

Mångfald är mycket större än jämställdhet

Att reducera frågan om mångfald till jämställdhet medför en allvarlig underskattning av mångfaldens alla aspekter och deras betydelse. Det leder till icke optimalt fungerande grupper, menar debattören Anders Gustavsson.

Mångfald i arbetslivet är en aktuell fråga. Tyvärr har den reducerats till att handla om jämställdhet. Exempel på detta är debatten om kvotering av kvinnor till styrelser, som av opportuna politiker har gjorts till ett slagträ i debatten.

Resultatet av en grups arbete beror både på *vad* den gör (lösa uppgiften) och *hur* den arbetar. Detta beror i sin tur av den mångfald som representeras av gruppens medlemmar. Jag anser att den mångfald som krävs kan beskrivas med fem faktorer: personlighetstyp, arbetsroll, varseblivning, inlärningsprofil och kompetens.

Kravet för att en grupp skall kunna fungera optimalt är att dessa faktorer är beaktade och representerade i gruppen. Kön, religion och kultur är inte valda som faktorer som beskriver mångfalden. De kan nämligen beskrivas med hjälp av de redan nämnda faktorerna.

VAD EN GRUPP KOMMER att göra beror i första hand på medlemmarnas kompetens. Hur den arbetar beror på de fyra övriga faktorerna. De styr också hur

”

Det enda i mångfalden som alla i gruppen skall ha gemensamt är de värderingar som verksamheten är baserad på. Med en sådan mångfald har en grupp det som krävs för att kunna fungera på bästa sätt.

medlemmarna kommunicerar. Det spelar ingen roll om mångfalden är representerad av till exempel kvinnor, män, buddister eller svenskar. Blandningen av och balansen mellan mångfaldens faktorer skall

varieras över tiden och är beroende av gruppens aktuella och kommande utmaningar.

Mångfaldens faktorer kan delas upp i olika delar. Exempelvis kan människor genom tester karakteriseras efter personlighetstyp. Detta brukar leda fram till fyra olika typer.

Vad gäller arbetsroller i en grupp finns det enligt Belbin nio stycken att ta hänsyn till. Var och en med sin funktion. En person kan varsebli sin omgivning med något eller några av sina fem sinnen. Inlärningsprofilen kan beskrivas som konkret upplevelse, reflekterande observation, abstrakt tänkande eller aktivt experimenterande. Kompetensen kan anses bestå av fem delar: färdigheter, kunskaper, erfarenheter, kontakter och värderingar.

I EN OPTIMAL GRUPP SKALL antalet personer vara ungefär sex enligt Belbin. Alla faktorer som styr mångfalden skall vara representerade. Vilka arbetsroller och vilken kompetens som måste finnas representerad avgörs av gruppens nuvarande och kommande utmaningar. De fyra personlighetstyperna bör dock alltid vara representerade. Varseblivning och inlärningsprofil bör även beaktas. Att sätta samman en grupp underlättas om medlemmarna kan agera enligt olika arbetsroller och personlighetstyper. Det kräver dock personer med god självkänedom.

Att sätta samman en optimal grupp är en komplex uppgift. Det enda i mångfalden som alla i gruppen skall ha gemensamt är de värderingar som verksamheten är baserad på. Med en sådan mångfald har en grupp det som krävs för att kunna fungera på bästa sätt. Den måste dock ges möjlighet att utvecklas från en grupp till ett team. Detta är en ofta förbisedd utvecklingsprocess (teambuilding). Men det är en annan historia.



ANDERS GUSTAVSSON
DOCENT EMPYREAL