



Om fem år kommer det att saknas 160 000 personer i den offentliga sektorn. I det ljuset ser Rodrigo Garay flyktningvägen som en möjlighet i stället för som ett problem.

## PORTRÄTTET



# JA, VI KAN!

Rodrigo Garay får det svåra att låta enkelt. Som hur man får svenska företag att bli bättre på kulturell mångfald. Drivkraften är att visa att den frågan handlar både om samhällsnytta och om business.

TEXT PER CORNELL FOTO MATHIAS HUSS

**A**lla professionella organisationer letar efter nästa generations stjärnor. Frågan är om de letar på rätt ställe och på rätt sätt. Det tror inte Rodrigo Garay, social entreprenör. Han bedriver ett trefrontskrig för att göra svenska företag och organisationer bättre på att anställa med kulturell mångfald som ett av kriterierna.

Genom sitt rekryteringsbolag Diversitas Talent inkluderar Rodrigo kandidater med utländsk bakgrund i uppdragen som i en vanlig rekrytering aldrig skulle vara aktuella. Han ordnar *tillgång*, alltså.

Rodrigo har också grundat den årliga konferensen Working for Change. Konferensen som han genomför tillsammans med Stockholmsmässan samlar näringsliv och offentlig sektor för att se hur de ska kunna stärka mångfalden i sina verksamheter genom hans femstegsmetod. Han ordnar *efterfrågan*.

Till våren startar han dessutom en crowdfunding-plattform för entreprenörer med utländsk

bakgrund som söker finansiering av sina idéer. Han ordnar *kapital*.

Utgångspunkten är att det finns en affärsnytta för företag att göra detta: det kan trygga kompetensförsörjningen, det kommer att öppna nya marknader och kundgrupper och mångfald definierar företaget som en positiv samhällsaktör.

Ska man träffa Rodrigo Garay gäller det att veta vilket kontor han tillbringar dagen på – det här är en man med många uppdrag. Working for Change-konferensen driver han med TNS Sifo som partner. Ett av kontoren har han hos dem, på Vasagatan i Stockholm.

På väg dit passerar man Centralstationen som har blivit lite av navet för det ideella engagemang som vuxit sig starkare i Sverige denna höst. I tälten utanför står klungor av nyanlända flyktingar. Volontärer gör vad de kan för att slussa vidare, hjälpa till med enklare sjukvård eller bara erbjuda lite frukost.

Utvecklingen i världen och i Sverige har bara gjort Rodrigo ännu mer övertygad om att det han håller på med är rätt – både ur ett samhällsperspektiv och för honom som person.

Rodrigo är bra på att hitta samarbetspartner. Här med Katarina Onell på TNS Sifo, som är med bakom konferensen Working for Change.



Han bjuder på kaffebröd, men tar inget själv – 5:2-dieten stoppar honom.

– Som chilensare är jag genetiskt inte utformad för att jobba så mycket som jag gör. Det som räddar mig är dieten. När jag inte äter säger min hjärna till mig att jag måste göra någonting. Jag får enormt mycket gjort då, säger han och bränner av ett karaktäristiskt gapskratt.

Skämt åsido. Frågan om kulturell mångfald på arbetsmarknaden engagerar honom väldigt starkt. Med sin bakgrund som son till politiska flyktingar från Chile som först flydde till Rumänien och sedan till Sverige, tangerar ämnet hans egen historia.

– Jag var vd för International Aids Society i fem år. När huvudkontoret flyttade till Genève valde jag att kliva av, eftersom jag och min fru då var mitt uppe i en adoptionsprocess och helst ville bo i Sverige.

Trots att han ville flytta hem kunde Rodrigo inte låta bli att söka två spännande jobb utomlands. Han sökte också ett motsvarande jobb inom den ideella sektorn i Stockholm.

– Jag erbjöds jobben i Madrid och Bryssel. När jag ringde och frågade hur det gick med min ansökan i Stockholm sa de att jag inte var tillräckligt kvalificerad. Men det var flera hundra sökande till de andra internationella jobben som jag fick. Varför är det svårare för sådana som mig med utländsk bakgrund att få jobb i Sverige?

**M**ed sina erfarenheter, dubbla examina och övertygande personlighet fanns det ingen större anledning till oro över om det skulle lösa sig för Rodrigo. Men mönstret han såg oroad honom. Det blev en stark drivkraft att agera. För om inte den kulturella mångfalden i arbetslivet ökar kommer Sverige att få svårt att lösa de två stora utmaningar vi står inför: Den demografiska utvecklingen som innebär att det kommer att saknas 160 000 personer bara inom offentlig sektor år 2020. Och flyktingvågen som innebär att uppskattningsvis 160 000 personer immigrerar till Sverige i år.

Eftersom Rodrigo är en sann optimist är hans tolkning denna:

– Det är svårt att hålla två tankar i huvudet samtidigt. Var för sig kan de här två sakerna upplevas som hot. Men genom att försöka se dessa bilder samtidigt kan alla tjäna på det här! Framtiden ser ljus ut för dem som in-



Hos Assyriska Riksförbundet i Södertälje med dess ordförande Afram Yakoub.

## 5 STEG TILL MÅNGFALD

... enligt Working for Change, som Rodrigo Garay var med och grundade 2011.

**1** Kulturell mångfald är en ledningsfråga och måste kopplas till både affärsnytta, värderingar och positionering.

**2** En nulägesanalys av rekryteringsprocessen behövs för att få reda på om den är neutral. Kanske finns det mer att göra för att locka fler sökande med en annan bakgrund.

**3** Kommunicera strategin kring mångfaldsarbetet. Målsättning och strategier behöver vara tydliga både internt och externt.

**4** Annonsera externt och sök upp kanaler där mångfalden är större. Ett alternativ till skriftlig ansökan kan vara speeddating där kandidaterna får presentera sig öga mot öga.

**5** Ledningen behöver sätta konkreta mål med mångfaldsarbetet, följa upp dessa och belöna framgång.

”JAG ERBJÖDS JOBBEN I MADRID OCH BRYSSEL – I STOCKHOLM BLEV JAG INTE ENS KALLAD TILL INTERVJU”

# RODRIGO GARAYS KARRIÄRLINJE

1994

Arbetar som direktör på Svensk Handel med inriktning mot textilbranschen och handelsutbyte med Latinamerika, Asien och Europa.

1999

Nationell expert på EU-kommissionen i Bryssel med fokus på internationellt samarbete.

1999

Blir vd på den internationella organisationen International Aids Society som arbetar med att begränsa sjukdomens spridning. Organisationen har över 6 000 medlemmar i 132 länder.

2004

Blir förvaltningschef på World Infectious Disease Foundation på Karolinska institutet som finansierar forskning kring bland annat aids, malaria och tuberkulos.

2004

Grundar stiftelsen Aids Accountability International som rankar länders politiska löften kring aids och hiv. Vd under en period, numera styrelseordförande.

2011

Grundar konferensen Working for Change tillsammans med Patric Sjöberg, vd Stockholmsmässan. WFC har fokus på erfarenhetsutbyte, inspiration, möten och nätverkande inom kulturell mångfald.

2013

Generalsekreterare för stiftelsen Forska Utan Djurförsök.

2014

Grundar tillsammans med Peter Belacevic rekryteringsföretaget Diversitas Talent, vars specialitet är kulturell mångfald.

2016

Under det första halvåret 2016 lanseras Ponture AB, som är en crowdfunding-plattform som vänder sig till entreprenörer med utländsk bakgrund. De ska kunna presentera sina företagsidéer på sitt eget språk.

ser att det finns både ny kompetens och nya målgrupper i och med att Sverige förändras.

Rodrigo ser två hinder för att fler med utländsk bakgrund ska få jobb: rekryteringsprocessen och magkänslan. Det är bara 20 procent av jobben som någonsin annonseras ut. Resten förmedlas internt eller via kontakter. Är man ny i landet är det professionella nätverket antagligen inte så stort.

Men även via annons kan det vara extra svårt. Forskning visar att man gärna väljer "sina likar" och väljer bort det som man upplever annorlunda.

– Magkänsla kan vara bra i många sammanhang. Problemet är att den leder till beslut baserade på tidigare erfarenheter, och trygghet. Man minimerar risker i stället för att maximera chanser. Har du inte anställt någon Rodrigo från Chile tidigare undrar du kanske om han kan komma i tid.

Det kan även finnas kulturella hinder när man väl har fått jobb som icke-svensk. Rodrigo minns själv sitt första jobb. Han blev inkallad till chefen efter ett par veckor.

Bekymrad min. Vad var problemet? Jo, det visade sig att kollegorna var rasande på Rodrigo. Han hade nämligen druckit kaffe i kaffekoppar som tillhörde kollegorna. Förstod han inte att alla hade sin egen kopp? På många sätt blir den typen av oskrivna värderings- och etikettfrågor viktigare att känna till än företagets värderingar.

– Om vi blir bättre på att tala om dessa värderingar kommer det att bli mycket lättare för de nya att komma in. Man måste vara tydlig med att alla förväntas vara med på fredagsfiket, bidra med 50 kronor när någon fyller år och använda sin egen kaffekopp. Det är de frågorna man faller på om man har en annan bakgrund. Det blir beviset på att den där chileneren inte passar in.

Ett annat exempel Rodrigo tar upp är en chef som upptäckte att det låg bönemattor på golvet i ett vindsrum på företaget. Det visade sig att den muslimska personalen drog sig undan för att be en stund på lunchen.

– Första reaktionen var: "Men fan, vi kan väl inte ha en massa folk som ska be på jobbet!" Men öppnar man sitt sinne lite ser man att många går på yoga på lunchen. Är

**"MAGKÄNSLA MINIMERAR RISKEN I STÄLLET FÖR ATT MAXIMERA CHANSEN"**



## RODRIGO GARAY

➤ **GÖR:** Vd för Diversitas Talent, vd och grundare av Working for Change och ordförande och grundare av Aids Accountability International.

➤ **ÅLDER:** 51 år.

**BOR:** Hammarby sjöstad i Stockholm.

➤ **FAMILJ:** Fru och två barn. Mor och far samt tre bröder.

➤ **UPPVÄXT:** I Chile, Rumänien och Åkersberga.

➤ **UTBILDNING:** Civilekonom med examen från Umeå universitet, masterexamen i kommunikation City University samt studier i internationella relationer i Amsterdam.

➤ **FRITIDSINTRESSE:** Matlagning.



I Assyria TV:s studio tillsammans med Samer Malki, Sanharib Saado och Atie Kawmi.

retag inte är större. Men som entreprenör med en social mission tänker han inte enbart följa pengarna.

– En vanlig entreprenör skulle kanske lägga ner. Men jag tror att min tid kommer. Fler och fler inser att det finns målgrupper för deras varor eller tjänster som de aldrig når.

– 2,4 miljoner svenskar har en bakgrund helt eller delvis i en annan kultur. Vissa troende muslimer vill exempelvis inte befatta sig med ränta. Det fick Folksam att ta

fram ett fondsparande med en annan konstruktion som gjorde att de hittade nya kunder. Det kan vara tvärtom också: Sevan importerar matvaror från Balkan och Melanöstern och märkte att de här produkterna vill ju även svenskarna ha. Mitt vapen är att visualisera affärsnyttan i kulturell mångfald.

Rodrigo försöker att leva som han lär. Hans team är både mångkulturellt, könsblandat och kryddat med specialbegåvningar.

– Jag skriver ganska dåligt och har anställt en kvinna med Aspbergs syndrom som går igenom mina texter. Det är ren affärsnytta. Hon är enormt mycket bättre på det än jag är – och jag har aldrig förr haft så bra texter!

Hur gör han för att lyckas med mångkultur på jobbet?  
– Jag fokuserar alltid på det positiva i stället för att leta efter det negativa.

Beskriv ett problem du hanterat som haft med kultur-skillnader att göra?

– Vi skulle välja ledamöter till en styrelse. Han som svarade för att ta emot intresseanmälningar kom till mig och berättade stolt att han hade strukit personer som han själv upplevde som olämpliga att kandidera. Man kan säga att vi hade lite olika syn på medlemsdemokrati. ○

det egentligen så stor skillnad?

Rodrigo pekar på andra saker i svensk affärskultur som kan vara förvirrande om man kommer utifrån. Inte minst i chefsrollen.

– Som vd kan du inte kasta ut kaffemaskinen på kontoret och köpa en ny utan att prata med medarbetarna. En chef i Sverige fattar inte beslut, chefen förankrar beslut.

**H**ur ser det då ut på den svenska arbetsmarknaden? Rodrigo målar upp två bilder. Den ena visar att årets vd, årets affärskvinna och ett helt gäng av Veckans Affärers topp tio-lista över supertalanger har en icke-svensk bakgrund. Liksom 22 procent av tandläkarna på Folk tandvården och 33 procent av de anställda inom Stockholms läns landsting.

– Folk får jobb och enskilda lyckas. Vi är ganska bra ur det perspektivet även om det tar för lång tid att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Men på en högre nivå är mångfalden mindre. Bland chefer, i ledningsgrupper eller i styrelser har vi inte lyckats lika bra. Det går framåt, men det är långt kvar.

För optimisten Rodrigo är det lite frustrerande att efterfrågan på hans rekryteringstjänster från svenska fö-

”FRAMTIDEN ÄR LJUS FÖR DEM SOM INSER ATT DET FINNS BÅDE NY KOMPETENS OCH NYA MÅLGRUPPER”

Möte om crowdfunding-plattformen Sprout AB med Hamed Ordibeheht och Scarlet Roa Brynildsen.



## ”STYRKAN ÄR ATT VARA RAK OCH LUGN”

### 1. Varför ska man ledas av dig?

– Jag kräver inte av andra det jag inte kräver av mig själv. Och jag är bra på att visa vad som är målet. Jag har mina latinska rötter och har nära till känslorna.

Men jag var hetsigare förr. Nu vet jag att styrka hos en chef är att vara rak och lugn.

### 2. När stiger du upp?

– Halv sju.

### 3. Vad gör du på morgonen?

– Äter frukost och läser DN. Sedan lämnar jag barnen till skolan. Jag har aldrig möten före klockan nio.

### 4. Favoritappar?

– LinkedIn och Facebook.

### 5. Hur hanterar du mejl?

– Jag har tre olika mejladresser och får mycket

mejl till dem alla. Jag svarar bara på mejl när jag åker mellan punkt A och punkt B. I mobilen alltså. Så det blir korta svar.

### 6. Om du får ett samtal från okänt nummer, vad gör du?

– Jag svarar oftast inte, men ringer upp. Eftersom jag har flera olika uppdrag vill jag gärna lyssna på telefonsvararen först.

### 7. Vad gör du om du får 15 minuter över mitt på dagen?

– Tar en promenad och tittar på hus. Jag är väldigt arkitekturintresserad.

### 8. Vad är det sista du gör på kvällen?

– Tittar på tv-nyheterna.

### 9. När släcker du?

– Oftast runt 23. Tidigare var det inte riktigt så, då kunde jag jobba hela nätterna.