

Stockholm 2019-07-29

NYHETSMEDDELANDE

Ökad jämställdhet och mångfald ska fortsätta lyfta affärerna

It-företaget Advania har identifierat jämställdhet och mångfald som nödvändiga delar att arbeta med för att nå företagets tillväxtmål. Lanseringen av det interna nätverket Adwomen och en omfattande ledarutbildning i inkluderande kommunikation är några delar i jämställdhetsstrategin.



Foto: Julia Olsson, Cloud Koordinator Advania Sverige

– Vi har idag mycket nöjda medarbetare och verksamheten går riktigt bra. Men ska vi lyckas uppnå affärsmålen framöver behöver vi hitta ny kompetens även i andra grupper i samhället än vi idag har direkta ingångar till, säger Magnus Wemby, hr-chef på Advania Sverige.

[Advania](#) har något lägre andel kvinnor i chefsposition och som konsult- och säljroller jämfört med andra it-företag i branschen. Nu genomförs flera aktiviteter som samverkar för att nå ökad jämställdhet. En nyckelkomponent är kompetensutveckling där chefer med personalansvar och andra ledande befattningshavare genomgår en utbildning i jämställdhet och inkluderande kommunikation.

– Syftet är att ge våra operativa chefer ökad förståelse, kunskap och trygghet inom jämställdhetsområdet och att utveckla förmågan att skapa inkluderande och effektiva team. Vi ser också över bildval och språk i rekryteringsannonser för att bättre attrahera exempelvis kvinnor.

Redan 2016 beslutade ledningen att öka andelen kvinnor i de roller på företaget där kvinnor var underrepresenterade. Målsättningen var att dubbla antalet kvinnor i operativa och exekutiva positioner fram till år 2020, ett mål som ser ut att uppnås redan under 2019.

– Särskilt glädjande är att antalet kvinnliga chefer har ökat vilket är första steget för att kvinnor kan ta plats även i företagsledningen. Sedan arbetar vi långsiktigt med att attrahera och rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens från flera olika grupper i samhället, och vi satsar mycket på att behålla och utveckla dem över tid. En öppen och inkluderande kultur spelar stor roll för att alla ska trivas.

Det interna kvinnliga nätverket Adwomen är en satsning för att stärka samhörigheten mellan kvinnor på företaget, synliggöra jämställdhetsstrategin och skapa förutsättningar att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

– Vi har dessutom börjat samarbeta med rekryteringsföretaget [Women Ahead](#) för att öka antalet kvinnliga kandidater som söker tjänster hos oss samt för att erbjuda alla rekryterande chefer professionellt stöd om jämställdhet under rekryteringsprocessen.

När Advania mäter hur olika team presterar kan man se att team med bättre jämställdhet och mångfald generellt sett är mer effektiva och innovativa än de som är mer homogena.

– Advania har mycket väl fungerande team men vi har en jämställdhetsbalans som vi vill förändra och som vi också ser affärsfördelar med. Det är inte enkelt och tar tid, men vi har satt upp rimliga mål och en långsiktig plan. Första steget är att skapa intern medvetenhet, då kan alla hjälpas åt att göra kulturen här ännu mer välkomnande och inkluderande, säger Magnus Wemby, hr-chef på Advania Sverige.

[Läs mer om Advanias arbete med jämställdhet och mångfald.](#)

För mer information vänligen kontakta:

Magnus Wemby, hr-chef Advania Sverige

Tele: +46 76 140 01 90

E-post: magnus.wemby@advania.com

Om Advania

Advania erbjuder IT-tjänster med mätbara resultat till företag, offentlig verksamhet och myndigheter i Sverige, Island, Norge, Danmark och Finland. I Sverige har Advania 500 medarbetare på 13 lokalkontor och omsätter 2,1 mdkr. Koncernen har totalt 1 300 medarbetare och leds från Stockholm, Sverige. För mer information, vänligen se: www.advania.se och <http://www.advania.com> #advania