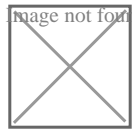


# "Bolag som inte prioriterar jämställdhet och inkludering riskerar att få problem med lönsamheten"

<https://fastighetssverige.se/index.php/artikel/bolag-som-inte-prioriterar-jamstallldhet-och-inkludering-riskerar-att-fa-problem-med-lonsamheten-42245>

image not found or type unknown



Publicerad den 17 Januari 2022

Bolag På två år har omsättningen ökat från fem till 50 miljoner kronor genom värderingsstyrkt arbete med fokus på jämställdhet, inkludering och hållbart ledarskap. Nu vill Venn Consulting utmana branschen och få till större förändringar.

I dag är arbete med social hållbarhet, inkludering och jämställdhet ett hett område för många företag. Ofta är dessa satsningar gestaltade med slagkraftiga ledord som gärna proklameras utåt – men hur stor del av dessa insatser och förändringsarbeten är förankrade i företagets värdegrund? Alldeles för lite, enligt Venn Consultings vd och medgrundare Patric Kjellin. – Det är väldigt mycket snack i branschen. En ledningsgrupp eller marknadsavdelning tar fram fina värdeord, slår sig för bröstet och tänker att allt är löst – men det fylls inte med innehåll för medarbetarna. – När det skrapas på ytan hos sådana bolag är det väldigt många bland medarbetarna som inte känner igen sig alls. Detta vill vi förändra genom ett aktivt ledarskap där vi fokuserar på att inkludera alla medarbetarna i värderingsarbetet för att bygga en hållbar organisation tillsammans – allt detta sammantaget har möjliggjort att vi kunnat göra den här resan. Venn Consultings resa inleddes sommaren 2019. Bolaget grundades med en övertygelse om att det inte finns någon motsättning mellan att ha roligt på jobbet, leva ett hälsosamt liv, göra nytta för kunder och tjäna pengar – utan tvärtom att välmående och nytta går hand i hand. Nöjda medarbetare tycker att det är kul på jobbet och i sina projekt vilket i sin tur leder till nöjdare kunder. Venn Consulting är i grunden en teknikonsultkoncern men ser sig själva som ett bolag med fokus inom industri- och samhällsbyggnadssektorn. Genom sina konsulter har Venn en gedigen erfarenhet av branschen och unika expertkunskaper inom ledarskap, projekt och teknik. Venn ser sig som en helhetsleverantör för privata och offentliga beställare och entreprenörer. – Inom Venn fokuserar vi på de dagliga samtalen och har gemensamma frukostmöten två gånger i veckan, vilket har visat sig bygga samverkan och trivsel oberoende av vart vi sitter, jag ringer och pratar med medarbetarna löpande och finns alltid tillgänglig för samtal oberoende vad det gäller. Den löpande dialogen och samtalet mellan oss individer är så enormt viktigt och det är det som bygger vårt fundament och vår kultur. Till detta har vi genom ett gemensamt arbete med medarbetarna satt upp interna spelregler och riktlinjer kring våra förhållningssätt till varandra, fortsätter Patric Kjellin.

Resultatet har inte låtit vänta på sig. Under första året omsatte bolaget fem miljoner kronor, under 2020 hade den siffran höjts till 25 miljoner kronor. 2021 beräknas omsättningen öka till 50 miljoner kronor. Ökning i omsättning har hela tiden skett parallellt med bibehållen lönsamhet. I dag har Venn fem hubbar – i Stockholm, Karlstad, Skövde, Örebro och Åmål – och målsättningen är att öka det antalet ytterligare för att skapa samverkan och synergier. – Nu är vi en spelare att räkna med, vilket är jättekul. Vi ser att både kunder och medarbetare söker sig till oss baserat på oss som individer och vårt ledarskap. Det är en utmaning att leva våra värderingar men vi strävar hela tiden efter att bli bättre som individer och organisation, säger Katarina Lidén, medgrundare. Venn Consulting har gått från klarhet till klarhet och har vuxit med bibehållen lönsamhet sedan starten. Nu vill Venn utmana fler aktörer i branschen att ta upp kampen för en mer inkluderande och jämställd bransch. – Vårt ledarskap och vår gemenskap är vår USP just nu, men vi vill sprida ordet för att fler ska ta steget att driva sin verksamhet på liknande sätt. Vi står inför en resurs- och kompetensbrist så det måste till en förändring i branschen för att du som arbetsgivare ska fortsätta vara attraktiv och kunna ta tillvara på all kompetens som behövs, säger Patric Kjellin. **Vad tror du kommer hända med bolag som inte anammar det här arbetssättet?** – Bolag som inte prioriterar arbete med jämställdhet och inkludering riskerar att få problem med såväl bibehållen lönsamhet som personalrekrytering. **Ni har byggt upp hela bolaget med det här tänket från start. Kan det inte vara svårt för ett äldre bolag att försöka förändra sitt värderingsarbete?** – Det här är någonting som går att justera i alla bolag. Men då krävs det att det från ledningsnivå verkligen bestäms att det ska göras och att det sedan följs upp i alla led, säger Katarina Lidén och fortsätter: – Situationen i dag är förändrad. Nu är det inte bara chefer som tar referenser på arbetssökande utan sökande tar i hög utsträckning också referenser på bolag och chefer. – Duktig personal ställer krav på organisationer och bolag i framkant måste klara av att möta de kraven för att växa som organisation och locka till sig de bästa medarbetarna. [Läs mer i McKinseys rapport Diversity wins: How inclusion matters.](https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters)

- Axel Ohlsson

[axel@fastighetssverige.se](mailto:axel@fastighetssverige.se)