



AI-sammanfattning

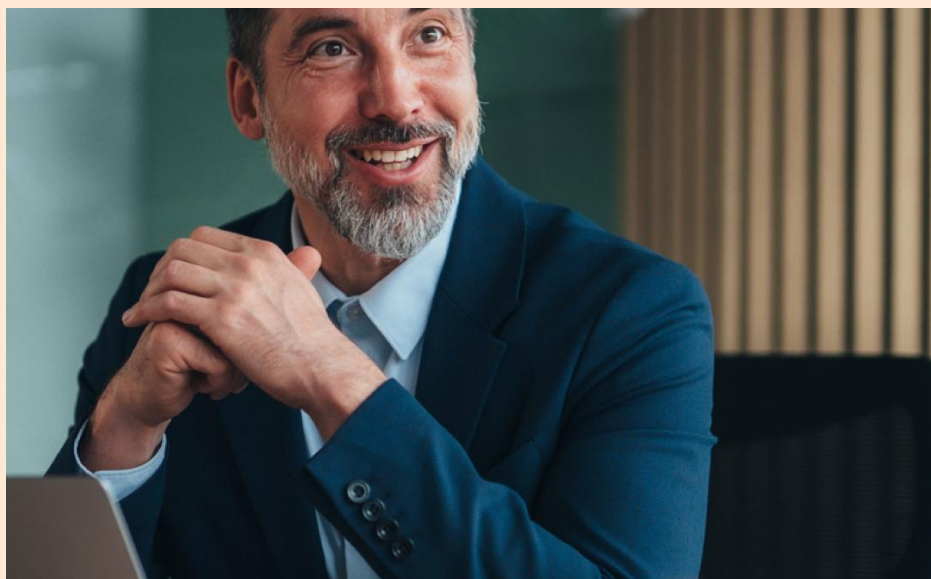
**Hur påverkar fördomar
möjligheten att ta sig in
på arbetsmarknaden –
och vad kan vi göra åt
det?**

Hur påverkar fördomar möjligheten att ta sig in på arbetsmarknaden – och vad kan vi göra åt det?

Onsdag 24 juni 2026

Sammanfattning

Samtalet vid seminariet kretsade kring effekten av fördomar på arbetsmarknaden och hur dessa påverkar rekrytering, samt möjliga lösningar för att hantera problemet. Deltagarna betonade vikten av att förstå att även om företag påstår sig rekrytera baserat enbart på kompetens, präglas processen ofta av omedvetna fördomar som hindrar möjligheten för många kompetenta individer att få en rättvis chans. Det framkom att hela 67 % av företagen rekryterade genom befintliga nätverk, vilket automatiskt exkluderar de som saknar sådana kontakter. Dessutom hävdades att förutfattade meningar om exempelvis dialekter och kulturella attribut var betydande faktorer som stoppade kandidater, även om dessa annars uppfyller alla krav. Företagen måste bredda sin rekryteringsbas och säkerställa att strategin kring mångfald går hand i hand med långsiktig kompetensförsörjning.



En annan central del av diskussionen handlade om det bristande sambandet mellan arbete med mångfald och inclusion och affärsnytta. Några deltagare påtalade att många företag ännu inte har kopplat dessa insatser till produktivitet och konkurrenskraft, trots tydlig forskning som visar att mångfald leder till bättre beslut och innovation. Detta tas särskilt upp av Petra Karmteg som noterade att brist på insikter kan leda till homogen kultur och lägre lönsamhet. Ahmed Abdirahman kompletterade med statistiska insikter från rapporten, som visar den ekonomiska påverkan av utanförskap på samhället, och pekade på vikten av att integrera unga och andra marginaliserade grupper mer effektivt genom praktikplatser, mentorprogram och kompetensutveckling.

Flera talare lyfte de utmaningar som fördomar innebär för unga från utsatta områden och socioekonomiskt marginaliserade grupper. Från rapporten framkom det att 37 % av företagsledarna ser negativt på kandidater med en sociolekt från förorter, även om dessa individer har perfekt svensk grammatik och relevanta kvalifikationer. Detta visades som exempel på hur stereotyper systematiskt påverkar svenska arbetsmarknaden negativt. Paneldeltagarna föreslog att företag måste arbeta medvetet med att utbilda rekryteringsansvariga om negativa bias och integrera konkreta mångfaldsmål i sina processer. Ett standardiserat initieringsprogram och strukturerat mentorskap diskuterades som lösningar för att möjliggöra bättre inkludering.

Diskussionen analyserade också hur nätverksbaserad rekrytering kan breddas för att bli mer inkluderande. Det framgick att traditionen av att lita på rekommendationer i högtillitssamhällen som Sverige innebär både risker och möjligheter. Medan personliga nätverk underlättar rekrytering, måste företagen aktivt sträva efter att öppna upp sina nätverk och utöka dessa genom organiserade metoder som kan involvera stödsystem och externa aktörer. Fredrik Eklöf föreslog transparens i rekryteringsprocesser som kan ge både interna och externa kandidater en jämlik chans, vilket också stöddes av andra paneldeltagare.



Metoder för att hantera omedvetna fördomar diskuterades ingående. Flera företag delade sina erfarenheter av hur träning och medvetenhet initieras. McDonald's-modellen, exempelvis, erbjuder systematiserad träning för att motverka bias och skapa potential hos unga medarbetare från olika bakgrunder. Dessutom påpekades vikten av att skapa berättelser som förändrar normer, vilket framhålls som essentiellt för att förändra kulturer på arbetsplatser. Implementeringen av sådana strategier kan hjälpa till att adressera och mildra fördomar under alla faser av rekryteringsprocessen, från cv-screening till intervju och slutligt beslut.

Avslutningsvis utmanade paneldeltagarna svenska företag att betrakta mångfald inte bara som en moralisk eller social skyldighet, utan som en kritisk del av företagets strategi och tillväxt. De betonade långsiktiga perspektiv, där integration och inkludering av marginaliserade grupper ses som viktiga steg för att hantera Sveriges demografiska och ekonomiska utmaningar. Man uppmanade företag att anta mätbara mål och arbeta strategiskt för att skapa hållbara och inkluderande organisationer. Ahmed avslutade samtalet med ett tankeväckande resonemang om hur dessa insatser inte bara kräver resurser utan också förändrade attityder samt en samhällelig helhetssyn.

Hur påverkar fördomar möjligheten att ta sig in på arbetsmarknaden – och vad kan vi göra åt det?

Onsdag 24 juni 2026

Nyckelinsikter

Fördomar påverkar arbetsmarknadens inkludering negativt

Sessionen betonade hur fördomar, såsom attityder till sociolekter eller religiösa attribut, begränsar individers tillträde till arbetsmarknaden. Detta skapar ett systematiskt hinder för mångfald, även när kandidater har relevant kompetens.

Mångfald knyts inte till konkurrenskraft i praktiken

Trots forskning som visar på ökad lönsamhet och innovationskraft genom mångfald, saknar många företag mätbara mål och strategier för att integrera detta i sina affärsmodeller. Detta leder till att potentialen i mångfald underutnyttjas.

Strukturer och nätverk behöver bredare tillgång

Initiativ som mentorprogram och praktikplatser diskuterades som viktiga men underutnyttjade sätt att bredda nätverken. Detta kan minska exkluderingen av de som står utanför etablerade nätverk och skapa ett mer inkluderande arbetsliv.

Hur påverkar fördomar möjligheten att ta sig in på arbetsmarknaden – och vad kan vi göra åt det?

Onsdag 24 juni 2026

Deltagare

Helena Kaiser de Carolis

vd, PwC Sverige

Ahmed Abdirahman

vd, Stiftelsen Järvaveckan

Christina Grafström

HR-chef, Erikshjälpen

David Orlic

nationell samordnare, Forum för Innanförskap

Fredrik Eklöf

chef parter och utbildning, KPA

Joakim Bohman

vd, McDonald's Sverige

Petra Karmteg

COO, DNB Sverige

Jonas Andé

hr- och kommunikationsdirektör, Skanska Sverige

Moderator: Måns Liljenlov

Moderator, PwC

Powered by



voxoevent.ai