



”
**ETT BRA
SAMHÄLLE
ÄR ETT SAMHÄLLE
DÄR INGEN LÄMNAS
UTANFÖR, UTAN
ALLA GES CHANSEN.**

Story Nr 2 2019 BABYBJÖRNS SKAPARE | LISTAN: INNOVATIONER SOM FÖRSTÄRKER SINNENA | TALANGEN: EMMA GUSE

Story

Nr 2 2019 Ett magasin om hållbara affärer

TREND
NU STÅR S-MÄRKT
FÖR HÅLLBART

INNOVATION
TEKNIK RÄDDAR
MODEVÄRLDEN

KARL-PETTER
THORWALDSSON
LO: S ORDFÖRANDE

BETTINA KASHEFI
CHEFEKONOM PÅ
SVENSKT NÄRINGSLIV

H.K.H. PRINS DANIEL

JAN SCHERMAN
JURYNS ORDFÖRANDE

ANTJE JACKELÉN
ÄRKEBISKOP

MATS ELIASSON
MARKNADSDIREKTÖR
PÅ SAMHALL

**SVERIGES KANSKE TYNGSTA JURY
HAR UTSETT LANDETS FÖREBILDER**

VÄGVISARE

Visa vägen-vinnarna 2019 är korade!

samhall

Story

Ett magasin om hållbara affärer

Samhall Story ges ut
av Samhall. Det är ett
magasin om hållbara affärer.
Samhalls vision är att bidra
till ett Sverige där alla ses
som en tillgång på
arbetsmarknaden.

Adress:

Box 27705, 115 91 Stockholm
08-553 411 00, www.samhall.se

Ansvarig utgivare:

Monica Lingegård, vd, Samhall

Kontaktperson:

Joakim Högström,
redaktör,
joakim.hogstrom@samhall.se

Produktion: Spoon, www.spoon.se

Tryck: Trydells

Tidningen är tryckt på
FSC-certifierat papper.



62

**Lokal
innovation**

De såg vassen i ett nytt ljus.
Nu köar företag för att köpa
naturliga sugrör från Raws i
Norrköping.

06 Snabba insikter

Fokus på funktionsuppsättningar, lösningar på matsvinn och talande handske.

20 Renewcell ger hopp

Något avgörande händer hos Renewcell: Med ny teknik kan kläder användas, slitas ut och återskapas om och om igen.

22 Talangartat

Samhallmedarbetaren Emma Guse tar ett steg i taget – och det har lett långt. Nu är hon en del i lösningen på vårdproblemet.

26 Det nya S-märkt

Glöm svenskt stål. De företag som vill vara en del i det framtåtlutade Sverige modell 2020 ska tänka hållbarhet.

30 Förebilder 2019!

Visa vägen-prisets 18 vinnare är arbetsgivarna och eldsjälarna som kan lära andra ett mer hållbart sätt att agera.

40 Utblick Indien

Nationen med hundratals miljoner fattiga rymmer även en organisation som skapar arbete åt totalförslamade.

44 Innovation days

Nya verktyg kan öppna – och förbättra – arbetsmarknaden för fler människor.



66

Förhöjda sinnen

Så förstärker innovationer våra förnimmelser.

12 Cirkulära Babybjörn

Långsiktighet och kvalitet har alltid varit självklart för Björn och Lillemor Jakobson.

**48 Nordic Leather**

Här skapar Samhalls medarbetare lädervaror med finesse.

56 Cobhams Asuquo

Den framgångsrika musikern och producenten från Nigeria är blind. Han menar att det har hjälpt honom att fokusera.

58 Stefan Krooks godhet

Serieentreprenören diskuterar ansvar och vinst med Samhalls vd.

64 Mångfald på riktigt

Det finns ett sätt att bli riktigt bra på mångfald, enligt Qaisar Mahmood.

71 Samhalls tjänster

Har du växtvärk i din organisation? Eller behöver du bara en smidig lösning på dina underhålls- och logistikbehov?

Alla vinner på att mångfald blir det normala

Universell utformning av arbetsplatser är en ny modell för hur moderna arbetsplatser blir framgångsrika genom att passa alla. **Dolores Kandelin Mogard** är projektledare för Lärandeforum UUA, ett nationellt forum för kunskap och påverkan inom området.

Den nya modellen UUA handlar om ett nytt förhållningssätt. "Vi står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjning, generationsskifte och ökade sjukskrivningstal. Samtidigt har vi många grupper som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Det behövs ett nytt sätt att tänka på våra arbetsplatser för att på ett bättre sätt ta vara på allas kompetens."

Många arbetsplatser jobbar med mångfald men Dolores Kandelin Mogard menar att det sker som separata insatser. Med universell utformning av arbetsplatser inkluderas alla från början.

"Utgångspunkten är att alla är olika, vi utgår från icke-normen. UUA-projektet ska åstadkomma det här perspektivskiftet i synen på arbetslivet för att få arbetsplatser som är utformade efter de olikheter som finns i vårt samhälle."

Tanken är att utforma arbetsplatsen utifrån ytterlighetsanvändaren. Om man exempelvis gör en bred dörr, anpassad för rullstolar och barnvagnar, får ju även personer som tillhör normen plats.



Dolores Kandelin Mogard, projektledare för Lärandeforum UUA.

Vilka trender ser du inom UUA-området?

1

Fler ser verksamhetsnyttan med ett hållbart arbetsliv – att företagen vinner på det här. Det gör att fler företag är benägna att förändra sig. Undersökningar visar att företag med större mångfald och heterogena personalgrupper ger bättre resultat än homogena grupper.

2

Kompetensbristen på arbetsmarknaden har gjort att fler inser att vi behöver tänka bredare när det gäller vilka vi anställer. Vi måste ta vara på all kompetens. Vi måste också behålla kompetensen genom att se till att man vill och orkar stanna kvar.

3

Vinsten med samverkan mellan organisationer har blivit tydligare. Detta var en synlig trend under årets politikervecka i Almedalen. I vårt projekt har vi många organisationer och företag som samarbetar kring UUA och olika erfarenheter och kunskaper.

4

Det är viktigt för millennials att arbeta på arbetsplatser med starka värderingar, som också efterlevs. Vi kommer att få ett tryck underifrån och det trycket blir arbetsgivare allt mer medvetna om. För att vara en attraktiv arbetsgivare behöver man leva sin värdegrund.

Förändringar som gör arbetsplatser mer tillgängliga:

- * Reception och mötesrum utrustade med hörslingor i olika nivåer.
- * Bra ventilation som gör det möjligt för den som är pälsdjursallergiker att vistas i samma lokaler som personer med husdjur eller ledarhund. Det gynnar också astmatiker och dammkänsliga.
- * Inkludera kortväxta genom att se till att sådant man behöver under dagen finns inom räckhåll höjdmässigt.

En arbetsmiljö anpassas socialt för alla bl. a. genom att:

- * Inrätta ett stilla rum dit man kan gå för att be eller vila.
- * Ha ett inkluderande klimat vid fikabordet där det också är möjligt att avstå från att vara med utan att det ifrågasätts.
- * Att aktiviteterna vid fest och kick off är anpassade för alla, att man serverar mat för alla och att förståelse visas om man tackar nej till alkohol.
- * Att det finns möjlighet att jobba ostört.

PROJEKTET LÄRANDEFORUM UUA drivs av Akademikerförbundet SSR i samarbete med CSR Sweden, Funktionsrätt Sverige, KFO, Randstad, Sveriges Företagshälsor, Swedavia, Vasakronan, Forum och IF metall.

PILOTPROJEKTET UUA påbörjades i januari 2018 och pågår till mars 2020. I februari 2019 startade fortsättningsprojektet Lärandeforum UUA, som pågår till januari 2022.

PROJEKTET LÄRANDEFORUM UUA har fått 30 miljoner kronor från Europeiska socialfonden (ESF) för forskning om arbetsplatsinkludering. Läs mer om UUA på akademssr.se/uua.

Handskar som hörs



Under namnet **Bright Sign Gloves** utvecklar saudiarabiska Hadeel Ayoub en handske som känner av handrörelser så att den kan tolka och översätta teckenspråk till tal, som spelas upp i realtid. Handsken hjälper även icke teckenspråkskunniga att följa med i konversationer på teckenspråk. Handsken fungerar så att användaren "tränar" den i sitt eget teckenspråk. Röstmässigt kommer den omfatta 30 olika språk, inklusive svenska. Den redan coola uppfinningen ska bli ännu bättre.

– Just nu fokuserar vi på att förbättra tekniken ytterligare, berättar Hadeel Ayoub. Bland annat med de olika språken. Samtidigt justeras handsken så att den blir så liten och lätt som möjligt, för att inte distrahera användarna. Handsken ska lanseras i slutet av året.



Rent och fint på Bromma flygplats

Samhall har under de senaste åren städad Arlanda skinande rent – och nu får Bromma flygplats samma behandling.

Sedan den första september i år sköter Samhalls medarbetare nämligen lokalvården på flygplatsen.

– Nu är vi representerade på Stockholms båda flygplatser. De här åren har varit en fantastisk resa och vi är superglada för den uppskattning Swedavia visar våra medarbetare, säger Samhalls vd Monica Lingegård.

Den femte september var det kickoff, där Monica Lingegård och flygplatsdirektör på Bromma flygplats, Mona Glans, välkomnade de 22 medarbetarna från Samhall.

John Garcia är en av dem som sköter lokalvården på flygplatsens 11 000 kvadratmeter. Han har tidigare jobbat på Coop i Bromma.

– Det kändes helt rätt från första dagen att vara på flygplatsen. Här vill jag fortsätta jobba. Visst är det stressigt första tiden på ett nytt jobb, men jag kommer att trivas bra här, säger John Garcia.

Kontraktet sträcker sig över tre års tid, med möjlighet till förlängning i ytterligare fem år.

Nu växer uppdraget

Coop & Samhall har affärer ihop



Omkring 1 000 medarbetare från Samhall arbetar idag hos Coop och nu har ramavtalet från 2017 förlängts till 2025.

Ett par avgörande faktorer för att uppdraget har vuxit är att Samhall och Coop har matchande värderingar och att de utvecklar tjänsterna tillsammans.

– Samhall är ett bra företag att ha att göra med. Vi har haft en del utmaningar men är på väg åt rätt håll, säger Anders Emanuelsson som är FM chef på Coop Butiker och Stormarknader AB.

Inför den nya avtalsperioden ska ett elektroniskt system för kvalitetsredovisning införas och den lokala arbetsledarens roll ska stärkas. Coop väljer att arbeta med Samhall efter en samlad bedömning av pris och kvalitet.

– Kraven på städningen i våra utrymmen är höga och myndighetskontroller utförs eftersom vi hanterar färskvaror, säger Anders Emanuelsson. Vi är även stolta av att bidra till ett företag som gör en samhällstjänst och det tar vi också med i vår bedömning. Inledningsvis gällde uppdraget lokalvård. Samhalls medarbetare har sett till att såväl den 7 600 kvadratmeter stora butiken i Bromma Blocks hållits skinande som att kundkorgarna är rena i butiken om 400 kvadratmeter i Minneberg. Under åren har Samhalls medarbetare fått ett utökat förtroende och arbetar nu även med yttre skötsel, att plocka matkassar i Coops lager och att leverera till kunder.

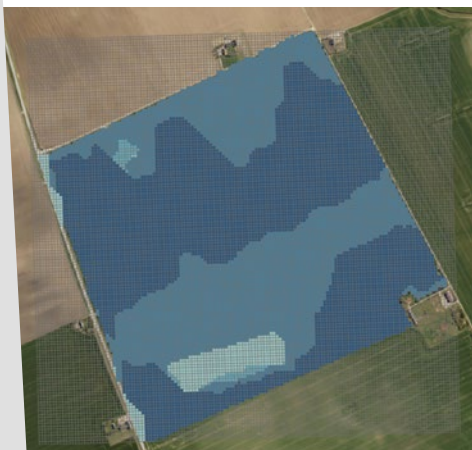


Tio år till cirkulärt

Samarbeten och tydliga mål en förutsättning för omställningen.

År 2029 har en cirkulär ekonomi ersatt den linjära modellen. Det är nämligen det enda sättet för företag att förbli konkurrenskraftiga. Det menar det amerikanska analysföretaget Gartner, efter att ha genomfört undersökningen Supply Chain and the Circular Economy. Det kommer att ställas höga krav på samarbeten med leverantörer och andra aktörer för att lyckas med omställningen, menar 84 procent av de tillfrågade företagen.

Smartare jordbruk med *innovativ* satellitteknik



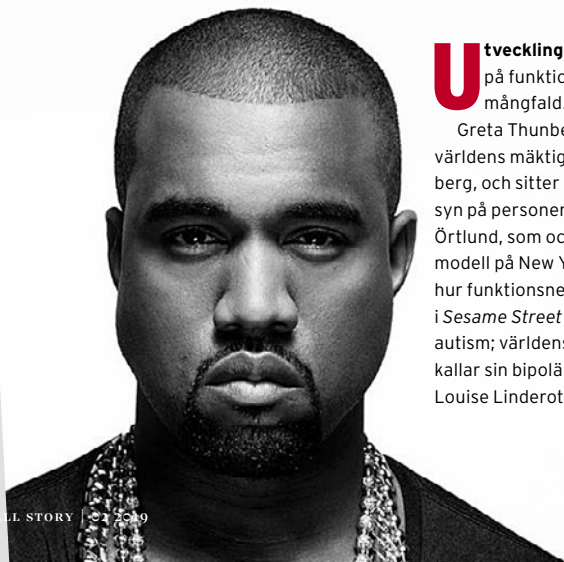
Den svenska startupen Vultus, med 21-åriga Robert Schmitt i spetsen, kan komma att förändra jordbruket på en global skala. Vultus patenterade innovation ska nämligen underlätta för lantbrukare att bättre förutse behoven för hur mycket gödsel som krävs på åkrarna. Tekniken bygger på analyser av satellitbilder på lantbrukarens åker. Med hjälp av artificiell intelligens kan sedan lantbrukaren få insikt i hur mycket eller lite gödsel som är optimalt. Resultatet väntas bli bättre skördar, sparade pengar och minskade föroreningar av luft och vatten. Vultus har fått gehör för sin innovation och tar nu in tio miljoner kronor i riskkapital från Norrskan och Almi Invest.

3

Så många år i förtid lyckades Lego Group med att nå målet om att drivas på enbart förnybar energi. Som en påminnelse om detta byggde företaget ett vindkraftverk bestående av imponerande 146 000 legobitar.

Styrkan i det unika

Greta Thunberg, Kanye West och Mats Melins älskade karaktär Ica-Jerry – allt fler människor som tar plats i offentligheten har en funktionsnedsättning. Och nu är det deras förmågor som står i fokus.



Utvecklingen påverkar såväl vår syn på funktionsnedsatta som vår syn på mångfald.

Greta Thunberg, med sin autism, påverkar världens mäktigaste. Aron Anderson bestiger berg, och sitter i rullstol. Ica-Jerry förändrar vår syn på personer med Downs syndrom. Emma Örtlund, som också har Downs syndrom, går modell på New York fashion week. Exempelen på hur funktionsnedsatta tar ny plats är ännu fler: i *Sesame Street* ingår nu en karaktär med autism; världens största rappare, Kanye West, kallar sin bipolära sjukdom för sin superkraft; Louise Linderöth, som designar kläder för

rullstolsburna, hyllas i Vogue.

Det är tydligt att vi blir bättre på att se människor – med eller utan funktionsnedsättning – som individer med unika förmågor.

När blicken på människor med funktionsnedsättningar har bytt fokus och förmågorna lyfts fram leder det till att fler kommer lyfta fram sina olikheter, menar Maria Niemi, som driver en kommunikationsbyrå med fokus på mångfald och inkluderande kommunikation:

– När det märks att det inte bara går att vara olika, utan att det till och med kan vara en fördel att vara unik, kommer fler förebilder att söka sig till offentligheten.

”
**RÄDSLÅ FÖR DET
 OKÄNDA BEGRÄNSAR
 OSS. MEN GENOM ATT
 MÖTAS KAN VI INSE
 HUR MYCKET VI
 KAN GE VARANDRA.**

Det säger regissören **PÄR JOHANSSON**, som har skapat filmen "Catwalk" (bilden). Han startade Glada Hudik-teatern och vet att vi alla är bra på något och att det är först när vi visar det som normer och inbillade sanningar kan ruckas på.



I filmen *Catwalk*, som har premiär i januari, spelar Emma Örtlund huvudrollen och förverkligar sin dröm om att bli fotomodell i New York.



**Jag tror att tiden
då företag har en
hållbarhetsavdelning
snart är över.**

**Förståelsen för
hållbarhet måste
finnas i hela
verksamheten.**



*Det säger Patagonias globala hållbarhetschef **MIHELA HLADIN WOLFE** i en intervju med nyhetstjänsten Edie. Hon menar att det är rätt av medborgare att hålla företag ansvariga för deras påverkan och att företag kan behöva ändra sin verksamhet. Det amerikanska friluftsföretaget har skapat en digital plattform, Patagonia Action Works, där de hittills samlat mer än en halv miljon personer i olika miljöaktioner.*

129 kg

Allwins grundare Simon Eisner prisades i Göteborg.



I Sverige slängs varje år 1,3 miljoner kg mat. Det är i snitt 129 kg matsvinn per person. Här är fyra initiativ som vill vända utvecklingen.

4 X MATSMART UTVECKLING

ALLWINS AFFÄRSIDÉ GER MÄTTADE MAGAR

Allwin är företaget som hjälper matbutiker att minska sitt svinn, genom att hämta upp mat som butikerna inte längre kan sälja. Maten delas sedan ut till hjälporganisationer där den blir till måltider eller matkassar till behövande. De får Visa vägen-priset i år (se sid 74).

RÄDDADE RÅVAROR PÅ RESTAURANG

Sopköket bedriver catering och restaurang i hjärtat av Södermalm i Stockholm. Rätternas ingredienser har räddats från att bli matavfall och menyn ändras efter vad Sopköket får in för dagen. Målet är att minst hälften av ingredienserna ska komma från räddade råvaror.

FORSKARKÖK

Lunchkrogen Restauranglabbet är ett nytt samarbete mellan forskar- och restaurangvärlden. Syftet är att testa hur långt man kan gå inom hållbar restaurangdrift, genom att mäta allt som har med restaurangverksamheten att göra. Målet är att inom tre år öppna en kvällsrestaurang som är världens mest hållbara.

MATPLANERA MED HEMMASKANNER

Enligt forskning kan upp till två tredjedelar av den mat vi slänger i våra hushåll räddas - med bättre planering. KTH-forskaren Björn Hedin har tagit fram en lösning där man registrerar maten genom att man skannar den innan den ställs in i kylskåpet. Via en app kan man sedan skapa smarta handlingslistor så att man inte köper något som man redan har.

MODE FÖR MENTAL HÄLSA

En kvartett vänner i Los Angeles står bakom MadHappy, den senaste snackisen i modevärlden. MadHappy är ett streetwearmärke med det uttalade målet att göra världen mer optimistisk. De vill få fler att prata om mental hälsa och på det sättet få fler att känna sig accepterade.

De använder gärna klara färger och flera av plaggen har ord som "optimistisk" som tryck. Idén och stilen har gått hem bland såväl unga som kändisar - och konglomeratet Louis Vuitton Moët Hennessy (LVMH) har investerat 1,5 miljoner dollar i märket.

Nere vid Baggensfjärdens strand finns en träbänk som kallas för "huvudkontoret". Här hade Björn och Lillemor möten med arkitekter och beslutsfattare under tiden Artipelag byggdes.





Björn och Lillemor Jakobson har byggt sitt företag på starka kärnvärden, glädje och en långsiktig syn på företagande. Deras egna personliga värderingar har präglat Babybjörns affärsidé från start, och produktutvecklingen har gått hand i hand med deras tankar om ett jämställt föräldraskap.

TEXT JESSICA JOHANSSON
FOTO ANDREAS LUNDBERG

Hållbarhet handlar om långsiktighet

BJÖRN JAKOBSON

Ålder: 85 år.

Familj: Gift med Lillemor, fyra barn.

Gör: Grundare av Babybjörn och konstmuseet Artipelag.

Bor: I villa utanför Stockholm.

Bakgrund: Pol.mag. i statsvetenskap, nationalekonomi och företagsekonomi.

TEMPOT ÄR HEKTISKT och energin hög. Att Björn Jakobson har fyllt 85 år och att Lillemor Jakobson är 83 känns som en villfarelse, när de i rask takt far runt i den hisnande vackra byggnaden som ligger insmält bland tallar och berg på Hålludden i Stockholms skärgård. De pekar ut personliga konstfavoriter, tipsar om utställningar och om att "inte missa den fantastiska arkitekturen i toaletterna på nedervåningen".

Konsthallen Artipelag är ett av parets två livsverk, född ur kärleken till havet och skärgården där Lillemor och Björn tillbringat åtskilliga somrar på sin segelbåt. Här finns det utrymme för reflektion och kontemplation.

Artipelag invigdes i juni 2012. Paret Jakobsons andra, kanske mer kända livsverk, har betydligt fler år på nacken. Björn startade Babybjörn 1961, med en vision om att göra livet enklare för barnfamiljer. Under en resa till USA köpte han med sig en babysitter till sin nyfödda brorson Nisse. När Björn såg hur bra Nisse trivdes i babysittern frågade han sig själv: Varför inte börja sälja produkten på den svenska marknaden?

Björn drog med sig Nisses mamma Elsa i affärsplanerna, och företaget fick bära Björns namn. Några år senare klev även Lillemor, som var utbildad textildesigner och art director, in i företaget. Björn stod för det ekonomiska och affärsmässiga, Lillemor adderade kreativitet och kunskap om design och material och skötte även delar av marknadsföringen. 1973 lanserades den i dag klassiska bärselen Hjärtenära, som gjort företaget världsberömt. Kunderna kunde nu bära sina nyfödda barn tätt intill kroppen i en bärsele som var både praktisk och snygg.

VARUMÄRKET BABYBJÖRN STOD för trygghet och kvalitet och företagets produkter förenklade också vardagen för de svenska småbarnsfa-

miljerna. När barnet hängde nöjt i bärselen fick föräldrarna händerna fria till vardagssysslor. Och trots att det redan fanns flera bärselar på marknaden blev Babybjörn snabbt branschledande.

Björn är i dag pensionär och ägnar sig främst åt Artipelag, och har lämnat över styrelsen till sina fyra

barn. Lillemor, däremot, jobbar 60 procent som designer på företaget. Jobbet ger henne fortfarande en kreativ kick. Och kanske jobbar hon lite på övertid för att kompensera för att hon var hemma med barnen under flera år.

– Det var ett heltidsarbete för mig att ta hand om barnen då de var små, och då kunde jag ju inte ägna mig åt det jag var utbildad för. Fördelen med att vara hemma var dock alla insikter jag fick om småbarn, som varit värdefulla för mitt arbete på Babybjörn.

Att Björn och Lillemor både delat omsorgen om ett företag och en familj låter som en utmanande kombination, men de själva menar att de gemensamma intressena – företaget, segling, långfärdsskridskor, natur, resor och konstmuseer – har hållit ihop deras äktenskap.

– Babybjörn blev ju ett gemensamt intresse utöver våra fyra barn – som naturligtvis är viktigast.

Men allt har inte varit en dans på rosor. I sitt sommarprat 2018 berättade Björn att han var tvungen att starta företaget utan något kapital med sig. Och att han tre gånger under sin 57 år långa karriär varit nära konkurs. Ett par lite för djärva satsningar fick siffrorna att lysa röda. Men i dag kan Björn och Lillemor blicka tillbaka på sin Babybjörn-resa och se att de byggt ett stabilt företag och att de satsade på en affärsidé som verkligen behövdes. De har varit med om en stor samhällsförändring och har själva, genom sin produktutveckling och en hel del ställningstaganden, varit en aktiv del i den förändringen.

FÖR BJÖRN OCH LILLEMOR var från början noga med att sätta det lilla barnet i fokus och riktade sig tidigt mot bågge föräldrarna. Under 1970-talet kom närheten mellan det nyfödda barnet och föräldern upp på agendan. Paret Jakobson jobbade i tätt samarbete med barnläkare och produktutvecklingen gick hand i hand med färsk, vetenskapliga rön om vikten av den tidiga fysiska kontakten. Ett barn som får vara nära sina föräldrar utvecklas till en trygg individ, blev fundamentet som skulle prägla hela Babybjörns företagande.

Cirkulär design och hållbarhet i fokus

Babybjörn vill utveckla användbara produkter som håller länge, ibland i generationer. Redan på ritbordsstadiet läggs fokus på att designen ska göras med hållbara material och med ett livscykelerspektiv. Babybjörns produkter är tåliga, för att de ska kunna användas länge och återanvändas av flera bebisar – i genomsnitt används en bärsele av fyra, fem barn. Babybjörn arbetar därför ständigt med att förbättra produkternas kvalitet och funktion.

Material väljs med stor omsorg och man utvärderar kontinuerligt nya material som är mer hållbara, exempelvis bioplast, återvunnen polyester, hampa och tencel.

Materialen ska uppfylla hårda krav och standarder, bland annat Oeko-Tex Standard 100, klass 1, som är den strängaste textilstandarden för bebisprodukter. Man tillhandahåller även reservdelar och produktskydd som förlänger produkternas livslängd, vilket förbättrar andrahandsmarknaden för produkterna. En del av Babybjörns produktion sker i Turkiet, Kina, Vietnam och USA. Styrkan är ett bra sömnadsarbete till konkurrenskraftiga priser. Nackdelen är avståndet som orsakar transporter men också till viss del förlänger tillverkningstiden.



Superentreprenören Björn Jakobson blickar ständigt framåt. Att vara kreativ och tänka annorlunda har varit två av hans knep under den långa karriären.

BABYBJÖRNS
STORY

1961

Björn Jakobson tar med sig en babysitter hem från en resa till USA. Kort därefter startar han företaget Babybjörn, tillsammans med sin svägerska Elsa. Tanken är att tillverka en förbättrad, svensk version av babysittern.

1973

Babybjörn lanserar produktnyheten Hjärtenära, en bärsele som gör att småbarnsföräldrar kan bära sitt barn nära kroppen, och samtidigt klara av enklare vardagsbestyr.

1980-TALET

Pappornas närvaro i bebisars liv börjar diskuteras allt mer. Babybjörn tar ställning i jämställdhetsfrågan genom att låta papporna ta plats i BabyBjörns reklam.

1990-2000-TALET

Företaget fortsätter att produktutveckla och expandera. I dag finns Babybjörn i mer än 50 länder.

2016-2018

Babybjörn slår rekord med en omsättning på 582 miljoner kronor. Två år senare lämnar Björn och Lillemor Jakobson över ägandeskapet till sina barn och en svärson.

En affärsidé och vision får inte vara beroende av konjunktursvängningar. När det är svårare tider är det ännu viktigare att man har rätt fokus.

Artipelag invigdes i juni 2012 och är Björns och Lillemors hyllning till skärgården de älskar. Den svenska naturen går igenom som en röd tråd igenom museets inredning, som furugolvet i ett av rummen - som har fått smeknamnet "Björns golv".





Det estetiska är en del av Babybjörns koncept. Lillemor Jakobson är fortfarande en del av designavdelningen.

– Våra produkter fick dessutom bra skjuts av den gemensamma föräldraförsäkringen som lanserades 1974, säger Björn. Så vi låg rätt i tiden.

Med Lillemors känsla för stil, funktionalitet och material blev även Babybjörns design en konkurrenskraftig faktor. Lillemor tog fram bärselen i svart och marinblått så att färgerna skulle kännas bekväma även för männen. Och på tidigt 1980-tal dök en man med en bebis hängande på bröstet upp i en av Babybjörns annonser. Ett par enkla men kreativa grepp, som i det långa loppet kan ha betytt mycket för att förändra bilden av den moderna pappan.

DEN SVENSKA MODERNA modellen gick hem även utomlands. I dag exporteras Babybjörns produkter till omkring 55 länder, och över 30 miljoner bebisar har burits intill sina föräldrar i en svensk tillverkad Babybjörnbärsele. Många av dem i en bärsele som gått i arv, eller köpts secondhand.

– Vi vill att våra produkter ska vara motsatsen till slit-och-släng, säger Björn.

Lillemor nickar. Hon tror att deras egna uppväxter har präglat deras tänk. Hållbarhet och cirkularitet är inte bara rubriker i företagets hållbarhetsrapport, utan personliga värderingar som funnits med Björn och Lillemor från start.

– Björn och jag växte upp under en tid när det inte fanns mycket pengar. Det har gett oss samma referenser. Att vara sparsam, återanvända saker och investera i kvalitet har alltid varit självklart.

Alla Babybjörns produkter är tillverkade för att hålla i flera generationer. Faktum är att hela affärsidén bygger på hållbarhet, poängtegar Lillemor.

– Vi har få men väldigt genomarbetade produkter, tillverkade av så lite material som möjligt. Men kvaliteten är så bra att de går att skänka vidare när de inte behövs längre – utan att vi tummar på vare sig säkerhet eller stil.

– Jag själv har en klänning på mig i dag som säkert är mer än 30 år. Tidlös design går inte ur tiden.

Det har jag tagit med mig som ett signum till vår designavdelning.

Det sociala engagemanget har också varit viktigt för paret. Att skapa trygghet är en del av företagets hållbarhetsfokus och präglar allt från hur man stärker relationen mellan föräldrar och barn och utvecklar produkter, till hur man förhåller sig till medarbetare och jobbar med mångfald. I dag är Lillemor och Björn stolta över att ha



Att vara sparsam, återanvända saker och investera i kvalitet har alltid varit självklart.

vävt in flera av sina personliga värderingar i sitt varumärkesarbete. De har dessutom stått fast vid dem, även i bistrare tider – under lågkonjunkturer, politiska svängningar och företagskriser. Stabilitet och ärlighet skapar förtroende, menar duon Jakobson.

– En affärsidé och vision får inte vara beroende av konjunktursvängningar. När det är svårare tider är det ännu viktigare att man har rätt fokus.

SAMARBETET MED SAMHALL är ett exempel på Babybjörns långsiktiga syn på engagemang och ligger grundarna varmt om hjärtat. På fabriken i småländska Skillingaryd arbetar drygt 55 medarbetare från Samhall med att montera och förpacka Babybjörns babysitter och resesängar. Faktum är att Babybjörn var en av Samhalls första kunder. I över 30 år har medarbetare på Samhall hanterat allt från Babybjörns haklappar och bestick, till baby-sängar och babysitter.

– Att få arbetsuppgifter som gör att du kommer till din rätt är väldigt betydelsefullt för en människa. Jag är oerhört imponerad av hur Samhall lyckas med den uppgiften, säger Björn. De är verkligen eldsjälar!

LILLEMOR OCH BJÖRN ÄGER inte längre något av Babybjörn. För ett par år sedan lämnade de över ägarskapet och ledningsposterna till sina fyra barn. Och tidigare i år rekryterades Stina Westerstad som ny vd, med bakgrund hos modeföretagen H&M och Afound. Men trots att Björn och Lillemor kallar Babybjörn sitt femte barn känner de sig helt trygga med att stafett-pinnen nu är i handen på nästa generations ägare och företagsledare.

– Vi har stort förtroende för dem och är inte alls oroliga för framtiden. •

LILLEMOR JAKOBSON

Ålder: 83 år.

Familj: Gift med Björn, fyra barn.

Gör: Textildesigner och kreativ chef för Babybjörn sedan 1978.

Bor: I villa utanför Stockholm.

Bakgrund: Textillinjen på Konstfack och Berghs reklamskola.

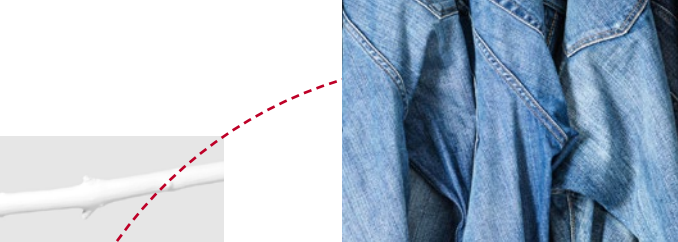
De räddar modeindustrin

GENOM KEMISK ÅTERVINNING

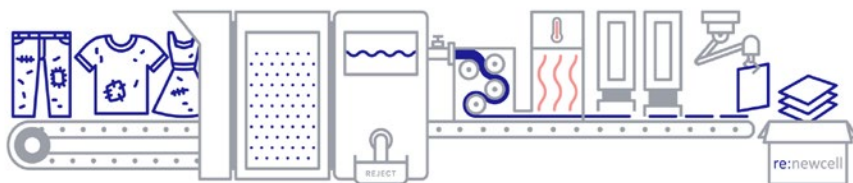
Företaget **Renewcell** är fullständigt rätt i tiden. Samtidigt som Greta Thunberg pryder omslaget av Vogue och modebranschens jättar lovar att förbättra sitt miljöarbete, har Renewcell kommit på ett nytt sätt att återvinna textilier. "Vi har vinden i ryggen", säger vd Patrik Lundström och berättar att ett stort genombrott står för dörren.

TEXT ALICE LINDÉN | FOTO RENEWCELL





Den gula klänningen gjord av gamla jeans är en effektiv bild av Renewcells innovation. Och klänningen skulle teoretiskt sett i sin tur kunna återvinnas hur många gånger som helst.



SÅ GÅR PROCESSEN TILL

Avlagd textil från exempelvis produktionsspill kommer till Renewcells anläggning i Kristinehamn. Först sönderdelas plaggen mekaniskt och blyxtlås och knappar plockas bort. Sedan påbörjas den kemiska processen där plaggen avfärgas och alla polyester- och nylonfibrer separeras från bomullen. Efter blekning kommer materialet ut från processen som vita tussar som körs igenom en pappersmaskin för att skapa ark som är lätta att transportera. Dessa ark skickas till viskosproducenter som löser upp materialet och skapar nya fibrer som kan spinnas till garn och sedan bli nya kläder.

HAN MENAR ATT deras återvinningsprocess är helt klimatpositiv. Nettoeffekten av att rädda cellulosa från att förbrännas och i stället cirkulera den är minus två kilo koldioxid per kilo producerad viskosfiber. Dessutom är vattenåtgången tusenfalt mindre jämfört med produktion av ny bomull.

– Sedan använder vi givetvis energi i vår verksamhet. Vi har dock en stor fördel då vi finns i Sverige och kan använda 100 procent grön el, säger Patrik Lundström och fortsätter:

– Transporterna till och från Kristinehamn har såklart en miljöpåverkan, men vi försöker effektivisera dem så mycket som möjligt.

RENEWCELL ÄR ETT företag med växtvärk. Enligt Patrik Lundström får de dagligen samtal från modevarumärken som vill använda deras produkt.

– Just nu är efterfrågan många gånger större än tillgången. Men vi planerar att växa och komma upp i maxproduktion i Kristinehamn och även bygga fler fabriker, både i Sverige och internationellt, säger han.

I dag har företaget tio heltidsanställda, men bara till nästa år förväntas personalbehovet vara det tredubbla. För att möta framtidens expansion samarbetar man med Samhall.

– När man arbetar med en helt ny etablering behöver man partner som man känner förtroende för och som kan hjälpa till att lösa utmaningar i takt med att de uppstår. Samhall hjälper oss att vara flexibla, säger Patrik Lundström.

DE SENASTE ÅREN har synen på modeindustrins miljöpåverkan förändrats. En ensam hållbarhetsansvarig kan inte längre stå för dessa frågor – hela varumärket måste ta ställning och visa hur man jobbar hållbart. Enligt Patrik Lundström finns det inga alternativ, det måste ske en förändring nu.

– Men det är inte bara vi i änden av produktionskedjan som kan rädda branschen. Modevärlden måste börja designa kläder med cirkularitet i åtanke, sluta blanda material hejvilt och ha en tydlig tanke med vad som händer med produkten i slutet av dess livslängd, säger han.

I början av 2020 når Renewcell en viktig milstolpe. Då ska den första kollektionen skapad av kemiskt återvunna material i kommersiell skala släppas i samarbete med ett stort modevaruhus.

– Nu är det på riktigt. Nu kommer vår produkt till handeln och kunderna kan köpa den. Det är stort. ●

V

VAD HÄNDER OM man sammanför en expert på återvinningslös-

ningar, en ägare av en massafabrik och tre professorer på KTH? Svar: Renewcell, ett företag som kommit på en helt ny metod för att återvinna textil. 2014 lyckades företaget framställa en gul klänning i viskos, helt gjord av fiber från gamla bomullsjeans.

– Vi fick en förfrågan från två aktörer inom textilbranschen att ta fram ett plagg med vår metod. Utan att veta riktigt hur det skulle sluta sa vi: "Ja, vi provar!" säger Patrik Lundström, vd för Renewcell.

Den gula klänningen blev en talande bild för Renewcells innovation – återvinningsprocessen skapar något helt nytt. Som i sin tur kan återvinnas.

– Vi brukar säga att materialet kan loopas fem till sju gånger, men det finns en tänkbar möjlighet att man kan göra om processen i oändlighet.

STEG FÖR STEG

— Nu kan Emma möta människor igen

För tio år sedan vågade **Emma Guse** knappt gå utanför dörren. Hennes autism begränsade livet enormt mycket.

Nu utmanar hon sig själv varje dag. Det har lett till ett starkt sug efter att röra på sig – och ett jobb i äldreboendet där hon spelar en viktig roll.

TEXT MALIN HUSÅR | FOTO ANNA HÅLLAMS





EMMAS STORY

1984

Emma föds och växer upp i Växjö. Mycket energi läggs på att anpassa sig och få kompisar, men det är svårt. Hon märker snart att hon trivs bäst med att leka ensam.

2002

Det är dags att ta studenten från hotell- och restaurangprogrammet. Emma känner sig utantill och det har blivit alltmer ansträngande att umgås med folk.

2007

Emma blir springvikarie i Växjö kommun. Med kort varsel får hon rycka in och jobba i skolrestauranger med mera. Att inte ha tydliga scheman ställer till stora problem.

2012

Efter en utredning konstateras att Emma har autismspektrumdiagnos. "Det var skönt med en förklaring till allt som inte fungerade under uppväxten. Varför jag är som jag är."

2013

Emma får jobb på Samhall där hon städar på Ica Kvantum i Växjö. Samma år får hon en stegräknare i julklapp och börjar motionera regelbundet.

2018

Attendo erbjuder Emma att prova på ett jobb som servicebiträde på ett av deras äldreboenden. Efter bara några månader blir hon tillsvidareanställd.



EMMA GUSE

Ålder: 35 år.

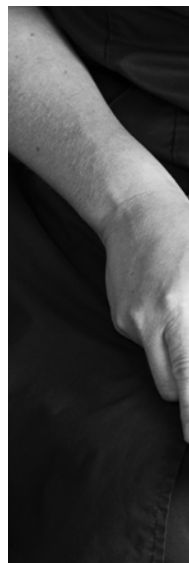
Bor: I Växjö. Delar lägenhet med sin mamma.

Familj: Mamma och två syskon - en bror och en syster.

Yrke: Jobbar som servicebiträde på ett äldreboende och pluggar samtidigt till undersköterska på distans.

Fritidsintressen: Att promenera, simma och delta i korta triathlonlopp (simning, cykling, löpning). Emma har även simmat Vansbrosimmet.

Det gör mig glad: "Att gå ut och gå! Det gör mig euforisk. Samma känsla får jag när jag ser en film som jag gått och väntat på länge."



EMMA HADE HUNNIT bli 28 år när hon äntligen fick en förklaring till varför hon kände sig utanför. Varför hon inte klarade av att göra vissa vardagliga saker. Som att gå på bio, åka hiss eller över huvud taget umgås med andra människor.

Förklaringen var ett autismspektrumtillstånd, som för Emmas del hade lett till att hon dragit sig undan alltmär.

– Jag satt mest hemma i lägenheten och kunde må illa bara av att gå utanför dörren. Ett tag rörde jag inte på mig alls, berättar Emma.

Som en följd av stillasittandet gick hon även upp i vikt. Vågen visade till slut nästan 100 kilo.

– Det är rätt mycket eftersom jag bara är 163 centimeter lång, förklarar hon.

En viktig vändpunkt var när Emmas mamma gav henne en stegräknare i julklapp och peppade henne att börja promenera. Motståndet var starkt. Emma ville absolut inte. Men till slut tog hon mod till sig

och öppnade dörren. Sakta men säkert började hon ta sig ut i världen igen.

– Jag är så tacksam över att jag till slut lyssnade på mamma. Eftersom jag har asperger blev det viktigt för mig att gå mina tiotusen steg varje dag. Och när jag väl började ville jag inte sluta.

Vid ungefär samma tidpunkt hade Emmas handledare på Arbetsförmedlingen tipsat om möjligheten att jobba på Samhall.

– När jag först kom till Samhall var det jätteskrämmande. Jag arbetade långsamt och var nitisk, för jag ville att det verkligen skulle bli rent och snyggt. Men efter hand lärde jag mig att inte fastna och gå vidare.

För Emma har det hela tiden varit viktigt att vara öppen och ärlig med det som känns tufft. Och den öppenheten har hon fortsatt att vara noggrann med i varje ny situation. Det har gjort henne mer trygg både i sin arbetsroll, och som människa.

– Jag måste alltid vara tydlig och berätta om min

Att visa närhet har varit den största utmaningen i jobbet för Emma Guse. Men när hon väl har lärt känna de boende har det fungerat bra.



Jag är ju en "punkt och prick"-människa som behöver tydliga scheman, så det fick jag. Annars hade det inte funkat.

blyghet, och att jag har ett stort behov av rutiner och scheman. Det gjorde att arbetet på Samhall till slut funkade bra, fortsätter hon.

Så i december förra året fick Emma Guse chansen att prova ett helt nytt jobb. Det var tack vare Marie Hindriksson, verksamhetschef på ett av Attendos äldreboenden i Växjö. Hon hade länge funderat över hur man skulle lösa de stora pensionsavgångarna inom vården.

– Inom de närmaste åren kommer cirka 200 000 personer i vården att gå i pension. Då måste vi bli mer attraktiva och dels behålla den yngre personalen vi har, dels locka till oss nya, säger hon.

Marie Hindriksson hade tidigare arbetat som affärsutvecklare på Samhall, och visste vilken kapacitet många som jobbar där har. Hennes lösning blev att testa att ta in Samhallmedarbetare som servicebiträden – det vill säga för enklare uppgifter som städning, tvätt och att fixa mat. Men också att ge mer tid till de äldre och sjuka. Tid som den ordinarie personalen ibland har svårt att hinna med.

– Det blir en win-win för alla. Vårdtagarna får

möta personal som inte är så stressad. Undersköterskorna får mer utrymme att göra det de verkligen är utbildade för, det vill säga mer sjukvårdsuppgifter. Och de som kommer från Samhall får en chans att jobba och utvecklas inom vården.

SAGT OCH GJORT. För snart ett år sedan valdes ett antal frivilliga ut från Samhall som var intresserade av att prova på att jobba inom vården. En av dem var Emma Guse.

– Jag minns så väl det första mötet med Emma. När hon kom in strök hon längs väggen och tittade ner i marken hela tiden. Och hon sa till mig att hon inte vågade se folk i ögonen.

Marie kände ändå att det fanns en vilja hos Emma. Efter att ha pratat en stund bestämde de sig för att prova.

– Jag tänkte hur fasiken ska jag klara av detta? Ändå trodde de på mig. Jag är ju en "punkt och prick"-människa som behöver tydliga scheman, så det fick jag. Annars hade det inte funkat, tror Emma.

På äldreboendet sköter Emma städningen i de boendes rum, hjälper till med frukosten och tar hand om tvätten. Däremellan finns också utrymme att ta sig tid till den som behöver, att vara med på aktiviteter och följa med på promenader.

– Den största utmaningen har varit att prata med de boende, visa dem närhet och våga lägga handen på en annan människas hand. Jag behöver alltid extra tid för att känna mig trygg, men när jag väl lärt känna någon fungerar det bra, förklarar Emma.

Emmas chef är lyrisk över hennes insats:

– Det är fantastiskt att se hur Emma har vuxit under sin tid hos oss! Ett talande exempel är en man som många i personalen hade svårt att gå in till, eftersom han har ett hett humör. Men det var något speciellt med Emma. När hon gick in till honom blev han lugn och de funkade hur bra som helst ihop.

Efter bara några månader erbjöds Emma att bli tillsvidareanställd hos Attendo. Det blev en verklig seger. Ändå fortsätter hon att utmana sig själv varje dag. Nyss började hon distansplugga på halvtid till undersköterska.

– I min tjänst får jag inte hjälpa de boende att gå på toaletten eller göra andra enkla saker, så ibland känner jag mig bara i vägen. Jag vill utbilda mig till undersköterska, så att jag får göra mer. Det känns både kul och nervöst. Men jag måste pusha mig själv för att komma ur mitt skal. Jag vill ju inte tillbaka där jag var innan.

I dag älskar Emma Guse att röra på sig. Hon går till och från jobbet varje dag och ibland deltar hon i korta triathlontävlingar.

– Träningen betyder allt för min hälsa, både för kroppen och för huvudet. ●

FOKUS

Nu vill svenskarna förändra världen

TEXT JOHAN HOLMSTRÖM
FOTO DANIEL SCHWARZ, JAMES PADOLSEY, GERAN DE KLERK

Såväl nationellt som internationellt präglar hållbarhet Sveriges varumärke. Att tänka hållbart har blivit en självklarhet bland de som startar företag här och landet toppar FN:s hållbarhetsranking. S-märkt i dag innebär kvalitet på ett annat sätt än i går.

SVERIGE HAR BYTT skepnad. Vi är inte längre svenskt stål och industri. I dag förknippas vi i stället med ren natur, en modern livsstil och ett hållbarhetsfokus som är unikt i världen. Såväl punkikonen Patti Smith som Tysklands förbundskansler Angela Merkel hyllar Greta Thunberg för hennes kamp för en större klimatmedvetenhet. Microsofts vd Satya Nadella väljer Samhall som projektpartner för att skapa digitala verktyg som bryter socialt utanförskap. Och omvänt marknadsför Business Sweden Sverige med gröna innovationer i världsklass, okonventionella företagssamarbeten och ett välfärds-system som ser till allas rättigheter.

"Do you want to change the world? Well, then Sweden is your perfect partner."

SVERIGE LIGGER I topp på FN:s hållbarhetsranking. Hela 95 procent av alla svenskar tycker att hållbarhet är viktigt och 72 procent skulle vilja leva mer hållbart än vad de gör i dag. Enligt Almi, det statligt ägda bolag som stöder små och medelstora företag med lån, riskkapital och affärsutveckling, märks det här bland företagarna i landet. Allt fler entreprenörer drivs av världsförbättrande motiv.

Sara Brandt är vice vd och chef för affärsområdet företagspartner.

– Hållbarhetsfrågorna finns många gånger på agendan redan från början, och är allt oftare en del av affärsidén. Runt 1 200 av våra kunder har en affärsidé eller produkt med syfte att förbättra klimatet och vi ser en ökning i antalet bolag med detta fokus. Man vill bidra positivt. Inte bara eftersträva neutral påverkan.

Varför det har blivit så här? Det finns ett enormt tryck på företagen att arbeta hållbart, både inifrån och utifrån, menar Sara Brandt.

– Trycket har växt fram över lång tid, men numera kommer det från alla intressenter: entreprenörer, ägare och finansörer, liksom från medarbetare, kunder och inte minst slutkonsumenterna, vars makt är stor. Lägg till trycket från politiker och andra beslutsfattare i form av lagar, regleringar och annan styrning.

DET STARTAS MÅNGA nya företag med hållbarhetsaspekten som en del av affärsidén. Ett typiskt sådant företag är Mentimeter, som grundades av ett kompisgäng med fyra före detta KTH-studenter. Idén var att via mobiltelefoner engagera en publik så som vid klassiska tv-program där man använder mentimeterknappar. Genom produkten kunde de närvarande i ett



VAD ALMI SER

I Almis Tillväxtkartläggning 2019 fick 1 250 vd:ar i små och medelstora bolag frågan vilka områden som är viktiga för dem att utvecklas för att växa: **53 procent** svarade att hållbarhet är viktigt eller mycket viktigt. Överhuvudtaget är ambitionen hög vad gäller hållbarhet: **75 procent** av företagen vill satsa på hållbarhet och **50 procent** menar att hållbarhet har en stor påverkan på bolagets konkurrenskraft.

Några exempel på Almis kunder som antingen prioriterar hållbar utveckling eller har en specifik affärsidé som tar sig an vår tids samhällsutmaningar:

IMPROVED SOCIETY NORDICS
Skapar koncept kring morgondagens hållbara städer.

SURFCLEANER
Rengör vatten från oljeutsläpp och skräp.

REDEW
Framställer jeans i en produktionskedja där allt är kontrollerat hållbart, från arbetskraft och arbetsförhållanden till tyger.

EPISHINE
Tunna solceller som kräver låg dos av ljus för att generera elektricitet och därför kan användas i våra hem.

RENEWCELL
Ett bolag som skapar hållbara kläder med framtidsstyv av återvunna kläder (läs mer om dem på sidan 20).

C-GREEN TECHNOLOGY
Förvandlar slam till biobränsle

WHYWASTE
Minskar matsvinn i butiker genom digitala lösningar.

möte engagera sig anonymt och rösta, ställa frågor och delge sin åsikt.

MENTIMETER BLEV SNABBT en hit och har nu 50 miljoner användare runt om i världen och betalande kunder i 150 länder. Företaget betonar vikten av att bygga både produkten och företaget på inkludering, mångfald och jämlikhet.

Varför då, kan man undra? Johnny Warström är vd:

– För mig är det en moralisk fråga i grunden. Hur vill jag att världen ska se ut? Hur vill jag att mitt företag ska fungera? Jag vill väldigt gärna vara med och bidra till att saker blir lite bättre.

Johnny Warström beskriver sig själv som en 36-årig vit man, uppväxt i en medelklassfamilj i Skövde. Han har haft det förhållandevis lätt i livet och trodde länge att bara man anstränger sig så löser sig det mesta. Men genom vänner och bekanta förstod han att det inte var så enkelt.

– Personer som jag såg som helt jämlika mig hade fått kämpa otroligt hårt mot olika slags motstånd. När vi byggde upp Mentimeter ville vi därför skapa en likvärdig arbetskultur för alla, med så stor frihet för individen som möjligt, oberoende av bakgrund.

MENTIMETER HAR 56 anställda med 19 olika nationaliteter. En majoritet är kvinnor, vilket är sällsynt bland tech-bolag. På kontoret är det "öppna möten" där den som vill får delta, och han är stolt över kontoret där alla utrymmen är anpassade för rörelsehinder, även om han inte vågar påstå att de är fullständigt inkluderande.

– Som många andra saker är det svårt att vara heltäckande och förstå allas behov från början. Vi försöker vara fria från "normaltänk", men det är också svårt att säga att vi passar alla eftersom vi faktiskt inte testat det.

En annan sak är att företagets säljare inte har provision.

– Det är för att målsättningen ska vara gemensam för alla och inte något individuellt. Det skapar en stark sammanhållning.

Finns det då något dåligt med ett så envist fokus på inkludering?

– Det är klart att det tar tid och energi. Jag har till exempel lagt många timmar på att söka kvinnliga utveckla-

re. Men i slutänden är det något jag tror på, både moraliskt och affärsmässigt.

För affärerna är medarbetarna det mest värdefulla företaget har, menar han. Sedan starten hösten 2015 har bara två personer sagt upp sig.

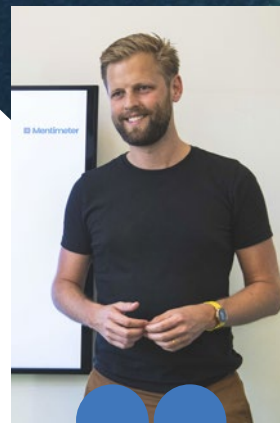
– För oss är det en enorm framgång att vi har lyckats behålla den kompetens och erfarenhet som medarbetarna har. Alla som jobbar här skulle kunna räkna upp en hand på LinkedIn och ha ett nytt jobb nästa vecka.

Hur har det då varit för dig själv? Känns det meningsfullt?

– Verkligen! Vi vill och kan göra skillnad. Vi ser det på kontoret och vi ser det genom produkten. Men vi har lång väg kvar. Det mesta kan bli väldigt mycket bättre.

DET ÄR LÄTT att tro att social hållbarhet är något unikt för vår tidsålder. Men att tänka långsiktigt och hållbart är inget nytt. Redan i Mesopotamiens tvåflodskultur för 5 000 år sedan diskuterades hur jorden skulle vara bördig för kommande generationer. Och Sveriges tradition av hållbart samhällsbygge sträcker sig så långt tillbaka som bruksorternas framväxt på 1600- och 1700-talet. Då hjälpte företagarna till att bygga upp en mindre stad kring industrierna med arbetarbostäder, vägar, kyrkor, skolor och parker. Liksom i välfärdsstaten långt senare var syftet att både företag och samhälle skulle gå med vinst. Det här berättar Lin Lerpold, docent vid Handelshögskolan i Stockholm.

Sverige har alltså en lång och stark tradition av långsiktigt samhällsbygge. Vad är då kännetecknande för vår



För mig är det en moralisk fråga i grunden. Hur vill jag att världen ska se ut? Hur vill jag att mitt företag ska fungera?

JOHNNY WARSTRÖM
MENTIMETER

tid? Varför satsar företag allt mer på hållbarhet och långsiktighet? För att det finns pengar att tjäna, svarar Lin Lerpold.

– Finns det ett tydligt behov strömmar pengarna dit, så har det alltid varit. Nu råder konsensus om att det är hållbarhetsfrågor som behöver lösas. Internationella investerare och riskkapitalister ser att det är lönsamt att investera i företag som jobbar med hållbar teknologi. Alltså behöver inte företag ge avkall på avkastning när de satsar grönt.

Det har gått så långt att Lin Lerpold talar om en svängning i vem som driver den här utvecklingen.

– Förr stod politikerna för det långsiktiga ansvarstagandet, men i takt med att de har blivit mer populistiska har företagen tagit rollen som de som tar mest ansvar.

Lin tar upp Hagainitiativet som ett exempel, ett svenskt företagsnätverk som arbetar för att minska näringslivets klimatpåverkan, med företag som



Axfood, McDonald's Sverige, Preem, Siemens och Sveaskog.

– För dem finns ingen motsättning mellan att satsa hållbart och att tjäna pengar. Tvärtom, det är så affärerna håller på lång sikt.

Apropå långsiktighet nämner Lin Lerpold Sveriges största utmaning – och största möjlighet. Sveriges åldrande befolkning kan omöjligt bära upp framtida pensionskostnader. Det behövs ny arbetskraft och nya skattebetalare.

– Därför måste vi få in nyanlända i arbete, särskilt de med utbildning. Men det behövs även arbetskraft till jobben inom offentliga sektorn, jobb som få andra vill ha. Politiker och företagare måste förstå att det här är världens bästa möjlighet och investering.

Rent allmänt borde de mest resurs-svaga inkluderas i arbetslivet på ett sätt som gynnar personen och samhället, lägger hon till.

– Det är också en del av social hållbarhet.

LIN LERPOLD ÄR hoppfull om framtiden. Intresset för hållbar utveckling växer och är ofta genuint, inte minst bland unga. På Handelshögskolan pågår en mindre revolution, berättar hon. Skolan, känd för att fostra Sveriges företagarelit, tar nu upp hållbarhet i 20 procent av undervisningen. Till exempel finns en ny stor kurs, Global Challenges, i skolans största kandidatprogram Business and Economics. Nu söker sig många hit för att förändra världen, inte minst unga kvinnor. Det är i sig en fråga om inkludering; skolan har alltid varit mansdominerad. Förra året startades skolans första studentaktivistgrupp. Där pågår nu en intensiv diskussion om framtiden.

– Den yngre generationen letar meningsfullhet bortom det materiella, säger hon.

Kanske kan det sägas om många av oss. I en tid då skogarna brinner till följd av klimatförändringar, och de människor som flyr från krig blir våra grannar och arbetskamrater, känns det sällan tillräckligt med bara materiell välgång. Hållbar utveckling må vara ett fyrkantigt begrepp, men i det ryms perspektiv som kan göra hela livet rikare. ●



Den yngre generationen letar meningsfullhet bortom det materialla.

LIN LERPOLD
DOCENT VID
HANDELSHÖGSKOLAN



Individualismens tid må vara över oss – men samtidigt växer engagemanget för vår omvärld. Och det finns vissa företag och eldsjälar som briljerar i att lyfta andra människors för- måga. Nu prisas dessa engagerade under Visa vägen-turnén. **Mer än 15 000 röster och en minst sagt tung jury står bakom utnämningen av 18 regionala vinnare.**

TEXT MAUD LINDHOLM | FOTO ERIC JOSJÖ, SAMUEL UNÉUS, SAMHALL

Värdefulla förebilder

GÄSTERNA SORLAR NÄR de samlas i festvåningen strax intill stadsträdgården i Uppsala, för att hylla de regionala vinnarna av Visa vägen-priset. Uppsala är den tredje staden på prisets nio stopp långa turné och förra årets mottagare av det nationella priset som Årets arbetsgivare, Bactiguard, är på plats för att dela ut pris, liksom Swedavia, som förärades ett hederspris 2018. Kvällens konferencier är den tidigare Samhallmedarbetaren Peter Anderberg och han levererar med säkerhet i sin roll. Han fångar med lätthet publiken med sina kvickheter och gör samtidigt juryns mångårige ordförande Jan Scherman så osäker att han protesterar: "Jag vet

aldrig vad som ska komma ur den där mannen!"

Visa vägen-priset är på en gång väldigt lättsamt och på största allvar.

Ingen skrattar när Samhalls vd Monica Lingegård pratar om alla de som inte passar in i normen och därför helt i onödan hamnar utanför i samhället.

När Kitty Johnsson från Glada Hudik-teatern ställer sig på scen och sjunger är tårarna nära.

Och när medarbetaren Marie Lundgren i en film berättar hur hon räddats till livet av jobbet hos Samhall råder kompakt allvar.

DE SOM BIDRAR till ett Sverige där alla ses som en tillgång på arbetsmark-

VISA VÄGEN-PRiset

Visa vägen-priset delas ut av Samhall och uppmärksammar de som går i bräsch för personer med funktionsnedsättning och bryter deras utanförskap på arbetsmarknaden. Priset går till de arbetsgivare och eldsjälar som förstår att det är viktigare att se till vad en människa kan, än vad de inte kan. Helt enkelt till de som är kloka nog att se till en persons funktionsuppsättningar. Inte för att vara snälla och vilja väl, utan för sin egen verksamhets bästa.

Priset har delats ut sedan 2008. 2018 instiftades nio regioner i vilka priset delas ut, med andra ord prisas nio arbetsgivare och nio eldsjälar.

Alla kan nominera i de båda kategorierna, och omröstningen är offentlig. Det är tillåtet att rösta på flera kandidater, men inte flera gånger på samma kandidat. De kandidater som har fått flest röster i respektive kategori och region går vidare till Visa vägen-juryen som, med stöd av prisets kriterier, utser vinnare.

Bland de regionala vinnarna väljer juryn en arbetsgivare och en eldsjäl som blir de nationella vinnarna.



JAN SCHERMAN
Jury's ordförande

naden – det är de som Visa vägen-priset hyllar. Och i en intervju innan kvällens fest hyllar juryordförande Jan Scherman priset:

– Med all respekt för miljöfrågorna, om vår planet ska kunna må bättre och fungera bättre så måste det börja med det viktigaste av allt. Och det är principen om alla människors lika värde. Därav följer allas rätt till en respekterad plats i vårt samhälle, vilket bland annat handlar om att ha ett jobb där ens talanger tas till vara. Där man blir sedd och uppskattad. Tyvärr tycker alla inte alla att det är självklart. Vi har fått ett samhällsklimat där man på nytt börjar kategorisera människor i grupper med olika värde. Vi måste återerövra den viktiga grundprincipen genom att jobba konkret med denna fråga. Och det är det som Visa vägen handlar om.

Han konstaterar att de i juryarbetet ser arbetsgivare som gör just konkreta stordåd för att människor som står utanför samhället ska få jobb, liksom enskilda individer som gör fantastiska insatser för att öppna arbetsmarknaden. Han menar att det är av största vikt att dessa lyfts fram som förebilder, men betonar samtidigt att det finns viktigare skäl att inspireras av dem än chansen att få beröm:

– En insikt som jag ofta blir påmind om rör vikten av att låta människor testa och ta risker – det vill säga ge förtroende och visa tillit. Det är i miljöer och företag där det inte är tillåtet att göra fel som det är svårast att utvecklas och klara framtiden.

I ÅR HAR nästan 600 tävlande nominerats och det har kommit in omkring 15 000 röster. Av 54 framröstade företag och eldsjälarna har juryn utsett 18 regionala vinnare (se samtliga på sidorna 38-39). Det har varit ett omfattande arbete,

med hög lägstanivå på de nominerade. Även nivån på juryn är hög: ordföranden Scherman och Samhalls marknadsdirektör Mats Eliasson har sällskap av LO:s ordförande Karl-Petter Thorwaldsson, ärkebiskop Antje Jackelén, Bettina Kashefi, som är chefekonom på Svenskt Näringsliv, och H.K.H. Prins Daniel. Alla lika engagerade.

BLAND DE REGIONALA pristagarna utses årets nationella vinnare. Vilka dessa är avslöjar juryn på den efterföljande stora Visa vägen-galan som hålls i Stockholm. 600 nominerade är många, men förhoppningsvis har de arbetsgivare och eldsjälarna som kan vara aktuella för priset blivit ännu fler till nästa år. Förhoppningsvis utvecklas det svenska samhället i en mer hållbar riktning. Enligt Jan Scherman är det personligt engagemang som krävs för att det ska bli så.

– Det är betydelsefullt vad makthavare gör men jag tror att det avgörs av det egna personliga ansvaret. Hemma, vid fikabordet, på festen. När andra säger saker, vad gör jag då? Sitter jag tyst eller säger jag att jag inte håller med? Trappor ska städas uppifrån, men kraften växer nedifrån. Det är inte politiskt, det är ett obestridligt faktum.

INNE I FESTLOKALEN i Uppsala har just Årets arbetsgivare i regionen ropats upp på scen: Grönsakshallen Sorunda (intervju på sidan 38).

– Det här är fullständigt fantastiskt, Sveriges finaste pris! Det är jättestort och jätteviktigt – framför allt för alla dessa medarbetare som kommer varje dag och gör ett fantastiskt jobb.

Företagets vd Christer Läckgren tar emot ett glaspris och ler i konfettiregnet. Han tillägger:

– Vi gör det här för att vi tror på det och för att vi ser att det fungerar.

Vinnare!

I REGION
DALKARLSTAD

LARS LERIN
Konstnär



Vi träffas en gång i veckan, som vänner vilka som helst, och målar och skvallrar och stöttar varandra.



Vad har ditt arbete med Lerins lärlingar gett dig för nya insikter?

– Jag träffar dem som vilka människor som helst och alla människor har ju något att ge och alla möten är erfarenheter som man kan lära sig av. Och det är roligt för de har sådan humor och det är inget spel, utan vi kan vara öppna och äkta med varandra.

Ser du dig som en eldsjäl?

– Ja, men inte i detta sammanhanget utan i att jag är besatt av mitt målande och skrivande – vad nu eldsjäl har för innebörd. Vi träffas en gång i veckan, som vänner vilka som helst, och målar och skvallrar och stöttar varandra.

Kan du se att du har någon betydelse för personer med funktionsnedsättning i Sverige?

– Ja, det är klart att jag har blivit den

som med Junior [*] håller samman programmet – och på så sätt en symbol för att det finns andra människor och andra vägar att gå än de gängse. De vet att jag har en baksida och en del mörker som jag gått igenom så vi är nog lika på det sättet. Många kommuner hör av sig till oss och vill ha råd om hur de ska arbeta. De vill komma på studiebesök och se hur vi gjort. Och många hör av sig och vill träffa lärlingarna; de har ju blivit som kändisar, förebilder.

Finns det någon eldsjäl som inspirerar dig?

– Nej, inte direkt – utan jag drivs mer av ett inre tvång och lust, men så har jag hamnat i lyckliga omständigheter med Junior och barnen.

**Junior är Lars make.*

Jury

ANTJE JACKELÉN
Ärkebiskop



Det var fint att se alla nomineringar som bär på så många goda exempel och berättelser. Det är fantastiskt att synliggöra att det sker så mycket bra.

Var är skälet till ditt engagemang i juryn?

– Ju mer jag förstod av uppdraget desto större glädje väcktes hos mig. Att arbeta för innanförskap i stället för att acceptera utanförskap, det är både vad min kristna tro och min roll som ärkebiskop och vårt arbete handlar om: att alla ska känna att de kan bidra med det just de kan. Attitydförändringar är möjliga och människovärdet bekräftas. Vi har alla fått olika gåvor och talanger – och Visa vägen-priset ger kraftfulla exempel på det.

Vad anser du vara avgörande för att det svenska samhället ska utvecklas i en hållbar riktning?

– Det är så viktigt att vi håller ihop alla fyra dimensioner av hållbarhet: den sociala, ekonomiska, miljömässiga och den andliga – de hör ihop. Vi underskattar många gånger den existentiella hälsan. Men oavsett om vi kallar den för tro eller något annat så är vi beroende även av den.

Om jag säger att hållbarhet förutsätter uthållighet, vad säger du då?

– Ja, visst hänger det ihop. Själva ordet hållbarhet innebär långsiktighet och arbetar man långsiktigt får man vara uthållig. Både ha mod och vara ödmjuk – mod att ta de steg som behövs och ödmjukhet att inse att där jag behöver släppa taget tar andra vid.

Visa vägen-vinnarna arbetar för inkludering. Har du någon erfarenhet av utanförskap eller motgång?

– Det beror på vilken typ av motgång – det finns banala och riktigt stora. Vid allvarliga motgångar behövs utrymme att få vara arg och få sörja. Många gånger behövs tid för att hantera motgången innan vi kan göra ett nytt försök eller komma fram till att det behövs andra mål eller en ny strategi. Många gånger behöver vi kunna bolla med andra och känna stöd från andra. Ibland kan vi i backspegeln se att motgången förde något gott med sig. Men så är det inte alltid. Vi kan dock även lära oss att leva med motgångar som vi inte ser någon mening med.

Vad bär du med dig från juryarbete?

– Det var fint att få se alla nomineringar som bär på så många goda exempel och berättelser. Det är fantastiskt att synliggöra att det sker så mycket bra och gott.

Juryn

KARL-PETTER
THORWALDSSON
LO:s ordförande



Varför engagerar du dig i Visa vägen-juryn?

– Då jag var metallarbetare och fick kontakt med de som jobbade från Samhall insåg jag att det inte finns någon i Sverige som inte kan utföra ett arbete. Och för många är ett arbete så mycket mer än en lönecheck – det är någon att träffa och diskutera med och bryta ensamheten.

Vad bär du med dig från juryarbetet?

– Egentligen en tanke om hur vi i juryn är ganska överens alla år: vi söker en äkthet. Nu för tiden nomineras företag för att de ska få en utmärkelse i sitt cv. Men vi söker ett äkta tilltal, någon med en idé och som ser alla människors lika värde.

– Det är väldigt roligt att ingå i juryn. Jag är veteran, men känslan på galan är alltid densamma. Jag har aldrig varit på en Visa vägen-gala där jag inte börjat gråta.

Vad anser du vara avgörande för att det svenska samhället ska utvecklas i en hållbar riktning?

– Det egentligen allra viktigaste är full sysselsättning. Sveriges största tillgång är att de allra flesta är beredda att lägga sin vakna tid på en arbetsplats. Det skapar våra värden och vår välfärd och kan finansiera ett

Samhall så att ännu fler kommer ut i arbetslivet. BNP kommer av arbetade timmar och arbete ger känsla av makt i sitt liv, att jag har egna pengar som jag själv bestämmer över. Det är egenmakt.

Många företag vill arbeta med hållbarhet, men ändå är exempelvis mångfalden begränsad på arbetsplatser. Vad krävs för att det ska ändras?

– En nyckelperson att hålla sig med är en HR-chef som har ett stort hjärta och ser till företagets bästa och tänker utanför de vanliga ramarna. Jag tror också på att målsätta i ledningsgrupp och med sina fackliga organisationer. Och vår erfarenhet är att när man väl anställt den första som bryter mot mallen så går fortsättningen av bara farten. De första stegen är svårast.

Visa vägen-vinnarna arbetar för inkludering. Har du någon egen erfarenhet av utanförskap?

– Ja, jag dricker inte alkohol sedan 15 år tillbaka. Jag hade problem att hantera det och blev för full och det var varken bra för familjelivet eller jobbet. Jag hade tänkt prova att vara nykterist i ett år – och mitt liv blev så mycket bättre. Nu har jag varit nykter i 15 år.



Juryn

BETTINA KASHEFI
Chefekonomen på Svenskt Näringsliv



Juryn

MATS ELIASSON
Marknadsdirektör på Samhall



Ett välfärdssamhälle mår inte bra av att gömma undan människor.

Bettina Kashefi, vad får dig att ställa upp i detta juryarbete?

– Jag tycker att Visa vägen-priset lyfter fram en fråga som är väldigt viktig: att människor med funktionsnedsättning ska kunna delta i arbetslivet och vara med och bidra. Vi ska göra allt vi kan för att stötta människor att vara med på arbetsmarknaden. Det gäller alla: dig och mig och utlandsfödda och funktionsnedsatta. Och jag tror dessutom att det är bra för arbetsplatser att alla delar av samhället är representerat på dem. Ett välfärdssamhälle mår inte bra av att gömma undan människor.

Om jag säger att hållbarhet förutsätter uthållighet, vad säger du då?

– Att det stämmer. Det är ju den långa sikten som är det viktiga i det vi gör. Och sätter man ett mål långt fram är det lättare att hålla rätt kurs. Och

så får man sätta upp delmål på vägen. **Vad anser du vara avgörande för att det svenska samhället ska utvecklas i en hållbar riktning?**

– Jag tror att hållbarhet är väldigt viktigt, på alla plan. Har vi inte hälsosamma företag i ekonomiska termer så har vi inte heller företag som är hälsosamma ur sociala aspekter eller miljöaspekter.

Många företag verkar vilja arbeta med hållbarhet, men ändå är exempelvis mångfalden begränsad på arbetsplatser. Vad anser du krävs för att det ska ändras?

– Som ekonom tror jag att man dels måste visa att det är långsiktigt hållbart på ett samhälleligt plan, dels att det finns aktörer som Samhall som kanske ännu mer går in och stöttar arbetsgivare. Det kan finnas en rädsla hos dem när de träffar någon

som skiljer sig i beteende från det de är vana vid. De kan behöva få en djupare kunskap i vad en viss funktionsnedsättning faktiskt innebär, och veta att om de inte själva har all kunskap så finns den tillgänglig. Och ta vara på varje människas unika resurs.

Vad har du för egna erfarenheter som präglar din syn på hållbarhet?

– Ja, jag är ju halviranier och i Iran ser man sällan en funktionsnedsatt individ, och jag har sett vad det innebär för ett land. Jag är född i Sverige men halva slakten finns i Iran och jag ser tydligt vad som händer i ett land när kontakten med omvärlden minskar. Vi ser minskad handel, minskade inkomster, företagen går sämre och människors ekonomiska situation försämras. Öppenhet mot omvärlden och mot människor är centralt för att skapa långsiktigt hållbarhet på alla plan.



**Ett bra samhälle
är ett samhälle
där ingen lämnas
utanför, utan alla
ges chansen.**



Vad får prinsen att ställa upp i detta juryarbete?

– Jag tycker att Samhall har en väldigt viktig funktion i samhället. Det är viktigt att alla, oavsett förutsättningar, får vara i ett sammanhang där man både är och känner sig behövd.

Av 54 framröstade företag och eldsjälar har ni valt ut 18 regionala vinnare. Argumenterar prinsen för någon egen favorit?

– Alla i juryn fick lägga fram sina favoriter och därefter röstade vi. Det har varit svårt, för konkurrensen har varit hård då det är så många duktiga personer. Jag tycker att alla 18 på olika sätt förtjänar att lyftas fram.

Vad är det som väcker prinsens engagemang?

– Det finns många frågor och om-

råden som väcker mitt engagemang. Att Sverige och det svenska samhället ska hänga ihop är en sådan fråga. Vi ser en utveckling där vi går mot att det vi har gemensamt minskar och det som skiljer oss åt ökar. Den utvecklingen måste vi vända så fort det bara går.

– Ett bra samhälle är ett samhälle där ingen lämnas utanför, utan alla ges chansen, och där har Samhall en viktig funktion.

Medlemmarna i juryn har framstående positioner i samhället och man kan tro att ni alltid haft det väl förspänt. Har prinsen någon egen erfarenhet av att handskas med en motgång?

– Livet kantas av upp- och nedgångar, så är det för alla och självklart även för mig. Jag har mött motgångar

genom åren och jag tror det är viktigt att vi lär från dem. För mig har det varit viktigt att hantera motgången och lära mig av den, vilket har gett mig styrka att fortsätta framåt. Sen finns det givetvis nivåer av motgångar och jag har stor respekt för att vissa är svåra att hämta sig från.

Vilken förebild har prinsen haft nytta av i livet, och på vilket sätt?

– Jag har mina föräldrar att tacka för den jag är. De har gett mig kärlek, styrka och stabilitet.

Vilka likheter finns det i hur träning och arbete kan motivera människor?

– Motivation kring träning handlar om att man ska få välja aktivitet, känna sig kapabel och i en kontext där man känner sig trygg. Det tror jag är delar som också behövs i arbetslivet.



Vinnare!

VINNARE I
REGION ABC!

CHRISTER LÄCKGREN
Vd Grönsakshallen Sorunda

Ni har gjort en rejäl resa, från enkel till hypermodern grönsakshandel. Och samtidigt lyckats skapa en prisad arbetsplats. Vad gör en arbetsplats bra?

– Att människor trivs och utvecklas. Det är oerhört viktigt att människor är drivande och att samarbetet mellan avdelningar fungerar. Det gör det hos oss. Sedan många år ser vi till människors förmåga. Den med en arm är bättre på uppgifter som ska utföras med en hand.

Vad skiljer er från andra bra arbetsplatser?

– Jag vet ju egentligen bara hur vår är. Men vår skiljer sig från många på det sättet vi jobbar med mångfald. Vi arbetar med cirka 70 personer från Samhall varje dag. De är i mångt och mycket glada att ha ett jobb och min förhoppning är att de verkligen känner sig behövda – och därigenom sprider de glädje. Vilket i sin tur brukar leda till att även den suraste personen hos oss till slut börjar le.

Hur har samarbetet med Samhall påverkat er?

– Vi har utvecklat unika kvalitetsprodukter som är ovärderliga för vår verksamhet. Bland annat levererar Samhallmedarbetarna perfekta knippen av örter som ser ut som de finaste blomsterbuketterna. I dag skulle vi inte klara oss utan Samhall – inte våra kunder heller för de har blivit så bortsämda.

Du beskriver ett mångårigt samarbete. Vilka vinster finns i att jobba långsiktigt?

– Att man ser nya möjligheter hela tiden. Ju mer vi jobbar med varandra desto mer utvecklar vi varandra.

HELA SVERIGES VÄRDIGA VINNARE

18 arbetsgivare och eldsjälur i nio regioner prisas.

Arbetsgivare

GRÖNSAKSHALLEN SORUNDA REGION ABC

Förser bland annat restauranger och hotell med frukt, grönsaker och utvalda delikatesser.

"I en bransch med tuff konkurrens och höga kvalitetskrav visar det här företaget att mångfalden av talanger och förmågor samt inkluderingen av funktionsnedsatta ger dem en tydlig konkurrensfördel."

SBAB I KARLSTAD

DALKARLSTAD
Bankverksamhet.

"De visar att rätt person på rätt plats kan vara ett föredöme för andra och att mångfald också ger mer kompetens."

PARTYKUNGEN JUNGRUKUSTEN

E-handel för maskeradkläder, partyprylar och roliga presenter.

"Även om livet inte alltid är en fest så kan en arbetsplats där människor blir sedda och bekräftade göra hela skillnaden för en person som på grund av en funktionsnedsättning tidigare blivit ratad och förbisedd."

HUMANICE NORRLAND

Teknisk konsultation inom risk och säkerhet samt tillverkning av DOT-system (en klädsäck utvecklad för brand- och räddningspersonal).

"Den påtagliga arbetsglädje som medarbetarna känner när de tillverkar livsviktiga produkter för brandmän skapar både självkänsla och en vilja att utvecklas."

GRAHNS KONFEKTYR MELLAN TVÅ SJÖAR

Godistillverkning och paketering.

"Detta företag har målmedvetet arbetat med inkludering av människor med funktionsnedsättningar, inte i första hand som en god gärning utan för att de vet att olika talanger och förmågor tillför värden och kvaliteter som i slutändan skapar lönsamhet."

ALLWIN VÄSTKUSTEN

Distribuerar på ett säkert sätt osåld mat från livsmedelsbutiker till utsatta.

"När 'cirkulär ekonomi' är modeordet på allas läppar ligger Allwin redan steget före och tar konceptet ännu längre. För om vi ska skapa ett samhälle där alla resurser tas till vara är de mänskliga resurserna också de första och mest viktiga att förvalta."

WELAND ÖSTKUSTEN

Ledande tillverkare och leverantör av trappor, räcken, handikapprampar m m.

"För den här arbetsgivaren handlar inkludering om betydligt mer än några rader i hållbarhetsredovisningen. I stället är det en tydlig strategi för att skapa långsiktig lönsamhet där varje enskild medarbetare matchas mot olika arbetsuppgifter."

SPALJISTEN ÖLANDSKUSTEN

Foliering och packning av möbler till bland annat Ikea.

"Här bygger de självkänsla, kompetens och arbetsglädje hos människor som andra ratat och skapar på så sätt ett vinnande team."

BLS INDUSTRIES SKÅNE

En av Skandinavien ledande tillverkare av sanitetsprodukter för badrum och kök.

"De visar att inkludering är både hållbart och lönsamt ur alla olika perspektiv, vilket gör dem till ett föredöme för andra att följa efter."

Eldsjälar

ALICE LUNDSTRÖM NORRLAND

Socialtjänsten i Luleå. Hjälper dem som har mist sin sjukpenninggrundande inkomst.

"Hon är en möjliggörare som aldrig ger upp och därmed själva essensen av en eldsjäl."

LARS LERIN

DALKARLSTAD
Konstnär och konstnärlig ledare i SVT för en grupp människor med funktionsnedsättning.

"Han har på så vis gjort hela svenska folket delaktiga i inkluderingsarbetet och därmed skapat goda förutsättningar för att vi alla ska kunna tro på och bekräfta de människor som behöver det allra mest."



BENTE SANDSTRÖM JUNGFRUKUSTEN

Nordanstig kommun. Hjälper personer som behöver komma närmare den öppna arbetsmarknaden.

"Genom sitt enorma engagemang och tydliga patos bryter hon dagligen människors utanförskap genom att se deras förmågor och talanger."

NICLAS WENNERLUND REGION ABC

Baravanlig.se - förening för löpträning för personer med funktionsnedsättning.

"Han startade en rörelse, eftersom han inte ville springa ifrån sitt ansvar som pappa. Och det handlar egentligen inte om att bryta normer, utan inse att normen borde omfatta alla."

REBECCA ERIKSSON

MELLAN TVÅ SJÖAR

Driver restaurang där hon styr arbetsuppgifterna så att de passar individen.

"I en miljö som ofta kan vara stressad, tidspressad och tuff, väljer den här ledaren att ge människor chansen att ta ansvar, utvecklas och komma till sin rätt."

ANN-KRISTIN KARLSSON VÄSTKUSTEN

Arbetar som koordinator på Köpcentrumet Torp Handel AB i Uddevalla.

"Hon vet vad ett vänligt ord kan betyda och hur hon ska skapa god stämning och arbetsglädje."

EMINA REDZIC ÖSTKUSTEN

Arbetsledare på Holsby Metall.

"Genom att tro på allas lika värde, och tydligt visa det, är hon inte bara en sann ledare utan också ett stort föredöme."



CECILIA ANDERSSON ÖLANDSKUSTEN

Matchar arbetssökande rätt på Arbetsförmedlingen i Karlshamn.

"Hon möter dagligen osynliga människor, som försvunnit i statistik, utredningar och avslagna jobbsökningar. Men genom att se dem och tro på deras förmågor ger hon dem en ny möjlighet att återfå sin värdighet och självkänsla."

JANE MALMBERG SKÅNE

Arbetsledare på Frode Laursen A/S i Åstorp.

"Genom sin lyhördhet skapar hon förutsättningar för alla att prestera utifrån sina egna förutsättningar."



”

BEGRÄNSNINGARNA SITTER I VÅRA HUVUDEN.



Hundratala miljoner indier lever i fattigdom. I landet förekommer såväl tvångsarbete som trakasserier på grund av social bakgrund. I denna miljö gör organisationen **Enable India** storverk och skapar jobb till landets många utsatta funktionsnedsatta. Eldsjälen bakom arbetet är **Shanti Raghavan**.

TEXT FRIDA ANTER | FOTO SAMHALL

I ETT TREVÅNINGSHUS beläget i Bangalore i södra Indien bedriver Enable India sin verksamhet. Bangalore är huvudstaden i delstaten Karnataka och har blivit ett centrum för den indiska it-industrin. Här bor drygt elva miljoner människor, vilket gör storstadsområdet till landets fjärde folkrikaste. Organisationen Enable India hjälper personer med funktionsnedsättningar att komma in på arbetsmarknaden genom att hitta lösningarna som krävs för att de ska klara sina arbetsuppgifter.

– Om du är över 40 år behöver du läsglasögon – det är en lösning. Jag sitter ner i en soffa nu. Det är också en lösning. Allting omkring oss är lösningar på olika behov.



Vi befinner oss alla på ett spektrum av olika funktionsnedsättningar, och med rätt lösningar är vi alla lika, säger Shanti Raghavan, som tillsammans med sin man Dipesh Sutariya har grundat och driver Enable India.

Bland de anställda har 40 procent funktionsnedsättningar. Det blir slående tydligt inne på kontoret, där blinda och rörelsehindrade rör sig på ett självklart sätt. Att prata om sina funktionsnedsättningar är inte

heller tabu. I stället kan det sitta tydliga presentationer vid skrivborden som en påminnelse om medarbetarens särskilda behov. Men fokus är hela tiden på lösningar.

ETT VIKTIGT MÅL FÖR ORGANISATIONEN är att förändra attityden gentemot funktionsnedsatta och få arbetsgivare att se dem som



Soyamdeb undervisar på Enable India. Han lär eleverna att bli självgående användare av datorer för att de ska kunna söka sig vidare till något av de stora it-företagen i Bangalore. Shanti Raghavan deltog på Visa vägen-galan i november. Hon och maken är utsedda till Social entrepreneurs of the year i Indien och har bjudits in till World Economic Forum i Davos i januari.



Synen på personer med funktionsnedsättningar kan påverkas av filosofin kring karma.

SHANTI RAGHAVAN

en tillgång i stället för en börda.

– På vissa håll i Indien, särskilt på landsbygden, kan synen på personer med funktionsnedsättningar påverkas av filosofin kring karma. Det finns de som ser det som att man har handlat dåligt tidigare i livet och därför straffas genom att få ett barn med en funktionsnedsättning. Det blir väldigt stigmatiserande, säger

Shanti Raghavan.

Enligt den senaste folkräkningen har 26,8 miljoner indier någon form av funktionsnedsättning och att de är mycket utsatta konstaterar Utbildningsdepartementet i en rapport från december 2018. Tillgången till utbildning, hälsovård och arbetstillfällen är begränsad och många tvingas till tiggeri.

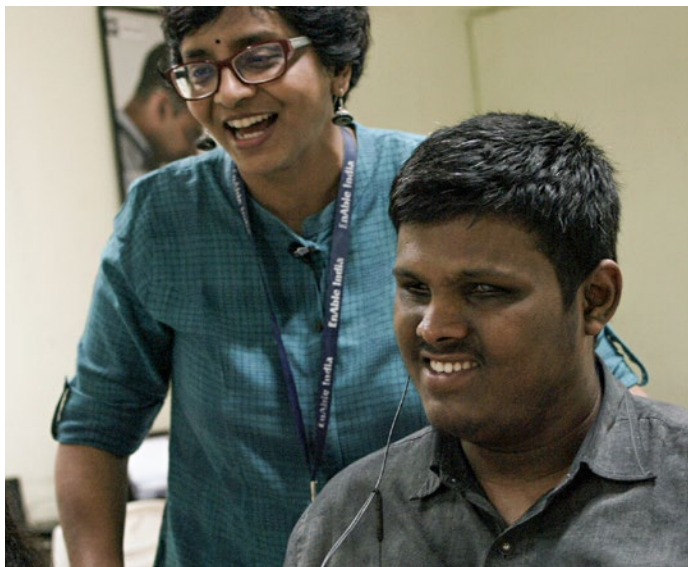
Shanti Raghavan menar att personer med en funktionsnedsättning ofta lever isolerade liv, skyddade av sina familjer. Det finns inga direkta förväntningar på dem, trots att de skulle kunna klara av det mesta med rätt lösningar. De som kommer till Enable India får omedelbart känna vad de är kapabla till.

– De äger själva sin utbildning och arbetsutbildning hos oss. Vi förväntar oss saker av dem. De sitter inte i ett klassrum, utan det är aktiv träning där de planerar och utför viktiga uppgifter.

RESAN MOT DET som skulle bli Enable India startade i början av 1990-talet när Shanti Raghavan och hennes man Dipesh Sutariya studerade i USA. En dag ringde hennes föräldrar och berättade att Shantis 15-åriga lillebror hade blivit diagnostiserad med en ögonsjukdom som skulle göra honom blind.

– Vi sa åt min bror att komma och hälsa på oss i USA. Vi ville att han skulle få uppleva så mycket som möjligt innan han förlorade synen. Vi hittade på en massa roliga äventyr, som att paddla kajak, snorkla, bergsklättra och flyga luftballong, säger Shanti.

TILLBAKA I INDIEN tog hennes bror så småningom sin handlexamen och gick ut med toppbetyg. Men han fick inget jobb. En tid senare flyttade även Shanti och hennes man



hem till Indien. Där kunde de på nära håll följa broderns kamp för att få ett jobb.

– Han gick på runt 70 arbetsintervjuer, men ingen ville anställa honom. Det kanske låter konstigt, men jag klandrar inte företagen som inte ville anställa honom. De hade aldrig arbetat med en synskadad person och visste ingenting om min brors resa, hur han har anpassat sig successivt till att inte kunna se, lärt sig att studera och läsa på datorn med hjälpmedel som skärmläsare.

Shantis bror fick till slut ett jobb och arbetar i dag på Amazon. Engagemanget i att hjälpa honom hade väckt något hos Shanti och Dipesh.

– Min bror är inte ensam. Det finns mängder av personer som befinner sig i samma situation. Jag och Dipesh lärde oss mycket under den här processen. Vi lärde oss att omvandla våra känslor till handlingar. Och vi lärde oss att alla människor har en oändlig potential – begränsningarna sitter i våra huvuden.

Shanti hade lärt sin bror att använda datorer med hjälp av skärmläsare. Parallellt med sitt heltidsjobb inom it-branschen började hon nu göra

OM ORGANISATIONEN

Enable India är en icke-statlig organisation som hittills har placerat över 5 000 funktionsnedsatta personer hos över 600 företag inom 27 olika branscher, däribland bank och finans, mat och dryck, detaljhandel, telekom och it.

Några av företagen Enable India samarbetar med är Amazon, Bosch, Café Coffee Day, Allegis Group, Cisco, Microsoft, Deutsche Bank, Dell EMC och IBM.

Organisationen är icke vinstdrivande. Vissa jobb finansieras av företag, som ger Enable India i uppdrag att tillsätta rätt kandidater på tjänsterna. Andra sysselsättningar är statligt finansierade och då är Enable India anlitade för att finnas med i bakgrunden och exempelvis se till att personen blir väl inkluderad i företaget och att arbetsträningen blir ordentligt utförd.

Läs mer på enableindia.org

Rohanbaba lär sig problem-lösning och att använda olika datorprogram med hjälp av "text to speech". Shanti och Enable India har fått många utmärkelser. Bland annat har Indiens största affärstidning utnämnt henne till en av landets mäktigaste affärskvinnor.



detsamma för andra synskadade hemma i sin bostad under tidiga morgnar, sena kvällar och helger.

– Snart insåg jag att personerna jag utbildade behövde ett jobb också. Det var då jag och min man startade Enable India.

Mellan 1999 och 2004 drev de Enable India vid sidan av sina heltidstjänster. Ryktet spred sig och snart var huset fullt av deltagare. Men 2004 kunde de tack vare ett stipendium flytta till nya lokaler och ägna sig åt Enable India på heltid.

I dag jobbar organisationen med personer med tolv olika typer av funktionsnedsättningar, däribland hörselskadade, synskadade, rörelsehindrade och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som autism. Tusentals människor har fått jobb tack vare Shanti Raghavan men hon tonar ner sin betydelse och talar snarare om hur givande arbetet är.

– Vår vision är att alla personer med en funktionsnedsättning ska kunna vara med och bidra till vår nation, bli respekterade i samhället, tjäna sina egna pengar, vara självständiga och få göra det de älskar. Vi utgår från deras styrkor – arbetsträningar, utbildningar och gör dem redo för arbetsmarknaden.

NÄR KANDIDATEN ÄR redo gäller det att hitta den bästa matchningen. Det är viktigt att det är en arbetsplats med en företagsledning som förstår personens behov och kunskap.

– Tillsammans med företaget hittar vi sen den bästa lösningen för att personen ska

ENABLE INDIA TAR FRAM MÅNGA UNIKA LÖSNINGAR

ENABLE INDIA EYE TOOL

Ett verktyg som hjälper blinda att på egen hand lära sig att använda datorer. Verktöget innehåller 420 olika övningar och finns på engelska, kannada och hindi. Det finns olika moduler för inlärnin g och skärmläsarsupport att tillgå.

ENABLE VAANI

Många funktionsnedsatta bor på landsbygden, är analfabeter och saknar tillgång till internet. Med det röststyrda kommunikations-verktöget Enable Vaani och en enkel mobiltelefon kan man koppla in sig på ett socialt nätverk.

AVAZ APP

Appen är ett text- och bildbase-rat verktyg för utbildning och kommunikation. Målgruppen är barn med utmaningar att kommunicera, på grund av exempelvis autism, Downs syndrom och kognitiva funktionsnedsättningar.

COMMUNICATION CARD

Ett visitkort som underlättar integrationen av hörselskadade personer på arbetsplatsen. Man fyller i sin personliga information på kortet, exempelvis vilka språk man kan läsa eller skriva, om man kan höra en högre ljudnivå eller inte alls och om man använder en hörapparat.

BLEEWATCH FOR DEAF

Armbandsklockan hjälper bland annat användaren att reagera på specifika ljud och kommunicera genom att få meningar upplästa. Klockan konverterar olika typer av ljud – till exempel musik, sirener, barnskrik eller ljudet av en dörrklocka – till vibrationsmönster, färger och ikoner.

klara arbetsuppgifterna. Vi coachar också företagsledare i att bli mer inkluderande, och förstå hur utvecklande det är att arbeta med personer som har funktionsnedsättningar.

Organisationen jobbar med olika typer av syssel-sättningar och anställningsformer beroende på personens funktionsnedsättning och utbildningsnivå.

– Sedan vi startade Enable India har vi sett så många ta kontroll över sina liv, bli aktiva medborgare, skattebetalare och bidra ekonomiskt till sina familjer. Vissa har till och med blivit familjens försörjare.

Det är stor skillnad mot att tvingas ut på gatan och tigga för sin överlevnad. ●

Nya lösningar på väg



Vad får *Microsofts internationella vd* att besöka Samhall i Stockholm?

Och vad har Samhall hittat på för att underlätta för de många i arbetslivet inom autismspektrumet? Svaret är Innovation Days, ett innovationsrace där deltagare med en mängd olika erfarenheter och kompetenser delar idéer och tankar. Det gemensamma målet? Att föra samhället framåt.

TEXT SUSANNA LINDGREN | FOTO SAMUEL UNÉUS



UNDER TRE INTENSIVA majdagar samlade Samhall och Microsoft ett innovativt team på 50 personer med kunskap inom teknisk utveckling och erfarenhet av autism. Upp-

draget var att hitta nya tekniker som gör det enklare för personer med autism att komma ut i arbete, och även att göra det lättare för medarbetare, chefer och företag att anställa personer med autismspektrumdiagnos.

– När Samhall startade byggde vi rullstolsramper. I dag har behovet ändrats och på Innovation Days tar vi fram morgondagens digitala ramper.

Det säger Samhalls vd Monica Lingegård och berättar att de lyckats hitta ett antal goda idéer som bygger på den senaste digitala tekniken.

IDÉN TILL SAMARBETET med Microsoft kring nya lösningar har vuxit fram över tid.

– Vi delar viljan att skapa en mer inkluderande värld. Med koncernchef Satya Nadella i spetsen jobbar Microsoft precis som vi för rätten att ha ett jobb och få vara del av arbetsgemenskapen, säger Monica Lingegård.

Att samarbetet varit lyckat bekräftas av Catharina Ljungberg, Commercial Director Partner & SMC segment på Microsoft.

– Flera av idéerna har en klar potential och Microsoft bistår gärna med expertkunskaper i vidareutvecklingen. Vi arbetar med partnerföretag över hela världen för att skapa nya tjänster som kan göra skillnad, men det som gjorde just detta innovationsrace så roligt och unikt är att Samhall är ett så fantastiskt företag, säger Catharina Ljungberg.

► INNOVATION DAYS

Innovation Days är ett samarbete mellan Samhall och Microsoft som pågick i Stockholm under 52 timmar 27-29 maj 2019. Visionen: att ta fram nya digitala verktyg som kan underlätta för personer med diagnos inom autismspektrumet att komma in på arbetsmarknaden. 50 personer deltog, däribland samhallsmedarbetare, experter inom design, programmering från Microsoft liksom kunder till Samhall och personer med erfarenhet av autism. Med utgång från olika problemställningar delades deltagarna in i lag som arbetade fram förslag på lösningar. Dag tre presenterades flera idéer med potential att utvecklas till konkreta digitala verktyg. Målet är att kunna ta fram den första prototypen redan under 2020.

När Samhall startade byggde vi rullstolsramper. I dag har behovet ändrats och på Innovation Days tar vi fram morgondagens digitala ramper.

Speciellt var också det faktum att Microsofts globala vd Satya Nadella deltog i Innovations Days. Under sitt första Sverigebesök som vd prioriterade en av världens mäktigaste företagsledare att besöka eventet för att få höra mer om de idéer som tagit form – trots supertajt schema fullbokat med inspirationsföreläsningar, statsministerbesök och kundmöten.

– Att Satya besökte Innovation Days är ett tydligt bevis på att vi delar värdegrund med Samhall och att det finns ett uttalat fokus på att skapa tjänster som gör skillnad inte minst för människor med funktionsvariationer. Det handlar om att bygga in tillgänglighet så att alla människor kan uppnå mer. Eller som Satya själv brukar säga: "Vi jobbar inte på Microsoft för att vara coola. Vi jobbar på Microsoft för att göra andra coola", säger Catharina Ljungberg.

I SVERIGE FÅR allt fler diagnos inom autismspektrumet. På en arbetsmarknad i förändring ökar kraven på social och kommunikativ förmåga och på att kunna jobba i lag.

– Därmed riskerar den här gruppen att i större utsträckning hamna utanför arbetsmarknaden, säger Monica Lingegård.

Autism påverkar hjärnans sätt att hantera information. Hur utmaningarna ser ut varierar från en person till en annan, men en utmaning kan vara att ta till sig instruktioner i tal eller skrift. Som chef och arbetsledare kan det då vara svårt att nå fram. Lösningen kan vara att använda andra sätt att kommunicera.

– En av de idéer som kom fram och som vi vill jobba vidare med är därför en sorts översättningsmotor där du som har autism själv kan bestämma hur du vill bli kommunicerad till, där du kan välja att använda dig av symboler, bilder, tal, skrift eller rörlig media, exemplifierar Monica Lingegård.

Resultatdriven som hon är vill Monica Lingegård gärna sätta de första prototyperna i handen på sina medarbetare redan nästa år. Och redan nu finns planer på att arrangera fler Innovation Days.

Röster från Innovation Days:

"Även om jag tidigare jobbat med människor och kompetenser som står långt från arbetsmarknaden gav Innovation Days energi och nytt driv i frågan om att den som står långt ifrån arbetsmarknaden i dag kan vara den viktigaste kompetensen i morgon. Jag hoppas att några av de koncept kring hur vi med teknikens hjälp kan stötta och hjälpa våra medarbetare kan sättas i gång så man får testa och experimentera. Men man måste komma ihåg att teknik bara är ett verktyg. Människor runt omkring måste också ha en medvetenhet och vilja att förändra och tänka eller göra annorlunda."

RICKARD MÅNSSON

Project Leader Customer Experience, Ikea Sverige



"Jag som själv är dyslektiker och vet att jag har mina superkrafter vet också hur viktigt det är att vi får alla normalbegåvade människor att inse att det är okej att vara dålig på vissa saker och att man ändå kan vara grymt bra på andra."

PIGGE WERKELIN, entreprenör

"Mest utmanande var att veta var man ska börja, eftersom det finns så mycket man kan göra. En annan stor utmaning var att få någon sömn med en racet pågick och att få tyst på alla idéer och tankar i huvudet och vila för att fortsätta arbeta nästa dag. Jag är en maskinlärningsnörd som ständigt går runt och funderar på hur man kan förändra världen med teknik. Dessutom anser jag att användning av AI gör mest nytta i just sådana här sammanhang, där vi kan möjliggöra för fler människor att känna sig delaktiga i samhället."

ANNELI RYMERT

Partner Technology Strategist på Microsoft Sverige



"Barn, unga och även äldre med npf-diagnoser (neuropsykiatriska funktionsnedsättningar) är en av de mest utsatta grupperna i landet. Behoven i den här gruppen blir bara större samtidigt som resurserna blir mindre. Alla insatser är viktiga och genom innovation kan nya möjligheter till ett bättre liv uppstå. Tekniska lösningar har redan möjliggjort för fler att ta del av en arbetsplats."

JOHAN WENDT

Ung autism, föreläste på Innovation Days

"Personligen har jag efteråt tänkt mycket på det här med instruktioner som ofta är ett problem eftersom det är så komplext. Även om man tror att man är övertydlig går det ofta inte fram, eftersom vi har olika utgångspunkter. Som inköpare av tjänster blir jag ofta en sorts medlare när det uppstår missförstånd i butikerna. Om nya tekniklösningar kan minska friktionen och öka förståelsen skulle många irritationsmoment försvinna."

GLENNY SÄRNSTRÖM

Chef för inköp av indirekta tjänster, Axfood

"Konceptet Innovation Days var strålande. Under några intensiva dagar kom vi nog längre än vad som skulle skett om man haft träffar under flera månaders tid. Mitt uppdrag var att visa vilken enorm potential det ligger i bra visualisering, alltså att sluta berätta vad folk ska göra utan visa hur det ska bli, som Lego och Ikea gör. Den information som grundas på ord, behöver både läsas eller höras och kommas ihåg. En karta, däremot, behöver du aldrig komma ihåg. Du tar bara fram den när du behöver den. Att göra 'kunskapskarter' i stället för ordrika 'vägbeskrivningar' skapar delaktighet."

JOHAN LUNDELL, Nodd

"Jag tror att den idé som togs fram i den arbetsgrupp jag jobbade i skulle kunna bli något stort."



"Jag bidrog med kunskap om autism. De frågade om svårigheter i arbetslivet och vad jag hade för tankar om deras idéer. Det fungerade bra. Första dagen identifierade vi problem som de med autism kan ha i arbetslivet, andra dagen sökte vi efter lösningar och sista dagen arbetade vi med idéer utifrån lösningarna vi tagit fram. Arbetet fungerade bra, trots att det var många som inte kände varandra. Alla ville vara där och ville bidra. För mig kan så mycket intryck ta mycket energi. Men jag fick frågan innan om jag skulle orka med och när det bara är under en kort period går det bra. Särskilt när det är något som jag tycker är kul och jätteviktigt - min motivation är stark."

MILLE BECKMAN

Digitalisation & Change Management, Telia

ROBIN SJÖBERG

Samhallmedarbetare och städare på Arlanda



Jag förstod inte att jag var bra, utan jag var ängslig och skamsen för att jag inte kunde stava.

DET ENKLA ÄR DET SVÅRA

Komikern Olof Wretling älskar att berätta. Men i skolan fick han inte det stöd han behövde. Framför hans ögon hoppade bokstäverna, och stavandet var i vägen för det han ville förmedla.

- Jag hade önskat att lärarna fokuserade mer på vad än på hur. Jag kunde skriva långa berättelser på 18 sidor på nolltid -men fick bara höra att jag hade för bråttom och att jag inte skulle slarva med stavningen. Tänk om de hade fokuserat på mina tankar i stället för att enbart kommentera bokstäver och komman!

Slutade du skriva?

- Nej, jag skrev sketcher och berättelser i hemlighet. Jag förstod inte att jag var bra, utan jag var ängslig och skamsen för att jag inte kunde stava.

När släppte det?

- Min pappa dog när jag var 20 och jag drabbades av stor ångest och sorg. Men jag kunde inte gråta - något höll

mig tillbaka. På den tiden var jag elitidrottare och trodde att jag hade drabbats av en hjärt-muskelinflammation. Jag träffade en läkare och berättade att pappa dött och att jag inte kunde gråta. Då bad läkaren mig att skriva ett brev som jag skulle läsa upp för henne.

Vad hände när du skrev brevet?

- Det blev en fullträff och min vändpunkt. Det var som om: "Jag kan skriva och jag kommer i kontakt med mina känslor genom pennen. Det är ju det här jag ska göra!" Läkaren trodde på kraften i berättandet, och jag är glad att hon gav mig penna och papper i stället för en burk med tabletter eller erbjudande om terapi.

Du har hittat din grej i livet. Hur ska fler i samhället våga vara sig själva?

- Jag tror att det handlar om något så enkelt som att börja lyssna på varandra. Att vara uppriktigt intresserad och få kontakt på djupet leder till förståelse. I samma ögonblick slutar man påminnas om sina tillkortakommanden. Skam och ängslighet hindrar människor att våga hitta sin egen väg. I stället för att fokusera på det som du inte behärskar; bli bättre på det du känner att du älskar och är bra på.

OLOF WRETLING

Ålder: 44 år. **Bor:** Karlstad.

Familj: Fru och tre barn

Gjort: Mammans nya kille, vinterprat och sommarprat i SR och föreställningen Diagnoserna i mitt liv.

Aktuell: Deltog i Visa vägen-turnén med delar av sin föreställning om att hitta sin väg i livet, om att Olofs omgivning alltid velat ge honom diagnoser och om vad som är normalt.

Från skinn till skärp



I **Nordie Leathers** lokaler i Uddevalla tillverkas varje år omkring en miljon läderskärp och andra accessoarer. Det är modeindustrin som är beställare. Hantverket utförs av ett 70-tal medarbetare från Samhall.

TEXT MALIN HUSÅR | FOTO PATRIK OLSSON

Carina Carlsson, Kjell-Ove "Linus" Johansson, Choung Bui Van och Anette Lindgren, på bilden till vänster, är Samhallanställda och viktiga kuggar hos Nordic Leather i Uddevalla. Tillsammans med sina övriga arbetskamrater förvandlar de stora skinn till snygga skärp, väskor och andra lädervaror.





Annika Fagerström och Åke Zackariasson är ett väl inarbetat team vid stansmaskinen.

E

EN BEHAGLIG DOFT av skinn möter oss när vi stiger in i den stora produktionshallen, alldeles väster om Uddevallas hamn. För knappt tio år sedan låg här en komplett bilfabrik där Volvos bilmodell C70 byggdes. Innan dess huserade varvsindustrin på platsen. I dag är området en företagspark där Nordic Leather är en av flera hyresgäster.

I ena änden av hallen kommer stora skinn in, främst bruna och svarta i olika nyanser. I den andra går snygga skärp, handväskor, fodral och andra accessoarer i läder ut. Då är de prismärkta och förpackade, redo att nå ut till butiker i Norden och övriga världen.

Bolaget startade sin verksamhet i lilla Hedekas på 1980-talet. Sedan dess har man hunnit byta namn, ort och ägare. Bland beställarna finns i dag stora kedjor och varumärken som H&M, Kappahl, Julia, Dressman, Fjällräven och Björnkläder. För att vara konkurrenskraftig mot billigare produktionsländer satsar Nordic Leather stort på att profilera sig som ett hållbart företag.

KVALITETSKRAVEN KAN VARA riktigt höga för vissa produkter. För Samhalls personal är det

NORDIC LEATHER

Företaget grundades i den lilla orten Hedekas på 1980-talet, och flyttade sedan till Lysekil under namnet RGB. På den tiden var det trendigt med skinnslipsar vilket gav företaget en bra skjuts. 2011 köpte bröderna Daniel och Thomas Söderlund företaget tillsammans med Björn Lindqvist och Robert Högborg. De ändrade strategi, bytte namn till Nordic Leather och satsade på en hög hållbarhetsprofil. Omsättningen har sedan dess ökat från 19 till nuvarande 55 miljoner kronor. 2015 flyttades produktionen till Uddevalla. Verksamheten inklusive lager ryms i cirka 2 000 m² stora lokaler. Bolaget har åtta anställda och Samhalls runt 70 medarbetare sköter driften. Varje år tillverkar man cirka en miljon skärp och därutöver en mängd andra accessoarer i läder.

1. Uppdrag

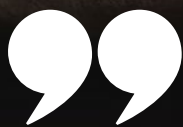
Se till att Nordic Leather kan leverera snygga läderprodukter till modeindustrin.



Eftersom vi är beroende av produkter som
följer modet måste vi vara anpassningsbara.

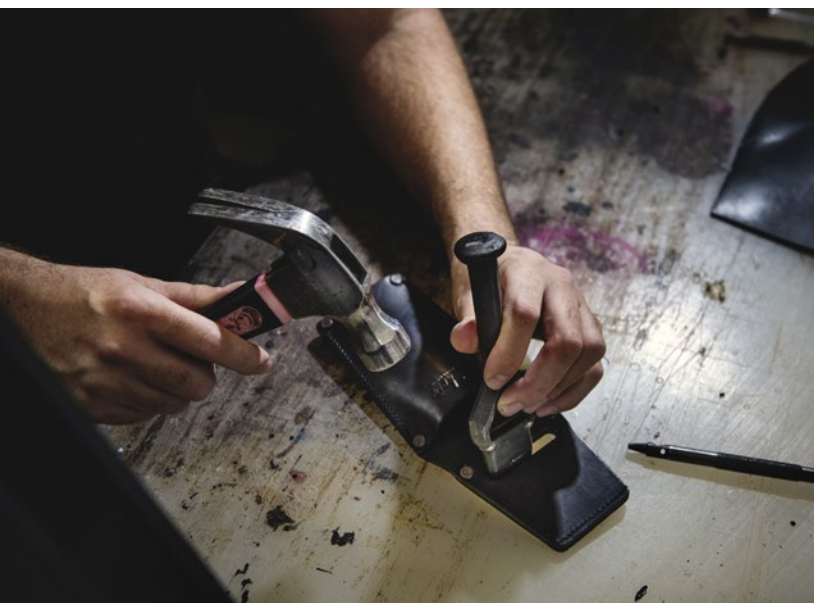
PER FRIBERG

Garvningen av skinnen som används här i de flesta fall skett i en vegetabilisk, hållbar process.



**Jag känner mig lite stolt när jag går
in i en butik och ser varor som man
har varit med om att tillverka.**

CARINA CARLSSON



Skinnen köps in från Italien, som har en lång tradition av att garva skinn. Ett arbetsmoment är att stansa in logotyper i dragkedjor.

därför viktigt att vara noggrann och uppmärksam i alla led. Arbetsuppgifterna varierar, från att hantera symaskinerna till sortering och packning.

Det är i början av september och det har just börjat lugna ner sig något efter en hektisk period. Ofta är det full fart från april till slutet av sommaren. Då har modebranschen lagt sina order inför hösten och vintern, och det är upp till Nordic Leather att leverera.

VID DE HALVAUTOMATISKA symaskinerna sätts bland annat spännen och dragkedjor på. Allt sker under stöttning från Choung Bui Van. Han har varit med ända sedan Samhall fick uppdraget hos Nordic Leather för 15 år sedan. Då låg produktionen i Lysekil.

– Jag trivs jättebra här, och jag har nyligen flyttat till Uddevalla från Lysekil för att vara närmare jobbet. Min uppgift är att kolla så allt flyter på. Om det är mycket att göra kliver jag in och hjälper till för att vi ska kunna hålla tempot. Jag kan alla maskiner, påpekar Choung.

– Jag känner mig lite stolt när jag går in i en butik och ser varor säljas som man varit med om att tillverka, säger Carina Carlsson, som arbetar med förpackningen. Det har även gjort mig mer kvalitetsmedveten. Jag går alltid fram och känner på lädret innan jag köper ett skärp, till exempel.

2. Lösning

Samhall sköter hela produktionen, från stansning och sömnad till prismärkning och packning.

– Eftersom vi är beroende av produkter som följer modet måste vi vara anpassningsbara. Därför är det en stor fördel att jobba med Samhall, säger Per Friberg. De kan med ganska kort varsel se till att öka personalstyrkan när det krävs.

Daniel Söderlund betonar vikten av att tänka rätt hela vägen:

– För oss är det jätteviktigt att ha en sund produktionskedja. Skinnen kommer från Europa, mestadels från mindre gårdar på den franska landsbygden där de är en restprodukt efter slakt.

– Vi köper skinnen i Italien där det finns en lång tradition av att garva skinn till läder. Majoriteten av det vi köper har garvats i en vegetabilisk, hållbar process. De går också att spåra, fyller Per i.



Kjell-Ove "Linus" Johansson bidrar till den goda stämningen på arbetsplatsen.

I EN MODERN KONTORS-MILJÖ strax intill produktionshallen träffar vi en av ägarbröderna, Daniel Söderlund, och den alldeles nyutträdde vd:n Per Friberg.



Choung Bui Van har varit med sedan Samhalls uppdrag hos Nordic Leather startade för 15 år sedan.

FÖR ATT ETT skinn ska förvandlas till ett snyggt skärp krävs flera moment. Allt börjar vid stansmaskinen där Åke Zackariasson och Annika Fagerström utgör ett tajt team. De trivs bra med att jobba ihop.

Åke lyfter upp de stora skinnen och matar in dem i maskinen. Sedan lägger han på en mall för de skärp

som just nu tillverkas, innan han trycker på knappen. Vassa knivar stansar snabbt ut skärpen i rätt storlek.

När produktionen är klar väntar

prismärkning och allra sist packning. En av de som jobbar här är Anette Lindegren. Hon sitter och packar så kallade "pullers", dragtappar till Fjällrävens blixtlås. Det ska vara 100 i varje påse.

– Det gäller att inte tappa bort sig, säger hon och skrattar.

Tidigare i livet jobbade hon som butiksbiträde, men drabbades av fibromyalgi som ger värk i kroppen. Efter att ha gått utan arbete i två och ett halvt år fick hon möjligheten att jobba på Samhall.

– Här funkar det, för jag kan både sitta och stå. Jag trivs med de omväxlande arbetsuppgifterna. Även om jag får ont är det bättre att vara delaktig i samhället och ha arbetskamrater än att sitta hemma, säger Anette.

En stor del av produktionen står stilla när Anette Lindegren håller i pausgymnastiken.



3. Effekt

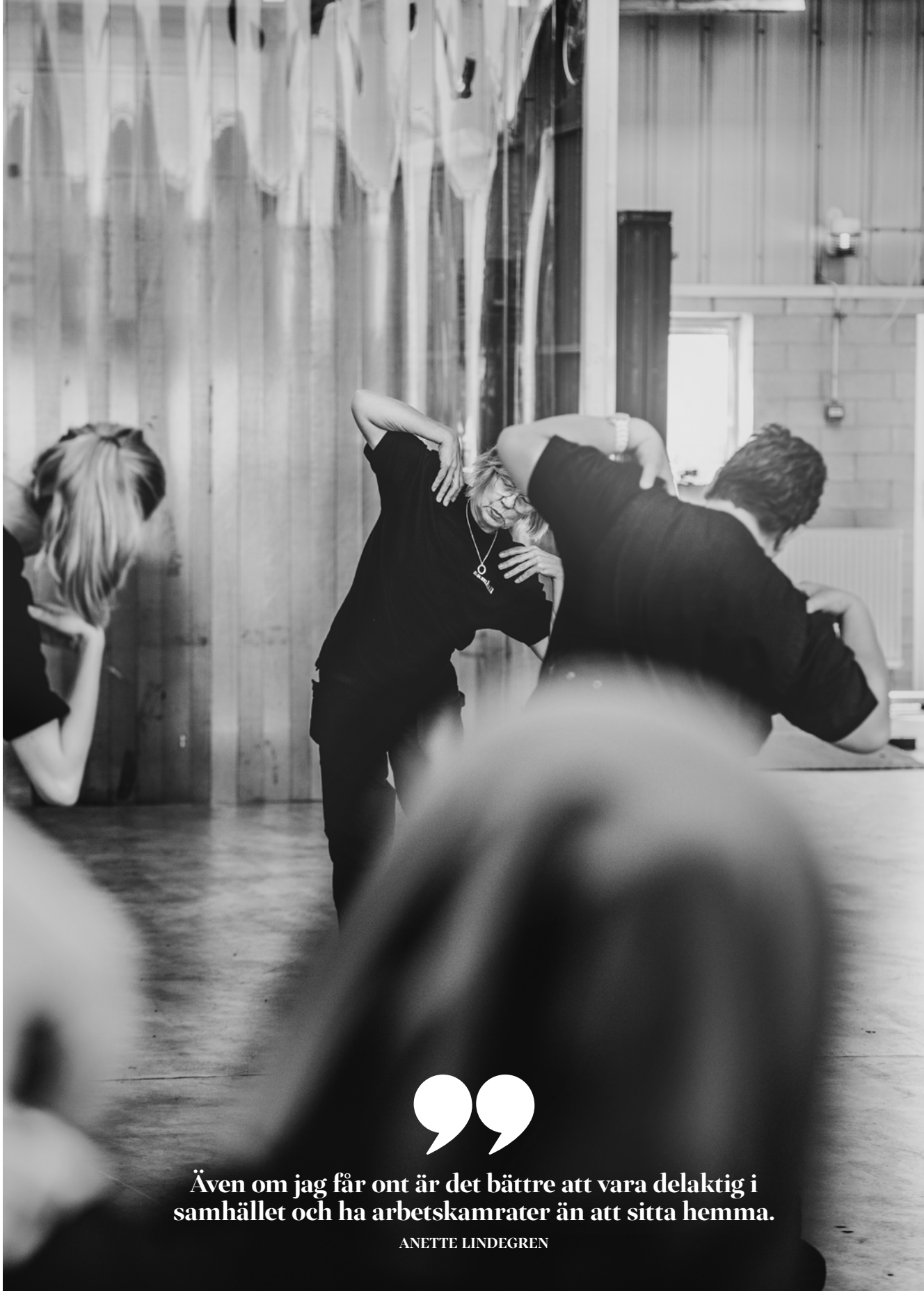
Från att vara valet av personallösning har Samhall i dag blivit en del av Nordic Leathers hållbarhetsprofil.

TILLSAMMANS MED OMRÅDESCHEFEN Fredrik Kaldemark har Anette infört en ny rutin. Varje dag klockan 14 samlar hon alla som vill till sju minuters pausgympa. Hon är utbildad yogainstruktör och ger gärna tips och råd till sina arbetskamrater.

– Yogan har räddat mig. Och det känns fantastiskt att kunna förmedla en go känsla i kroppen även till andra.

Hållbarhetstänket går igenom även i produktionen. Inte bara varorna ska hålla hög kvalitet. Det gäller att de som arbetar här också mår bra och därmed kan göra ett bra jobb. Per Friberg påpekar att samarbetet med Samhall, och den omsorg Nordic Leather försöker eftersträva när det gäller miljö och sociala frågor, var en starkt bidragande orsak till att han tackade ja till vd-jobbet. Ägaren Daniel Söderlund lyssnar och kommenterar:

– Vi är stolta över att Samhall hjälper oss, för vi vill vara med och bygga ett samhälle där fler kan bidra. ●



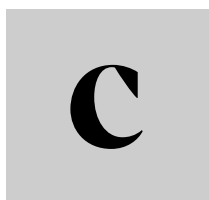
**Även om jag får ont är det bättre att vara delaktig i
samhället och ha arbetskamrater än att sitta hemma.**

ANETTE LINDEGREN

En egen självbild

”Av välvilja berövar vi människor chansen att själva avgöra vad som går och inte går.” Det säger Cobhams Asuquo. Han är född blind. Att andra såg det som en begränsning insåg han först i tolvårsåldern. Nu har den framgångsrika musikern kommit till Stockholm och Visa vägen-galan.

TEXT MARIE-LOUISE OLSEN



COBHAMS ASUQUO TÄNKER mycket. Det märks. Han är musiker och producent från Lagos, Nigeria. 2005 fick han, 27 år gammal och med en avhoppad juristutbildning i bagaget, kontrakt med Sony ATV i London. Några år senare producerade han fransknigerianska soulartisten Asas

internationellt hyllade debutalbum. I dag är han en självklar del av den växande nigerianska musikscenen, en av landets största exportindustrier. Han delar sin tid mellan Nigeria och USA. Och han är blind. Det har, enligt honom själv, med saken att göra.

”Folk som ser blir så lätt distraherade. Det är lättare att fokusera om man är blind”, säger Cobhams Asuquo när han i sitt Ted-talk ”The gift of blindness” förklarar hur att vara blind har hjälpt honom att nå sina drömmar. Hjälpt honom – pojken som växte upp med mamma, pappa och fem syskon i en tvårumslägenhet i en småstad på den nigerianska landsbygden. Han skratrar igenkännande när jag en bit in i intervjun läser upp citatet.

– Det är en möjlighet sedd från en annan vinkel. I Sverige, Europa, ja hela västvärlden, är ni överösta med tanken ’allt är möjligt’. Alla, även personer med funktionsnedsättningar, får det i sig ända från att de är barn. Det är fantastiskt. Mitt tillägg är att redskapen som ’gör allt möjligt’ ofta kommer från ett annat håll än du förväntar dig.

Verktygen du behöver för att nå dina drömmar är det du inser att du måste göra när du står inträngd i ett hörn och desperat undrar: Hur överlever jag det här?

SJÄLVBILDER, HUR DE skapas och hur lätt det är att begränsa andra människors syn på sig själva genom att slentrianmässigt anta vad de kan, och framför allt inte kan, är något som Cobhams Asuquo tänker mycket på.

– Vi tror att vi skyddar människor från smärtsamma misslyckanden genom att inte ens låta dem försöka. Och vi baserar begränsningarna på förutfattade meningar, inte fakta. Av välvilja berövar vi människor chansen att själva avgöra vad som går och inte går. Kvinnor. Barn. Vi har till och med en åsikt om vad ’folk i andra kulturer’, människor vi ald-

rig träffat, kan och inte kan, säger han.

Det blir tyst en stund. Han fortsätter.

– Det finns saker jag inte kan. Spela golf, till exempel. Jag var ung när jag insåg det, och det gjorde ont. Jag såg mig som en sofistikerad och civiliserad person, och i min bild av sofistikerade och civiliserade människor hade det dittills ingått att golfa.

OCH FÖRDOMARNA SMITTAR. Cobhams Asuquo berättar att hans föräldrar gav honom stor frihet, och att det byggde hans tro på den egna självständigheten. Men de daltade med honom också, och även det blev en del av självbilden. Han tar ett till synes banalt exempel.

– Mina föräldrar lärde mig aldrig att använda brödrostar. När jag fick barn insåg jag att jag aldrig ens försökt rosta bröd. Det var en liten, men onödig begränsning.

Framtiden då? Demokrati är centralt i Cobhams Asuquo konstnärskap. Framför allt att hjälpa unga att se sina möjligheter att påverka både sin och sitt lands utveckling och framtid.

– Jag funderar mycket på vad den här resan till Visa vägen-galan i Sverige kommer att innebära för framtiden. Hur alla möten kommer att kugga in i annat jag jobbar med. Vilka möjligheter, som jag inte haft en tanke på, kommer öppna sig av det här?

Men, varför hoppade han av den där juristutbildningen?

– Det förvånade även mig själv. Det var det första irrationella draget jag gjorde i livet. Jag var alltid med i skolans debattlag. Lyssnade på Radio BBC och var intresserad av att följa med i allt som händer i omvärlden. Jag gillade att vara den som hade perspektiv på saker och ting, och som stod upp för det jag trodde på, baserat på kunskap och inte känslor. Men jag insåg att juristutbildningen inte tog mig dit jag hade tänkt mig. Musiken var en bättre plattform.

En sak lärde han sig av avhoppet: den känsla av ansvar som kommer av kompromisslös tillit.

– Jag var inte säker på att det var rätt beslut att hoppa av, men när jag berättade för min mamma uttryckte hon ett så stort mått av tillit, att det skrämde mig. Hon trodde så mycket på min förmåga att själv fatta beslut, att jag var tvungen att satsa allt för göra så bra musik jag bara kunde. ●

KORT OM COBHAMS ASUQUO:

38 år, nigeriansk musiker, producent och låtskrivare. Signade 2005 för Sony ATV London och driver nu egna musikbolaget Vintage Gray Media.

Arbetar aktivt för att stödja unga i den nigerianska demokratiutvecklingen och är aktuell i flera samarbeten om bland annat jämställdhet och demokrati med FN och EU. Delar sin tid mellan USA och Nigeria.

I november besökte han Stockholm för att uppträda på Visa vägen-galan.

COBHAMS X3

1. BLIND

- Jag var i tolvårsåldern när jag insåg att det var skillnad på mig och på människor som kunde se. Jag hade förstått orden, att jag var blind. Men jag hade inte insett att det hade praktisk betydelse förrän jag började märka att mina kompisar kunde göra saker som jag inte kunde. Jag kunde till exempel inte sno mina föräldrars bilnycklar och "låna" bilen. Jag ser fortfarande mest fördelarna i att vara blind.

2. MUSIKEN

- Så länge jag vet har jag älskat musik. När jag lyssnade på musik bröt jag ner den i komponenter. Då visste jag inte vad de olika delarna hette, men jag dekonstruerade dem och satte ihop delarna igen i mitt huvud. Till slut började jag göra helt egen musik. Det var något jag bara gjorde, nästan utan att tänka på det.

3. NIGERIAS MUSIKSCEN

- Nigeriansk musik har börjat hitta sin plats på den internationella musikscenen. Den har skilt sig från afropopen, influenser har smält samman och det har utvecklats en identitet som är distinkt nigeriansk. Musik är en av Nigerias största exportnäringar just nu.



Verktögen du behöver för att nå dina drömmar är det du inser att du måste göra när du står inträngd i ett hörn och desperat undrar: *Hur överlever jag det här?*

COBHAMS ASUQUO

Ett samtal om goda affärer

MONICA MÖTER STEFAN KROOK



STEFAN KROOKS TIPS FÖR ATT SKAPA GODA AFFÄRER:

1. Försök att integrera hållbarhetsaspekten i affärsmodellen. Bulls eye är om man lyckas få ett förhållande där ökad hållbarhet skalar identiskt med intäkterna.

2. Försök skapa en kultur i bolaget där det är lika naturligt att söka "göra gott-möjligheter" som att söka "af-färsmöjligheter".

3. Hitta samarbeten där något gott skapas. Ett kommersiellt samarbete kan få extra fart och energi av en "god" komponent som integreras i den gemensamma affären.

TEXT ANNA-MARIA STAWREBERG | FOTO BANFA JAWLA



Han drog i gång succéforetaget Glocalnet redan som 23-åring. Nu gör **Stefan Krook** återigen succé, den här gången med den digitala brevlådan Kivra. Samhalls vd Monica Lingegård möter entreprenören vars företag genomsyras av hållbarhetstänk och som lyckas med det mesta han tar sig för.

SOLEN KIKAR FÖRSIKTIGT fram bakom molnen, in på Samhalls huvudkontor i Stockholm. Stefan Krook och Monica Lingegård har under flera veckor försökt synkronisera sina kalendrar, och äntligen lyckats hitta en eftermiddag som passar båda. Men att programmet är späckat märks inte. Stefan Krook, grundare och vd på Kivra, är omvittnat trevlig och närvarande, och till att börja med blir det en omvänd intervju: Stefan frågar Monica om Samhalls verksamhet och de två timmar som är avsatta till mötet överskrids med råge.

– Men nu ska vi prata om dig. Om man googlar ditt namn träder en bild av den goda entreprenören fram. Du drivs av något som är större än viljan att tjäna pengar. Frågar man 00-talisterna, så har de samma drivkrafter. Vad kommer den här drivkraften ifrån? undrar Monica.

– Jag har en egen historia om hur jag bestämde mig för hur jag skulle använda entreprenörskap för att göra gott. I min historia finns vissa pusselbitar: varför man gör saker och ting, att försöka hjälpa andra.

För Stefan Krook började livet som entreprenör tidigt. Hans klass skulle spara ihop till en resa genom att sälja kokosbollar. Den tolvårige Stefan

spände bågen: klart att han skulle sälja lådvis med kokosbollar. Men redan vid första dörrknackningen uppenbarade sig ett problem: ingen ville köpa 30 kokosbollar i stöten.

Ett omöjligt uppdrag. Eller? I Stefans värld är omöjliga uppgifter till för att lösas. Han rev upp kartongen och började sälja kokosbollarna styckevis i stället – och gjorde succé. Kokosbollarna gick åt som smör i solsken och han fick in mer pengar än vad han skulle ha fått om han lyckats sälja dem i storpack.

Kanske var det där som entreprenören inom Stefan vaknade.

– Jag startade Glocalnet tidigt, och när jag lämnade över som 29-åring började jag fundera på vad jag skulle göra med resten av mitt liv.

Stefan kom fram till att han var lyckligt lottad som bor i Sverige. Han insåg också att man har ett ansvar att hjälpa dem som har det mindre bra. Så skulle han ägna sin tid åt Rädde Barnen? Läkare utan gränser?

Hur fick du ihop den ekvationen?

– Jag fick ihop det efter att ha läst Dalai lamas bok Lycka. Det jag tog till mig är att det är viktigt att faktiskt göra något. Och för att man ska få genomslag i det man gör ska man göra

det man är bra på, och det man är bra på ska man vända till att göra något gott.

Finns det någon buddistisk tradition i din familj som gör att du kunde förhålla dig till det här med behov och begär? Eller hade du insett att pengar inte gör dig lycklig?

– Good Cause är en stiftelse jag startat som driver bolag där all avkastning går till välgörenhet. Men det där upplägget tyckte pappa var konstigt. Mamma däremot tyckte att det var typiskt mig. Som vuxen inser man att man är en kombination av sina föräldrar.

Under internethajpen startade du Glocalnet. Under några korta månader före kraschen var alla inom branschen miljardärer. Var det en avgörande erfarenhet?

– Att hamna på börsen hade aldrig varit min drivkraft, men Glocalnet hamnade ändå där inom loppet av fem år. Att bli miljardär var heller aldrig min drivkraft. Däremot ville vi bli bäst i världen för våra medarbetare, våra kunder, våra ägare. Vi ville att det skulle vara gratis att kommunicera för att det skulle göra världen lite bättre, så någonstans ville vi göra gott redan då.

God El, det är uppenbart att du tänkte rätt där. Liksom med telefoni över internet.

– Men det är inte alltid bra att vara tidig. Med Glocalnet var vi för tidiga. God El var ett embryo till något super-viktigt, nämligen att näringslivet måste vara med och bidra, och att det är en väsentlig del av lösningen.

Det känns som om du har en känsla för vad som komma skall. Vad är din supertalang?

– Den är smal: att få en idé och att få folk att köpa den och vilja vara med.

Det är ju inte så att du startade God El i smyg. Kommunikation är en viktig del av ditt byggande.

– Jag är mån om att återkoppla. Det är viktigt för mig att alltid svara på mejl. Jag kan varken hjälpa eller träffa alla, men jag känner en empati med alla som försöker att göra gott; alla är värda ett 'lycka till'. Jag vill träffa alla, men jag har fyra döttrar som behöver mig.

– En sak som jag lärde mig på Glocalnet var att det var fruktansvärt att



Stefan Krook är något så ovanligt som en mycket framgångsrik entreprenör där ekonomin inte är drivkraften. I stället drivs han av tanken på att göra gott, visar det sig under mötet mellan honom och Monica Lingegård.



Varje år blir 50 000-60 000 träd kvitton. Man är en liten myra i ett system men vi kan göra mycket med en digitalkanal, också på miljöområdet.

STEFAN KROOK

gå på börsen eftersom transparensen försvann. Jag vill att alla skulle få all information. Alla på Kivra som orkat läsa min veckorapport vet att jag till exempel ska träffa dig i dag.

Det här med att jobba med företagskultur. Hur tänker du om det?

– När jag hade min grubblerperiod som ledde till Dalai lama började jag skriva om företagskultur. Jag fick förmånen att ta fram en egen teori och pratade mycket om believe-cultures, där alla i bolaget känner för bolaget som för sin egen bebis. Det finns även faror med den typen av kultur: believe or leave. Antingen tror du också att vi ska bygga en digital infrastruktur för att göra världen lite bättre, eller så ska du inte vara här.

Ni i Kivra är ju inne i förtroendebranschen. Till exempel Valmyndigheten, banker, försäkringsbolag och Skatteverket jobbar genom er. Hur har ni fått den positionen som vinstdrivande bolag?

– Trovärdighet spelar väldigt stor roll. När jag började jobba med det här för drygt sju år sedan ville jag inte lägga mitt liv på fel saker. Att bygga något som snabbt blev värt något, men som inte var särskilt schyst var inget alternativ. Därför blev ägarperspek-

tivet viktigt. Jag jobbar med Karl-Johan Persson (H&M:s ägare, reds anmärkning). Under ett och ett halvt års tid hade jag ett dokument som jag kom tillbaka till, där jag hade en lista över trovärdiga drömgämare för oss att komplettera med. Överst hamnade Wallenbergarnas privata ägarbolag FAM. Jag har försökt bygga med dem som jag och alla andra kan lita på, dem som aldrig vill sälja.

Är miljöperspektivet en viktig komponent?

– Vi ska göra gott och söka affärs-möjligheter samtidigt. Nästa del är kvitton. Varje år blir 50 000–60 000 träd kvitton. Man är en liten myra i ett större system men vi kan göra mycket med en digitalkanal, också på miljöområdet. Vi kan välja att agera där vi är unikt lämpade. Vi kan rädda liv med våra digitala kvitton. Vi kommer att veta på produktnivå vad vem har köpt. 'Monica, du köpte köttfärs från den här producenten som måste dras tillbaka.' Men ska vi på riktigt få med oss näringslivet, då kan vi använda kapitalismen för att göra bra saker. **Är du duktig på att göra balanserade avvägningar?**

– Det handlar om vilken tävling man är med i. Den som är mest

lönsam, eller den som skapar mest gott. Jag är så trygg i att jag inte vore lycklig om Kivra var värt 50 miljarder i dag, om jag inte samtidigt var stolt över det jag byggt. Jag är hellre med och skapar något jag är stolt över.

Inkludering kan ju även handla om tillgänglighet.

– Allt eftersom vi får fler användare ökar vårt ansvar. Och där har vi massor att göra! Våra tjänster ska inkludera alla. Vi behöver egentligen inte göra speciellt mycket; vi är ett privat bolag. Där kan staten ta ansvar. Men vi jobbar inte enligt den modellen. Inte för att vi måste, utan för att vi vill.

Ni framstår som ett innovativt bolag och mångfald skapar innovation. Hur är det med mångfalden på Kivra?

– Jämställdheten ser bra ut på pappret. Alla chefer som jag anställt är kvinnor. Bland utvecklarna är alla killar. Och bland sådana som är som jag, inom sälj och affärsutveckling, är det bara tjejer. De närmaste åren ska vi bli för alla. Det ska funka för alla, och det ska underlätta för alla att använda sig av oss. Det ansvaret måste vi ta.

I dag finns ingen motsättning mellan att göra gott och tjäna pengar. Att vara hållbar handlar om att ha en långsiktig ekonomisk plan. Finns det behov av att gå med vinst för er?

– Det är jätteviktigt. Vi behöver flera exempel på att man kan göra gott genom vanliga företag som ändå går med vinst. Där jag är nu kan jag se att vi har en position där vi kan göra väldigt många unika saker. Vi måste göra tillräckligt med vinst för att kunna utveckla, för det är inte gratis att till exempel göra Kivra till världens bästa tjänst för människor med funktionsnedsättning.

Förutom dina fyra barn, vad är du mest stolt över?

– Jag är väldigt stolt över att jag fick pris av Johan Rockström för att jag driver ett mänskligt företag. Det är den tävlingsgrenen jag vill vara med i. ●

Deras sugrör av vass gör succé

Sugrör tillverkade av svensk vass som kan diskas i diskmaskin. I en tid där engångsprodukter i plast snart är ett minne blott gör **Raws** succé. Vännerna som startade företaget hade optimal tajmning.

TEXT FRIDA ANTER | FOTO SAMUEL UNÉUS

S

SUGRÖR GJORDA AV vass. Den lika enkla som geniala idén kom till Eyoel Lundberg när han stod utan-

för föräldrahemmet i Gryt utanför Norrköping i vintras. Framför sig såg han den där vassen som han sett så många gånger förr breda ut sig, men nu med en ny blick.

– Möjligheten att sälja sugrör som är skördade och tillverkade i Sverige kändes som en oslagbar idé. Vass är dessutom ogräs i många ögon och beståndet ska hållas nere. Sugrören kan diskas i maskin utan att ta skada och komposteras eller kastas i havet när de är förbrukade.

BARA NÅGRA MÅNADER efter lanseringen av Raws i maj kan grundarna, Eyoel och Timmy Frisk, konstatera att de har hittat en efterlängtat ersättare till plastsugrören. Redan efter två månader hade de fått in beställningar till ett värde av omkring en miljon kronor.

– EU förbjuder engångsprodukter i plast från 2021, och många restauranger, hotell och företag letar febrilt efter alternativ till plastsugröret. Vi har haft förmånen att få jobba med stora spelare som Sturehof, Berns och Vildmarkshotellet från dag ett. Det är svårt att hitta ett bättre skyltfönster, säger Eyoel Lundberg.

DEN TYPISKA KUNDEN är just restaurangföretag och hotell, men även grossisterna blir fler. Raws växer också inom detaljhandeln, och sugrören finns redan på Designtorget och i ekobutiken Paradiset.

– Vi får förfrågningar näst intill dagligen och detaljhandelssidan växer mest just nu. Vi har en e-handel på vår hemsida såklart, men privatpersoner vill kunna köpa sugrör i stunden inför spontana tillställningar.

Entreprenören Eyoel Lundberg har de senaste åren varit inblandad i flera olika bolag och projekt inom allt från datorspel och tonicdryck till sociala medier och reklam. Startpunkten för Raws kom när han för drygt ett år sedan läste en artikel om klimatomställningen inom restaurangbranschen. Där nämndes bland annat sugrör tillverkade av vete. I samma vecka träffade han sin gamla kompis Timmy

Frisk, som äger ett hotell i Norrköping.

– Vi började prata om att importera vetesugrör från Kina, men sedan gick vi över till egen produktion av vass i stället, eftersom vete inte är ett optimalt material då det är tunt och skört, säger Timmy Frisk.

VASSEN SKÖRDAS PÅ Händelö i Norrköpings hamnområde och tillverkas i en lokal på Lindövägen. De båda grundarna beskriver processen som enkel: när vassen har skördats sågas den i bitar, kokas, torkas och packas. En del av skörden skickas till anstalterna Skenäs och Kolmården där vassen skärs i rätt längder. Raws använder även arbetskraft från Samhall.

– Social hållbarhet går helt i linje med företagets värdegrund. Våra anställda får vara med och forma den bästa produktionen utifrån våra förutsättningar, säger Eyoel Lundberg.

– Ingen har gjort det här förut, så vi får uppfinna allt själva och testa oss fram. Vi har provat alla möjliga vägar för att nå den mest effektiva produktionen av de växande volymerna, säger Timmy Frisk.

Vid sidan av fortsatt expanderings i Sverige finns planer på att sälja sugrören utanför landets gränser.

– Vi vill börja exportera utomlands så snart som möjligt. Vi ska också titta på hur vi kan ta samma produktionsprocess och applicera den i ett annat land, säger Timmy Frisk. ●

”

INGEN HAR
GJORT DET HÄR
FÖRUT, SÅ VI
FÅR UPPFINNA
ALLT SJÄLVA OCH
TESTA OSS FRAM.

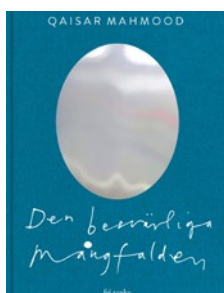
OM RAWS

Grundades: November 2018. **Ägare:** Eyoel Lundberg, vd, och Timmy Frisk, styrelseordförande. **Medarbetare:** Ett tiotal personer från bland annat Samhall. Dessutom samarbetar Raws med anstalterna Skenäs och Kolmården. **Kunder:** Hotell, restauranger, företag och privatpersoner. Designtorget, Paradiset, Vildmarkshotellet, Berns, Sturehof och Taverna Brillo är exempel på återförsäljare. **Omsättning:** I början av juli 2019, cirka två månader efter lanseringen, hade Raws fått in order till ett värde av omkring en miljon kronor.



Vassen i Norrköping förädlas
av bland andra Johanna
Tuling och Timmy Frisk.

**DEN
KRÅNGLIGA
MÅNGFALDEN –
OCH VARFÖR VI
BEHÖVER DEN**



AVGÖRANDE STEG FÖR BÄTTRE MÅNGFALDSARBETE

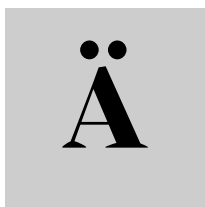
1. Ägna tid till att förstå skillnaden mellan demografisk och funktionell mångfald. Vilka olikheter behövs för den givna uppgiften?

2. Var beredd på konflikter. Mångfald kommer alltid med en sådan prislapp, och konflikter kan vara positiva och leda framåt.

3. Anställ flera personer i taget. Olikheter hos en ensam nyanställd riskerar att slipas ner av arbetsgruppen, eftersom vi alla eftersträvar att likna andra. Kommer flera nya personer med olikheter har de större chans att ge mångfald på riktigt.

Låt mångfald kosta, det lönar sig! Det menar **Qaisar Mahmood**, som har skrivit boken *Den krångliga mångfalden*. Enligt honom är många arbetsplatser homogena eftersom de saknar en genomtänkt och långsiktig styrning. Men den som vill kan skapa en hållbar förändring – på riktigt.

TEXT HELENA KÄMPE FREDÉN | FOTO SAMUEL UNEUS



ÄNTLIGEN HAR VI mångfald! Det är nog en och annan företagsledare som har klappat sig själv på axeln och berömt sig för att de senaste

rekryteringarna tycks ha bidragit till att skapa mångfald på arbetsplatsen. För visst måste det vara berikande att anställa fler medarbetare med utländska efternamn och osvenskt utseende?

Det behöver det inte alls vara, menar Qaisar Mahmood, debattör och författare till *Den besvärliga mångfalden* som kom ut i höst.

– Vi menar nästan alltid demografisk mångfald när vi pratar om mångfald, det vill säga att blanda personer med olika etniskt ursprung. Men det skapar inte alls mångfald per automatik. En ingenjör född i Syrien har förmodligen mer gemensamt med en ingenjör från Sverige än man kan tro.

QAISAR MAHMOOD FÖRESLÅR i stället att vi börjar prata om funktionell mång-

QAISAR MAHMOOD

Qaisar Mahmood har en bakgrund från chefspositioner på Riksrevisionen, Svenska kommunförbundet, Regeringskansliet, Integrationsverket och Riksantikvarieämbetet. Han har arbetat med mångfaldsfrågor i många år och arbetar i dag som managementkonsult på EY.

fald. Då utgår man från vilken typ av mångfald som är relevant för att lösa en viss uppgift. Då kanske det inte alls har betydelse vilket land man är född i, men däremot kan olika livsperspektiv och olika utbildningar bidra enormt.

Grunden till att det är så svårt med mångfald, menar Qaisar Mahmood, är våra tröga savannhjärnor. I sin bok tar han upp modern evolutions- och beteendepsykologi som visar att vi människor inte är kognitivt rustade för att hantera mångfald. Vi blir stressade och oroliga när andra inte beter sig som vi gör eller på ett sätt som vi inte känner igen. Därför trivs vi bäst bland likasinnade, även om vi gärna klickar "like" på allt som hyllar mångfald och olikheter.

– Vi har helt enkelt en kognitiv begränsning som motverkar våra försök att skapa mångfald. Så ett första steg är att ha självinsikt. Nästa steg är att rusta sig för konflikter, för det kommer det att bli. Mångfald är både krångligt och bråkigt, och inte sällan dyrt.

Men varför är det då så viktigt med mångfald? Kan vi inte bara ha det som vi alltid har haft det, om det nu är så krångligt?

– Nej, det kan vi inte. Mångfald är en överlevnadsfråga i vår komplexa och snabbt föränderliga värld. Om alla tänker på samma sätt och tittar åt samma håll är man dömd att misslyckas. Vi behöver en brokig palett av perspektiv och idéer, och det bästa sättet att få det är genom att blanda flera individer som är olika varandra sinsemellan. ●

LISTAN

Sinnesnas teknik

AI:s smarta algoritmer ger tekniska prylar kraften att tolka allt fler mänskliga sinnesuttryck. Så långt inget nytt. Men de företag som går i motsatt kommunikationsriktning ersätter förlorade mänskliga sinnen med vältränad AI.

TEXT MARIE-LOUISE OLSEN | ILLUSTRATION JOSEFIN TOLSTOY



1. KÄNSEL

HÖGSKOLAN I BORÅS leder ett projekt för att ta fram textilier som hjälper personer med dövblindhet i vardagen. Plaggen skickar signaler, exempelvis vibrationer, till den som bär plagget.

Tyget får information från omvärlden via sensorer och skickar signaler till bäraren om vad som händer eller finns runt omkring. Projektet kallas Suitceyes.

Liknande teknik har prövats inom militären, där användaren fått ljudlösa signaler för att rikta uppmärksamheten åt rätt håll.

En färsk undersökning förutsäger att marknaden för röststyrning om fem år kommer att vara värd 128 miljarder dollar, drygt 1,1 biljoner kronor. Och det, att maskinerna hör oss, är bara en del av en framväxande jättemarknad för sinnesförstärkning. Utvecklingen skapar även gränssnitt där AI och teknik förstärker och ersätter förlorade sinnen och kroppsliga funktioner.



2. TAL

TALET ÄR FÖR många människor en viktig del i bilden av både den egna och andras personlighet.

Amerikanska Well Said Labs skapar syntetiska röster efter mänskliga förebilder. Det innebär att du som inte har en egen röst, eller som riskerar att förlora din röst vid exempelvis ett kirurgiskt ingrepp, kan få en alldeles egen personligt digital röstavatar.

Den digitala rösten kan anpassas efter tidigare inspelningar av dig själv eller byggas från grunden baserat på information om exempelvis var du bott och hur gammal du är.

Well Said skapar också varumärkesanpassade röster för företag.

3. SMAK

MED RÄTT UPPLÄGG kan även medioker matlagning passera ribban för kokkonst, och vice versa. Men genom de senaste årens växande intresse för att studera vad som triggar olika mänskliga beteenden har man sett att inte bara synen påverkar våra smakintryck.

Även hörseln lägger sig i hur det vi stoppar i munnen smakar: trist ljudbild = trist smak. En kunskap som kan förhöja matglädjen för synskadade – och för flygresenärer.

Finnair har nämligen tagit fasta på detta och tillsammans med Johan Swahn, professor i sensorik, utvecklat matmusik för smakupplevelser ovan molnen.

”Det svaga bakgrundsbruset i en flygkabin minskar effekten av salta och söta smaker, samtidigt som det förstärker umami och bittra smaker”, skriver bolaget på sin hemsida och tillägger: ”Med detta i åtanke skapade vi Hear the Taste – konceptet som via vetenskapliga ljudlandskap lyfter fram rätt smaker under måltiden ombord genom att balansera ut effekten av det ständiga bakgrundsbruset.”

Per Gessle har anlitats för att spela in musiken.



4. SYN

*När en mobil
leder en blind.*

GRATISAPPEN SEEING AI från Microsoft gör din mobiltelefon till dina ögon. Om du exempelvis närmar dig en trafikerad gata uppmanar appen dig, precis som människans bästa vän leddhund, att stanna.

Appen kan även läsa av ansiktsuttryck för att tolka hur personen i bild känner sig. En funktion där sociala normer nog tyvärr än så länge sätter gränser för användning när den kanske behövs som mest: på anställningsintervjuer och första dejten.



5. Hörseln

*En alldeles egen högst
privat ljudbild.*

AMERIKANSKA SONIC CLOUD marknadsför sig under parollen "Experience the power of personalized sound". Deras app, med samma namn, förstärker ljudupplevelser för den som har allt från liten till grav hörselnedsättning, och alla som längtar efter att höra vad som sägs i telefonmöten med tveksam ljudåtergivning.

Sonic Cloud har specialiserat sig på att bearbeta ljud från appar som Netflix, poddar och röstsamtal på mobilen, så att även den med hörselnedsättning kan se på otextad strömmad tv. AI-funktionen tränar appen i vilka ljud användaren kan uppfatta och optimerar hela tiden ljudbilden utifrån det. Den kan också tränas för att urskilja vissa specifika röster.

Svenska Transistors app T-Talk fångar, rensar och återger i realtid brustvättade "live"-samtal i miljöer med störande bakgrundsljud. T-Talk introduceras nu med en funktion för att automatiskt upptäcka tal och skriva ut det i text.

Veronica Pettersson fick stärkt självkänsla och utbildning genom Samhall. Nu är hon undersköterska på infektionsavdelningen. Hon har gjort en otrolig resa, och jobbet har varit en viktig del i hennes personliga utveckling.



JAG NAPPADE PÅ ALLA SLAGS UTBILDNINGAR SOM FANNS INOM SAMHALL, FRÅN KURSER I STÄDNING TILL EN TEAMLEDARUTBILDNING. EFTER ETT PAR ÅR KOM KÄNSLAN AV ATT JAG VILLE VIDARE.

REKRYTERING

Varje år börjar över tusen av våra medarbetare ett nytt jobb hos en annan arbetsgivare. För oss är det ett bra betyg som visar att vi har en unik kompetensbank och kan möta rekryteringsbehov inom många olika områden.

VÄLKOMMEN ATT KONTAKTA OSS

Om du ska rekrytera är du varmt välkommen att diskutera dina behov med oss. Hör av dig så ser vi tillsammans över vilka lösningar som kan passa.

Telefon: **020-572 572** E-post: **kontakt@samhall.se**

Facility Management – till din service

Som Sveriges största serviceleverantör kan vi ta ett helhetsgrepp om de kringtjänster som din verksamhet behöver för att fungera smidigt: alltifrån städning, arbetsplats- och fastighetsservice till tvätt- och textilservice.

När du anlitat oss får du tillgång till en komplett samling servicetjänster med hög kvalitet, utförda av vår egen utbildade personal. Uppdragens omfattning beror på dina behov – vi täcker det mesta.





Tvätt – vårt rena nöje att sköta

Behöver du professionell hjälp med att sköta företagets tvätt och textilier? Vi tar hand om allt ifrån fin- och grovtextilier till lättare industrikläder i egna tvätterier så att du kan koncentrera dig på kärnverksamheten.

TVÄTT- OCH TEXTILSERVICE MED TOPPKVALITET

Vi tvättar åt både privata och offentliga verksamheter – från kontor och kommuner till vård och industri. Med våra väletablerade tvätterier, vår långa erfarenhet och stora kapacitet är vi trygga i att leverera med kvalitet och garanti.

Lager och logistik

– vi får det att funka

Vi har stor erfarenhet av att arbeta med lager och logistik och samarbetar långsiktigt med många kunder, som e-handlare, konventionella varuägare och tredjepartslogistikföretag.

STOLT ENGAGEMANG SKAPAR RESULTAT

En av våra styrkor är våra kompetenta medarbetare och den inställning de har till jobbet: genom att vara noggranna och engagerade skapar de ofta en kvalitet i arbetet som överträffar dina förväntningar som uppdragsgivare.

Christofer Starnefalk
och Carl Nyqvist i
Partykungens
5 500 kvadratmeter
stora lager.

SAMHALLS MEDARBETARE FUNGERAR LIKA BRA, OM INTE BÄTTRE, ÄN VÅRA ANSTÄLLDA. JAG SKULLE ABSOLUT REKOMMENDERA DETTA FÖR ANDRA E-HANDELSFÖRETAG.

Orden är **Joel Svenssons**, vd för Partykungen, som anlitar Samhall för hjälp med lager och logistik. En fjärdedel av personalstyrkan på lagret kommer från Samhall.

KONTAKTA OSS

Vår största styrka är
våra medarbetare, både
vad gäller antal och
engagemang. Dessutom
är vår täckning över
landet svårslagbar –
vi finns där du finns.

*Hör av dig till oss och berätta om dina behov
så tar vi det därifrån.
Telefon: 020-572 572, e-post: kontakt@samhall.se*

