

Olika - men ändå lika

UTGIVEN AV BAO:s OCH FINANSFÖRBUNDETS
CENTRALA JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSKOMMITTÉ

Nr 1
2023

 finans
förbundet

BAO ARBETSGIVARNA INOM BANK OCH FINANS
THE EMPLOYERS OF THE FINANCIAL SECTOR

Med mångfald som affärsmål

Systematiskt jämställdhetsarbete och en tydlig modell ökade andelen kvinnor på avdelningen från 10 till 43 procent. Philip Erlandsson, chef på Nordea Markets, tilldelas 2022 års Annas jämställdhets- och mångfaldspris.

Ur juryns motivering:

”Med ett brinnande intresse och engagemang för inkludering, arbetsmiljö och mångfald har Philip Erlandsson på ett inspirerande sätt förbättrat miljön på handlargolet.”



Mångfaldsarbete kräver tålamod, men låt inte det hindra er från att börja, uppmanar Anna-prisvinnaren Philip Erlandsson som tog emot diplomaten under finansbranschens stora mångfaldsdag..

Mångfaldsinsatser som skapar förändring och ger effekt

I Olika men ändå lika sammanställs insikter, inspiration och kunskap från finansbranschens stora mångfaldsdag. Under halvdagen, som i år genomfördes på distans, deltog bland annat chefer på olika nivåer, medarbetare inom HR, fackligt förtroendevalda och andra intresserade i finansbranschen.

I den här skriften berättar bland annat årets Anna-pristagare Philip Erlandsson, Nordea, om sina erfarenheter och lärdomar. Malin Allard från Unicus delar med sig av kunskap om att anställa personer med neuropsykisk funktionsvariation, och Erdem Akan – grundare av Kompetenskompassen – berättar om hur man bidrar till en mer inkluderande arbetsmarknad med döv-, teckenspråks- och mångfaldsperspektiv.

”Nya interaktioner leder till nya idéer”

En trappa i fem steg har hjälpt avdelningen Fixed Income Sales på Nordea, att jobba systematiskt med jämställdhet och inkludering.

Bankernas handlarrum är av tradition mansdominerade och omgärdade av myter. När miljön skildras på film är det ofta stökigt och högljutt.

– Det är det arvet jag kämpar för att få bort, säger Philip Erlandsson.

Han menar att miljön i handlarrummet, och normerna som har bakats in i den, avskräcker många potentiella talanger. På 1980- och 1990-talen kunde det vara motiverat att skrika för att snabbt nå fram med information till berörda kollegor, men den tekniska utvecklingen har förändrat jobbets förutsättningar.

– Numera får alla informationen digitalt men vi har ändå fortsatt att skrika åt varandra. Utan rätt hantering från ledarna på golvet kan detta leda till en psykologiskt otrygg arbetsmiljö, säger han.

Fysiska miljön en del av arbetet

Philip Erlandsson och medarbetarna på hans avdelning, Fixed Income Sales, jobbar sedan 2017 systematiskt med jämställdhet, mångfald och inkludering som affärs mål.

”Numera får alla information digitalt men vi har fortsatt skrika åt varandra. Utan rätt hantering från ledarna på golvet kan detta leda till en psykologiskt otrygg arbetsmiljö”



Målet var att skapa industrins högst presterande handlarrum, berättar Philip Erlandsson.

Under ett föredrag på Finansförbundets och BAO:s mångfaldsdag i november berättade han om modellen som de har arbetat utifrån. Det är en trappa med fem steg: Inkludering, kompetenshöjning, arbetsmiljö, affärsresultat och prestation.

Philip Erlandsson beskriver hur mångfaldsarbetet, och nytänkandet som det har fört med sig, har gett ringar på vattnet inom verksamheten. När ett beslut om en omfattande renovering av Nordeas handlarrum fattades, passade man på att inkorporera ombyggnationen i mångfaldsarbetet.

– Vårt mål var att gemensamt skapa det finaste rummet i regionen och industrins högst presterande handlarrum, säger Philip Erlandsson.

Förr var det viktigt att handlarrummen var stora och öppna, så att rätt personer kunde höra varandra skrika, men så är det inte idag, konstaterar han.



– De här rummen var så stora att det kunde sitta människor där och jobba tillsammans i decennier utan att någonsin träffas, säger han.

Idag tror han att det viktigaste för att nå framgång är just att skapa möjlighet för möten.

– Nya interaktioner leder till nya idéer, säger han, och berättar att de under renoveringen har tänkt mycket på hur medarbetarna kommer att röra sig i lokalen, med målet att underlätta spontana möten.

Arbetar för åldersmångfald

Att man har lyckats öka andelen kvinnor tror Philip Erlandsson beror på att man genom att utmana normerna har fått fler kvinnor att söka sig till enheten, och vilja stanna kvar. Han tror också att de inom ledningen har blivit mer medvetna om hur man rekryterar rättvist.

Det är just för framgångarna på jämställdhetsområdet som Philip Erlandsson och hans enhet har prisats, men jämställdhetsfrågorna är del i ett större mångfaldsarbete.

– Vi jobbar till exempel stenhårt nu för att få mer åldersmångfald, säger han.

Han ser ett stort engagemang för mångfaldsfrågor bland sina medarbetare. Att inkludera och engagera så många som möjligt tror han är en nyckel till att nå framgång.

Samtidigt tror han att man som chef ska akta sig för att lägga för mycket fokus på en eventuell motstridig minoritet.

– Du måste försonas med att du kanske inte kommer få med dig alla.

Juryns motivering:

”Med ett brinnande intresse och engagemang för inkludering, arbetsmiljö och mångfald har Philip Erlandsson på ett inspirerande sätt förbättrat miljön på handlargolet på Fixed Income, Nordea Markets.

När könsfördelningen 2017 var 90/10 till männens fördel, införde Philip jämställdhet, mångfald och inkludering som tydliga affärs-mål för enheten. Samma enhet har nu 2022 en könsfördelning på 57/43, vilket är en remarkabel förändring.

Genom att inkludera medarbetare och delegera ansvar har avdelningen blivit en mer attraktiv, öppen, tillitsfull och mångfacetterad arbetsplats där också åldersmångfald har blivit en självklarhet. Philip har på ett föredömligt sätt visat att stora förändringar kan ske genom att målmedvetet sätta fokus på jämställdhets- och mångfaldsfrågorna.”

Det här är Anna-priset:

Annas jämställdhets- och mångfaldspris instiftades 1993 till minne av Anna C Persson-Collert. Hon var före sin bortgång ordförande i Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén.

Anna-priset delas årligen ut till enskild person, företag, klubb, projekt eller arbetsgrupp inom bank- och finansbranschen för goda insatser inom jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Philips fyra tips för ett framgångsrikt mångfaldsarbete

1

Sätt igång! Mångfaldsarbete kräver tålamod, men låt inte det hindra er från att börja.

2

Engagera så många medarbetare som möjligt.

3

Hantera utbildning om mångfaldsfrågor på samma sätt som all annan kompetensutveckling. Det är lika viktigt.

4

Uppmuntra de som vill vara med och driva arbetet. Lägg inte för mycket energi på att försöka engagera en minoritet, men bemöt deras argument.

”Mångfald gör oss bättre att klara nya utmaningar”

I en bransch med långa anor kan det vara svårt att tänka nytt.

– Många inom bankbranschen vill göra bra saker, men vi måste komma vidare till handling, säger Sandra Åkerfors, ordförande i Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén.

Vilka är de största utmaningarna i mångfaldhetsarbetet inom bankbranschen?

– Vi är en bransch med lång tradition och det tror jag påverkar. Det kan vara en utmaning att se nya möjligheter när det är enklare att fortsätta i samma hjulspår. Samtidigt är vi inne i en tid där vi måste tänka nytt, inte minst till följd av digitaliseringen. Nyttänkande inom ett område och strävan efter nya lösningar tror jag kan sprida sig och bidra till utveckling även till andra områden, som i mångfaldsarbetet.

Vad behöver göras?

– Vi måste sätta konkreta mål och genomföra aktiviteter som faktiskt förändrar. Vi måste skapa rekryteringsprocesser som ger förutsättningar för mångfald och tillsammans skapa inkludering genom hur vi är mot varandra. Sedan tror jag också att vi behöver bli bättre på att berätta om det vi faktiskt gör i arbetet för öppenhet och inkludering.



Arbetet för öppenhet och inkludering är en förutsättning för att ta tillvara allas kompetens, menar Sandra Åkerfors.

Varför är det viktigt att synliggöra det arbetet?

– Så att vi kan lära och inspireras av varandra! Jag tror också att mångfaldsarbetet kan bidra till en känsla av stolthet hos oss som jobbar i finansbranschen, om vi gör det rätt. Vilket i sin tur gör oss mer attraktiva för nya potentiella kollegor.

Varför är mångfaldsarbetet viktigt?

– Framför allt för att det bidrar till en bättre arbetsmiljö. Alla ska känna sig välkomna och kunna vara sig själva på jobbet. Det är en förutsättning för att vi ska trivas, ha ett bra samarbete och kunna göra ett bra jobb. På det sättet är detta faktiskt också en affärsfråga.

Vad finns det att vinna rent affärsmässigt?

– Arbetet för öppenhet och inkludering är en förutsättning för att vi ska kunna ta vara på alla medarbetares kompetens, men också för att vi ska få en bredd inom branschen. Vi når bättre resultat om fler perspektiv välkomnas och omhändertas, då kommer även fler grupper att känna sig välkomna att jobba hos. Mångfald gör oss bättre på att klara nya utmaningar och vara attraktiva för våra kunder.

Centrala jämställdhets- och mångfaldskommittén drivs i samarbete mellan Finansförbundet och Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO). Vad är nyttan med ett sådant samarbete inom jämställdhets- och mångfaldsfrågorna?

– Jag tycker att det är självklart att vi ska göra det här ihop. Vi bidrar med olika insikter. Genom att vi möts – representanter från olika banker, Finansförbundet och BAO – kan vi lära tillsammans och plocka upp bra initiativ och idéer från varandra. Mångfald och inkludering även här alltså!



”De flesta hindren går att komma runt”

Erdem Akan vill öppna dörrar för teckenspråkiga

Socionomen Erdem Akan vill bygga broar mellan dövsamhället och majoritetssamhället. Han är grundare av företaget Kompetenskompassen och kämpar för en mer inkluderande arbetsmarknad, där teckenspråksanvändare ses som en tillgång.

Erdem Akan är själv döv sedan födseln och kallar sig ”dövsolt”.

– Om det kom en mirakeltablett som gjorde att jag kunde prata och höra skulle jag avstå från att ta den, säger han.

Han upplever att många arbetsgivare är onödigt rädda för att anställa döva.

– Det finns en stor kunskapsbrist och osäkerhet hos arbetsgivare som gör det svårt för många döva att komma ut på arbetsmarknaden. Det vill vi förändra med ett kunskapslyft som öppnar dörrar för dem som står utanför.

Små saker gör stor skillnad, säger han.

Genom Kompetenskompassen erbjuder Erdem Akan den förberedande arbetsmarknadsutbildningen *Yrkesintroduktion för teckenspråkiga*, som ges via Arbetsförmedlingen. Han erbjuder också starta företag-rådgivning på teckenspråk via Stockholms stad. Hans företag vänder sig även till arbetsgivare med utbildning, konsultation och vägledning.

Han tycker att många arbetsgivare har en tendens att överdriva hindren när det kommer till att anställa teckenspråkiga.

– Visst finns det arbetsuppgifter som döva har svårt att utföra, som att prata med hörande i telefon, men de flesta hindren går att komma runt. Arbetsförmedlingen kan involveras, till exempel för att göra arbetsplatsen tillgänglig med tekniska hjälpmedel som bildtelefon med tolk på distans, säger han.

Han nämner även andra tekniska lösningar som hörselslingor, blinkande ringklockor,



teckenspråksappar och program som omvandlar tal till text.

– Jag vill uppmuntra fler arbetsgivare att anställa döva. Man kan ju börja med att ta emot en praktikant. Något många inte tänker på är att vi döva är väldigt vana vid att anpassa oss. Vi vet precis hur vi ska göra för att kommunicera med hörande, säger han.

Inkluderande med runda bord

Att skapa en arbetsmiljö som är inkluderande för teckenspråkiga kan faktiskt handla om något så enkelt som att ha runda bord.

– Vi döva behöver kunna se varandra när vi tecknar, förklarar Erdem Akan.

Vid sidan av arbetsgivarnas fördomar ser han att man som döv också kan få problem i arbetslivet genom att man hamnar utanför på arbetsplatsen.

– Att vara ensam döv kan så klart vara tråkigt. Man kanske missar information och pratet under fikarasten. Om ens kollegor bara kan lite, lite teckenspråk gör det stor skillnad, säger han.

Han tror också att man, kollegor emellan, kan komma långt i kommunikationen bara på ren vilja.

– Använd kroppsspråket, hitta på egna tecken, var lite kreativ! Många döva är bra på att läsa på läppar, och det går ju också att använda papper och penna. Det beror på individen vad man föredrar.

Systembolaget visar vägen

Erdem Akan nämner Systembolaget som exempel på en arbetsgivare som går före och anställer många döva. Döva medarbetare ute i butikerna brukar ha skyltar eller tryck på sina kläder där det framgår att de är teckenspråkiga.

– Om man vill erbjuda bra service åt kunder som är döva är det så klart väldigt viktigt att ha teckenspråkig personal, säger han.

Han pekade också på betydelsen av att ha en hemsida och kundtjänst på teckenspråk, om man som bank vill locka döva och hörselskadade kunder. Erdem Akan ser även att en utmaning som många döva upplever i kontakten med sin bank är att det ofta inte går att få hjälp via telefon.

– Handläggarna vill hela tiden att vi ska komma in till kontoret. Det är tröttsamt. Det måste finnas större förståelse för att vi kan ta hjälp av tolk utan att det förstör sekretessen.

Fem råd för att underlätta för hörselskadade och döva

- 1 Använd runda bord, ha bra belysning, lägg fram papper och penna.
- 2 Prata direkt till den döva och inte till teckenspråkstolken.
- 3 Använd hörselslingor och annan hörselteknik som blinkande dörrklocka, telefon och brandlarm.
- 4 Ha en hemsida och kundservice på teckenspråk.
- 5 Använd teckenspråkstolkar.

Källa: Kompetenskompassen

”Att vara ensam döv kan så klart vara tråkigt. Man kanske missar information och pratet under fikarasten. Om ens kollegor bara kan lite, lite teckenspråk gör det stor skillnad”

Teckenspråk ska främjas

- Svenskt teckenspråk är klassat som minoritetsspråk. Det ska skyddas och främjas, enligt språklagen.
- Omkring 30 000–40 000 svenskar är teckenspråkiga.
- Omkring 1,4 miljoner människor i Sverige har någon form av hörselnedsättning. Av dem är uppemot 10 000 barndomsdöva.

”Mycket kompetens som inte nyttjas idag”

Att anpassa arbetsplatsen för personer med autism ger ofta bättre arbetsmiljö för alla. Det menar Malin Allard, konsultchef på IT-konsultbolaget Unicus, där alla konsulter har autismdiagnos.

Autism Sverige uppskattar att mer än hälften av alla i Sverige som har en autismdiagnos är arbetslösa. Många skulle egentligen kunna ha högkvalificerade jobb, men stängs ute från arbetsmarknaden på grund av snäva normer för hur man ska vara, menar Malin Allard.

– Det är mycket kompetens som inte nyttjas idag, säger hon.

Att det är så ser hon varje dag på jobbet.

Anlitas av flera banker

Unicus erbjuder framför allt systemutvecklingstjänster och flera av deras kunder är banker. Malin Allard ser att arbetsgivare som väljer bort personer med autismdiagnos missar både kvalificerade medarbetare och nya perspektiv.

– Många som har autism tänker i andra banor jämfört med personer som inte har det, och det är verkligen en tillgång när man sitter och ska lösa ett problem tillsammans, säger hon.

Hon betonar att alla med autism är individer och olika. Samtidigt finns det sådant som ofta förenar. Många som har autism upplever till exempel sociala situationer som utmanande. Många har också svårt att filtrera bort störningar i omgivningen.

– Hittar man sätt att hantera utmaningarna på arbetsplatsen blir det inga problem, men om man inte gör det kommer det bli svårt, säger Malin Allard.

På Unicus får till exempel alla medarbetare brusreducerande hörlurar, och det är okej att ha dem på sig i lunchrummet.

– Alla vet att det betyder att man behöver tid för återhämtning. Det handlar inte om att man är otrevlig.



Var så tydlig du kan i din kommunikation, är ett av Malin Allards tips.

Delade tips på mångfaldsdagen

I en föreläsning på mångfaldsdagen gav Malin Allard tips till arbetsgivare och kollegor kring hur man skapar en arbetsplats där personer med autismdiagnos välkomnas.

Det kan till exempel handla om hur man formulerar sina jobbannonser.

– För att locka någon med autism ska annonsen gärna vara kort, tydlig och inte så fluffig, säger hon.

På Unicus är ansökningsformulären alltid helt frågebaserade.

– Om man uppfyller urvalskriterierna får man nya frågor där man ombeds utveckla sina svar. Vi började med att ha det här upplägget när vi anställde konsulter, men nu gör vi likadant när vi rekryterar chefer.

Något annat hon tycker att man ska tänka på om man vill underlätta för personer med autismdiagnos är att man ska vara tydlig i sin kommunikation, både som chef och som kollega.

”Jag är övertygad om att varje person kan bidra och har ett värde.”

– Det kan vara svårare än man tror. Säg att du skickar ett mejl till en kollega och ber personen höra av sig senast på fredag med eventuella synpunkter – och så blir det helt tyst. Betyder det att personen har glömt att svara eller hade kollegan inga synpunkter? Det är bättre att skriva ”hör av dig senast på fredag och säg om du har några synpunkter eller om du tycker att det är bra”.

Vill se bättre utbildning

Malin Allard önskar att villkoren i arbetslivet för personer med autismdiagnos i större utsträckning skulle tas upp under ledarskapsutbildningar och på HR-utbildningarna. Hon vill se fler ledare som visar vägen och vågar anställa.

– Jag är övertygad om att varje person kan bidra och har ett värde. Dessutom ser man att anpassningar för personer med autism gagnar alla. Det visar erfarenhet från skolan.

Malins tips för bättre arbetsmiljö för personer med autismdiagnos

- 1 Se till att det finns möjlighet att ta paus på egen hand. Alla tycker inte att det är vilsamt att småprata.
- 2 Fundera över om alla verkligen måste delta i sociala aktiviteter. Kan man hoppa över fredagsfikat om det tar mycket energi? Om det är viktigt att alla är med: förklara syftet tydligt. Handlar det om att skapa sammanhållning? Säg det.
- 3 Erbjud hjälpmedel, som brusreducerande hörlurar, för medarbetare som störs av ljudet från till exempel fläktar.
- 4 Var så tydlig du kan i din kommunikation.
- 5 Tänk igenom hur ni rekryterar. Hur ser urvalskriterierna ut? Hur är annonsen formulerad? Finns det grupper som exkluderas?
- 6 Erbjud ordentlig introduktion för nyanställda. Skicka gärna ut information redan innan första dagen.



Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO, och Finansförbundets Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittés syfte är att följa, främja och utvärdera jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen inom bank- och finansbranschen samt bidra till jämställdhets- och mångfaldsarbetet i bankerna och övriga företag i branschen. Kommittén har varit verksam sedan 1986 och detta partsgemensamma samarbete är unikt på svensk arbetsmarknad.

Ledamöter är Sandra Åkerfors, Tomas Oxendorff och Rebecka Salomonsson, utsedda av BAO, samt Stefan Henricson, Marie Brundin och Kristina Wirf, utsedda av Finansförbundet. Handläggare är Johan Magnusson på BAO, johan@bao.se, och Kristina Heyman på Finansförbundet, kristina.heyman@finansforbundet.se. Om du vill komma i kontakt med kommittén är du välkommen att kontakta någon av handläggarna.

Alla texter och bilder är framtagna av Charlie Olofsson. Grafisk form av Anna Hansson.



www.finansforbundet.se info@finansforbundet.se



www.bao.se bao@bao.se