar som ledningen ger varje månad. Detta ger ledningen ett bättre beslutsunderlag och en tydligare bild av stämningen på företaget.

Besluten får en starkare förankring.

Kommunikationen ökar mellan alla led på företaget, vilket också ökar samarbetsförmågan och engagemanget i företaget. Mångfald har fått en positiv innebörd för företagets utveckling.

Rådet för Integration i Arbetslivet

Rådet för Integration i Arbetslivet har bildats av arbetsmarknadens organisationer för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Rådet arbetar på så sätt för att motverka etnisk diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna.

Rådet verkar för ökad integration på en rad olika sätt, bland annat genom utbyte av erfarenheter och idéer samt genom praktisk vägledning. Man uppmärksammar myndigheter och politiker på strukturer som måste förändras, man gör arbetsplatsbesök, ordnar hearings, forskar- och utbildningsseminarier samt utvecklar och sprider informations- och utbildningsmaterial.

Rådet premierar dessutom företag, myndigheter, organisationer och enskilda som bidrar till att öka integrationen i arbetslivet genom praktiskt arbete och goda initiativ med en särskild utmärkelse.

http://www.webbtidningar.se/mind/artikel.asp?tid_id=02/2005&Art_id=424&Typ_id=1