

Fler kopplar mångfald till lönsamhet och kompetens

Lönsamhet, moral och tillgång till rätt kompetens är idag de främsta skälen till att företag arbetar aktivt med mångfaldsfrågor. Det visar Proffices Mångfaldsbarometer med 400 chefer, utförd av TNS Sifo.

Samtidigt visar undersökningen att det finns betydande risker för diskriminering av främst funktionsnedsatta och äldre vid chefsrekrytering.

Av de företag som idag driver ett aktivt mångfaldsarbete är behovet att hitta rätt kompetens främsta anledningen, 72 procent av cheferna i privat sektor anger det som viktig drivkraft. En stor grupp (53 %) anger moraliska eller rättviseskäl och ökad lönsamhet placeras av 42 procent som viktigt skäl till mångfald.

Andelen som ser en tydlig koppling mellan mångfald och lönsamhet har ökat; av de tillfrågade anser en majoritet (68 %) att företag som satsar på mångfald har större förutsättningar att nå lönsamhet. Motsvarande siffra förra året var 55 procent.

– Det är spännande att allt fler gör som vi på Proffice och kopplar mångfald direkt till företagets resultat. I allt större utsträckning är mångfald idag en integrerad del av arbetet med kompetens och lönsamhet, säger Lars Kry, VD och koncernchef för Proffice, som under flera år har drivit mångfaldsfrågan, genom nätverk i näringslivet och i bred dialog med övriga intressenter:

– Den moraliska dimensionen visar att allt fler företag inser att det för uthållig framgång även krävs goda relationer med det samhälle man är del av. Vi tror på samverkan mellan alla goda krafter: arbetsgivare, samhälle och individ på vägen mot ett hållbart arbetsliv för alla.

Om en positiv utveckling för den egna verksamheten är den starkaste drivkraften, är lagstiftning och opinionstryck de minst viktiga: "juridiska skäl" (10 %) och "för att slippa kritik" (3 %) har bottenplaceringarna bland åtta olika drivkrafter för mångfaldsarbetet.

Trots den positiva inställningen uppger uppseendeväckande många att flera grupper riskerar att utsättas för olaglig diskriminering av det egna företaget vid chefsrekrytering.



Funktionsnedsättning och ålder utgör de största riskfaktorerna för diskriminering. Bara 49 procent angav att funktionsnedsättning inte var något hinder vid chefsrekrytering, bara något fler, 56 procent, ansåg att ålder inte utgjorde ett hinder.

Minst risk för diskriminering utgör faktorerna sexuell läggning tätt följt av kön enligt de svarande. En klar majoritet uppgav att sexuell läggning (87 %) eller kön (85 %) inte överhuvudtaget innebar hinder för att få ett chefsjobb inom den egna organisationen. Bara 2 procent angav sexuell läggning eller kön som ett stort eller mycket stort hinder för ett chefsjobb på den egna arbetsplatsen.

– Diskriminering kan aldrig vara acceptabelt, och även om man inte ska övertolka resultaten, så är det uppenbarligen en lång väg kvar på många områden. Redan för ett år sedan pekade vi på att ålder utgör en betydande riskfaktor som fått jämförelsevis liten uppmärksamhet i debatten kring mångfald. Långsiktigt har vi inte råd att stänga duktiga människor ute eller missa värdefull kompetens på grund av våra egna fördomar eller bristande kunskap, säger Lars Kry.

Om undersökningen

Undersökningen är genomförd av TNS Sifo för Proffice. Frågorna ställdes till 400 chefer inom privat sektor under perioden 2:a till 16:e september 2013.

Ta del av hela Sifo-undersökningen i bifogad pdf.

För mer information kontakta:

Lars Kry, VD och koncernchef Proffice, 46 8 787 17 00, lars.kry@proffice.com

Maria Uggla, PR- och presschef Proffice, +46 733-57 00 32, maria.uggla@proffice.com

*Proffice är ett av Nordens största specialistföretag inom bemanning med över 10 000 anställda. Med engagemang och lyhördhet hjälper vi människor och företag att hitta lösningar för att utvecklas och skapa ett hållbart arbetsliv. Profficeaktien är noterad på Nasdaq OMX Stockholm, Mid Cap.
www.proffice.com*