

Mångfald

– en förutsättning för framgångsrika affärer



SVENSKT NÄRINGSLIV
CONFEDERATION OF SWEDISH ENTERPRISE



Mångfald – en förutsättning för framgångsrika affärer

Svenskt Näringsliv anser att en utveckling av mångfalden i arbetslivet är av stor vikt för tillväxten i svensk ekonomi. Mångfald bidrar till kreativitet och nytänkande, vilka är nödvändiga ingredienser för såväl näringslivets affärer som samhällets utveckling.

Förutsättningarna på marknaden förändras ständigt. Etablering på nya marknader kräver kunskap om nya kulturer. Företag som arbetar med mångfald kan lättare anpassa produkter och tjänster till en mångfaldig marknad. Bland konsumenter ökar även intresset för vilka värderingar som förknippas med företagen.

Många företag ser därför arbetet med mångfald som en långsiktig investering. Att leda företag och organisationer med inriktning på mångfald handlar om att ta tillvara de anställdas hela potential för att uppnå affärsmålen.

Iréne Fällström
projektledare mångfald i arbetslivet
svenskt näringsliv

KVINNLIG FÖRETAGSAMHET

- Det finns cirka 100 000 kvinnliga företagare i Sverige utanför jordbruket.

- Kvinnor startar 30 procent av de nya företagen (35 procent om man räknar in företag som startas av kvinnor och män tillsammans). Kvinnoandelen har fördubblats under 90-talet.

- 90 procent av det kvinnliga nyföretagandet är inom tjänstesektorn. Företagstjänster är den vanligaste näringsgrenen (cirka 40 procent).

- 57 procent av de kvinnliga nyföretagarna har eftergymnasial utbildning mot 47 procent av männen.

Konkurrens och kompetens

en av vår tids viktigaste drivkrafter är internationaliseringen. Allt fler svenska företag utsätts för hård internationell konkurrens – oavsett om de verkar på exportmarknaderna eller på den svenska marknaden. Detta är bra för medborgare och konsumenter. Vi får fler och bättre produkter att välja mellan och konkurrensen pressar ner priserna. Det är också bra företagare och medarbetare i företag. Det skapas fler möjligheter för den svenska företagsamheten, vilket i sin tur kan ge fler arbetstillfällen, stimulerande jobb, bättre arbetsvillkor och ökade resurser för att finansiera en god offentlig service. Med andra ord: Ökad internationalisering bidrar till ökat välbstånd.

För att kunna tillvarata de nya möjligheter som internationaliseringen skapar, fordras att svenska företag håller internationell toppklass, såväl i teknisk bemärkelse som beträffande ledarskapet. Under 1900-talet kunde länder och företag nå framgång i den internationella konkurrensen genom tillgång till råvaror, kapital, teknik och marknader. Visst kommer dessa produktionsfaktorer fortfarande att behövas. Men i 2000-talets ekonomi kommer de att bli mindre utslagsgivande i konkurrensen. En allt mindre andel av produktionsvärdet utgörs av själva råvaruinnehåll. Geografiska avstånd och nationsgränser betyder mindre för tillgången till kapital, teknik och marknader. I stället är det en annan faktor som blir avgörande, nämligen den personliga kompetensen.

De nationer och regioner och de företag som förmår att rekrytera och utveckla människor med rätt kompetens, kommer att bli de mest framgångsrika i 2000-talets ekonomi. Vad är då »rätt kompetens«? Svaret är: »det beror på uppgiften«. Ordet kompetens kommer från latinets *competentia* som betyder överensstämmelse. Den person är kompetent som har en förmåga att lösa de uppgifter som han eller hon har fått ansvar för. I kompetensen ligger ofta också en förmåga att kunna utveckla nya och bättre lösningar på olika problem och att kunna hantera oväntade situationer.

Kompetens avser mer än bara kunskap – även om kunskap oftast är en viktig del av kompetensen. Minst lika viktig är förmågan att använda sina kunskaper och erfarenheter. Kompetens inbegriper dessutom sådant som drivkraft, prak-

tiska och intellektuella färdigheter, erfarenheter, attityder och värderingar.

För att en verksamhet ska vara konkurrenskraftig behöver den människor med många olika – och kompletterande – kompetenser. Både från den enskildes och från samhällets synpunkt vore det fördärligt om vi försökte stöpa alla i samma form.

Det är inte bara den allt hårdare internationella konkurrensen som ökar behovet av kompetens. Därtill kommer också några andra skäl:

- Sverige har under senare decennier halkat ner i den internationella välfärdsrätan – från ungefär tredje till artonde plats. Vi får inte nöja oss med ambitionen att i fortsättningen utvecklas lika bra som andra länder. Vi måste sträva efter att åter komma på medaljplats i välfärdsrätan.

- Sverige lider redan i dag brist på en form av kompetens som är särskilt viktig för stora delar av näringslivet, nämligen teknisk och naturvetenskaplig kompetens. Intresset för naturvetenskap och teknik är svagt bland svenska skolelever, särskilt bland flickor. Det avspeglas också i en lägre andel studenter i dessa ämnen än i många andra länder.

- Om några år kommer andelen förvärvsarbetande i befolkningen att minska på grund av att stora årskullar då börjar gå i pension. Allt färre ska i framtiden försörja allt fler. Detta ställer större krav på kompetens i alla delar av ekonomin.

Skillnaderna mellan landets kommuner är stora då det gäller att integrera invandrare på arbetsmarknaden. I Gnosjö och Vaggeryd är man bäst i Sverige på att ge invandrare jobb. Anledningen till de småländska framgångarna är den allmänt goda arbetsmarknaden där många småföretagare arbetar i täta nätverk och där man tipsar varandra om folk som kan jobba och gärna lånar ut arbetskraft till varandra.

(KÄLLOR: SKTF 2002 OCH JAN EKBERG, VÄXJÖ UNIVERSITET.)

Ingen kompetens får förslösas

sverige måste alltså anstränga sig mer för att utveckla ny kompetens, för att ta till vara den kompetens som redan finns i landet och för att locka hit kompetenta människor från andra länder. Därför är det allvarligt varje gång som en människa inte ges möjligheter att utveckla sin kompetens eller inte får utnyttja den kompetens hon har utvecklat. Den enskildes livschanser minskar och samhället som helhet går miste om en viktig källa till förbättringar.

Ändå förekommer runt om i Sverige att kompetensutveckling och kompetensutnyttjande försummas. Brister i utbildningssystemen, dålig arbetsorganisation och hinder för företagande kan vara några orsaker. Ett annat allvarligt problem är att människor alltför ofta bedöms efter egenskaper som kön och etnisk tillhörighet och inte efter kompetens.

Om Sverige åter ska kunna bli ett land i den

internationella välfärdsligans topp måste kvinnor ges samma möjligheter till karriärutveckling som män. Och de som har utländsk bakgrund ska inte ha sämre livschanser än dem som sedan generationer är rotade i Sverige. Det handlar bland annat om:

- Möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.
- Möjligheter att göra karriär och få ledande befattningar.
- Möjligheter att driva och utveckla företag.

Målet måste vara att alla människor bedöms efter sin individuella kompetens. Egenskaper som saknar betydelse för de aktuella uppgifterna ska inte få påverka möjligheterna i yrkeslivet.

VÄGEN TILL JÄMSTÄLLDHET

- 1845** lika arvsrätt för kvinnor och män
- 1846** skräväsändets avskaffande ger kvinnor samma rätt som män att driva hantverk och viss rätt att driva handel
- 1858** ogifta kvinnor kan bli myndiga vid 25 års ålder efter anmälan till domstol
- 1859** folkskoleseminarierna öppnas för kvinnor
- 1861** högre lärarinneseminarium öppnas
- 1864** fullständig näringsfrihet för kvinnor och män
- 1870** kvinnor får rätt att avlägga studentexamen vid privatskolor
- 1873** kvinnor får rätt att avlägga akademisk examen i ett flertal ämnen
- 1874** gifta kvinnor kan genom äktenskapsförord få förvalta sin enskilda egendom och arbetsinkomst
- 1884** ogifta kvinnor blir myndiga vid 21 års ålder
- 1920** även gifta kvinnor blir myndiga
- 1923** ett stort antal statliga tjänster öppnas för kvinnor
- 1927** de statliga läroverken öppnas för kvinnor
- 1939** kvinnor får inte avskedas på grund av graviditet, förlossning eller giftermål
- 1945** ytterligare statliga ämbeten öppnas för kvinnor
- 1958** kvinnor får bli präster i Svenska kyrkan
- 1962** det särskilda förbudet för kvinnligt nattarbete i industrin upphävs
- 1983** försvaret yrken öppnas helt för kvinnor

INVANDRARFÖRETAGARE

Många svenskar med invandrabakgrund driver företag. I vissa invandrargrupper är företagandelen betydligt större än hos etniska svenskar.

- Det finns över 70 000 företag som drivs av invandrare eller barn till invandrare. Dessa företag ger jobb åt 250 000 människor, vilket är mer än tre gånger så många som arbetar i jordbruket.
- Antalet invandrarföretag tredubblades på 1990-talet. Vart femte nytt företag startas av invandrare eller barn till invandrare.
- Invandrarföretagarna liknar i de flesta avseenden andra företagare. Men på några punkter finns skillnader: Betydligt fler invandrare startar företag därför att de inte kan få jobb på annat sätt. Betydligt fler får i inledningsskedet finansiell hjälp av släkt och vänner. Betydligt fler har högre utbildning.

I de 500 största svenska företagen fanns 1999 endast tio kvinnliga verkställande direktörer.

(KÄLLA: VECKANS AFFÄRER.)

Reformer är nödvändiga

Kvinnor hindrades länge genom en rad förbud då det gällde att skaffa sig utbildning, driva företag och att arbeta på lika villkor som män. Nu är de formella hindren avskaffade men fortfarande finns sådant som försvarar för kvinnors yrkesarbete – som företagare eller anställd:

- Föreställningar om kvinnors lämplighet och fallenhet gör att kompetenta kvinnor även i dag får stå tillbaka för mindre kompetenta män.
- En stor del av de förvärvsarbetande kvinnorna har valt att satsa på yrkesarbete inom vård, omsorg och utbildning – verksamheter som domineras av stora offentliga producenter. Här är möjligheterna att driva företag mindre än i de näringsgrenar som domineras av män. Att göra det lättare att driva företag inom dessa områden skulle skapa ökade möjligheter för många kvinnor att som företagare eller medarbetare förverkliga sina idéer för utveckling av verksamheten.
- Kvinnor tar normalt ett större ansvar för hushållsarbetet än män. Bättre villkor för hushållstjänster är en viktig jämställdhetsreform. Att de höga skattekilarna gör det mycket dyrt för hushållen att köpa tjänster är en viktig förklaring till att Sverige internationellt sett har en liten andel kvinnor på ledande positioner i näringslivet.

Diskriminering och fördomar hindrar också personer med utländsk bakgrund att arbeta och bli fullvärdiga samhällsmedborgare. Men det finns också strukturer och regelverk som bidrar till att invandrare har en sämre ställning på arbetsmarknaden.

Att anställa en person innebär ett stort åtagande. Det är lätt att anställa, men det är också lätt att göra fel. För ett företag blir en felaktig anställning en både problematisk och dyr affär. Den som anställer har en rad faktorer att beakta utöver de rent utbildnings- och yrkesmässiga kraven. Det är bara den som är ansvarig för verksamheten som kan göra den slutliga avvägningen.

För den vars kompetens inte är prövad i Sverige är det särskilt viktigt att få en referensperson som kan vittna om ens duglighet och en tydlig dokumentation av yrkeskompetensen. För att öka anställningsbarheten hor personer med utländsk bakgrund kan en rad åtgärder vidtas:

- Ge människor som kommer till Sverige möjlighet att tidigt få in en fot på arbetsmarknaden genom såväl kontaktpersoner inom det egna yrkesområdet som praktiskarbete. Främja också arbete och arbetsmarknadskunskaper i väntan på uppehållstillstånd.

- Skapa en mer individanpassad svenskundervisning. Många har vittnat om språkets betydelse och om bristerna i nuvarande utbildningssystem. Men det finns exempel på framgångsrika former av undervisning i svenska med individuell inriktning. Dessa metoder måste införas snabbt på fler håll. Även checksystem med individuellt val av utbildningssamordnare bör testas.

- Inför mer flexibla system så att arbetsgivare snabbt och tillförlitligt kan bedöma invandrades utbildning och andra meriter. För detta behöver knappast nya myndigheter inrättas. Däremot kan myndigheter och näringslivsorganisationer samarbeta för att hitta praktiska lösningar.

- Sänk trösklarna för inträde på arbetsmarknaden. Den stela arbetsrättslagstiftningen gör varje anställning till ett stort risktagande. En mer flexibel arbetsrätt, till exempel genom större möjligheter till provanställningar skulle göra att fler arbetsgivare vågar anställa människor vars meriter och bakgrund är svåra att bedöma. I dag finns sådana möjligheter men de hindras i många branscher av avtal.

Många invandrare driver företag. För en del är detta uttryck för en stark vilja att bli sin egen. Men för många invandrare har eget företagande snarast blivit den minst svårframkomliga vägen till egen försörjning. Många arbetar utan anställda, har långa arbetsdagar och kan sällan ta semester. Detta får återverkningar på deras möjligheter att engagera sig i samhällslivet i övrigt. Ett gott företagsklimat - speciellt vad gäller tjänsteföretagande – är särskilt viktigt för att denna grupp av företagare – och deras familjer – ska kunna engagera sig i samhället.

Affärsdriven mångfald

runt om i sverige finns ett stort antal företag som med framgång arbetar för att öka mångfalden i verksamheten. Gemensamt för dessa är ofta två saker:

- Mångfaldsarbetet ses som en naturlig del i arbetet med att stärka företagets konkurrenskraft.
- Mångfaldsarbetet är en integrerad del av företagets övriga verksamhet och nära kopplat till affärsmålen.

Härutöver finns ett stort antal företag som av tradition naturligt präglas av mångfald, men de utnyttjar sällan denna konkurrensfördel i marknadsföringssyfte.

Ett företag som vill arbeta för ökad mångfald

inom ramen för verksamheten och affärerna kan fritt välja strategi och tillvägagångssätt för detta. Störst framgång i detta arbete når de företag där initiativet kommer från företagsledningen och där arbetet förankras såväl i personalpolitiken som i affärsmålen och involverar medarbetarna.

Det viktigaste i allt mångfaldsarbete är att se individen, hennes kompetens och utvecklingsmöjligheter och att inte fokusera på anställda som representanter för vissa kategorier.

Ett affärsanknutet mångfaldsarbete ger större möjligheter att snabbare överkomma okunskap, fördomar och strukturer som hindrar att kompetenta personer utvecklas och gör karriär i företaget. Det ökar företagets möjligheter att se till att såväl rekrytering som organisation, utvecklingsinsatser, ledarskap och företagskultur stödjer inriktningen på mångfald.

TIO HISTORISKA FÖRETAGARKVINNOR

Det finns tusentals kvinnor i Sverige som under historiens gång med framgång har drivit företag.

Erika Aittamaai i Lovikka stickade den första Lovikkavanten 1892.

Katarina Bröms i Ockelbo var en mäktig brukspatron i början av 1700-talet.

Anna Margareta Donner drev en stor handels- och industrirörelse på Gotland under 1700-talet.

Amalia Eriksson i Gräna tillverkade den första polkagrisen för försäljning 1859.

Sophia Gumaelius grundade 1877 Sveriges första annonsbyrå i Stockholm.

Mor Kerstin på Stämmemad utanför Kinna gjorde en pionjärsats då det gällde hemvävning av bomullstyger i början av 1800-talet, vilket lade grunden till Sjuhäradsbygdens expansiva textilindustri.

Ulrika Eleonora Lindström uppfann Västerbottenposten omkring 1870.

Christina Piper drev under 1700-talet Skånes största företag, alunbruket i Andrarum.

Wilhelmina Skogh var i slutet av 1800-talet pionjär inom hotell- och restaurangbranschen och drev verksamhet bland annat i Gävle, Störvik, Bollnäs, Rättvik och Stockholm.

Anna Whitlock drev nydanande skolverksamhet i Stockholm omkring sekelskiftet 1900.

INVANDRARNAS SOM BYGGDE SVERIGE

Den svenska ekonomiska historien är i stor utsträckning dess invandrades. Knappast något viktigt steg har tagits utan medverkan av människor som invandrat till vårt land. Viktiga invandrargrupper är tyska hansaköpmän under medeltiden, holländare och valloner på 1600-talet samt britter på 1700- och 1800-talen. Många välkända svenska varumärken är också invandrarnamn, till exempel:

- **ABBA** betyder AB Bröderne Ameln, efter de norska köpmän som 1909 startade företaget.
- **Beckers** är uppkallat efter tysken Wilhelm Becker som 1865 öppnade Sveriges första specialaffär för färg och fernissa.
- **Berns** har namn efter tysken Heinrich Robert Berns som 1863 grundade en legendarisk restaurang i Stockholm.
- **Bukowski** grundades som konsthandel i Stockholm av den polske flyktingen Henryk Bukowski 1870.
- **Carnegie** grundades 1803 som handelshus i Göteborg av David Carnegie, vars far George, kom som flykting från Skottland 1746.
- **Cloetta** grundades 1873 av schweizaren Nutin Cloetta.
- **Mazetti** har hamn efter dansken Emil Mazetti Nissen som 1883 anlade den choklad- och konfektyrfabrik som en tid var Malmös största industri.
- **Panos Emporio** är en bad-dräktstillverkare grundad av greken Panos Papadopoulos i Mölndal 1986.

Affärsfördelar med mångfald

kön eller etnisk bakgrund är i sig inte någon kompetens. Däremot kan de olika erfarenheter som kvinnor och män har, liksom de ibland olika sätten att kommunicerar på, utgöra en styrka för ett företag, både när det gäller affärsverksamheten och ledarskapet. Motsvarande skäl finns för att både ha kvinnor och män på olika positioner i organisationen. Det sänder signaler utåt, såväl till kunder som till potentiella medarbetare, att företaget är intressant att göra affärer med och arbeta i.

På samma sätt förhåller det sig med fördelarna att i ett företag ha anställda med skilda nationella bakgrunder på olika områden och positioner. I en tid då det svenska näringslivet har behov av att bli allt mer framgångsrikt internationellt samtidigt som en femtedel av den svenska hemmamarknaden består av invandrare, är det självklart en tillgång att ha människor i företaget som kan

olika språk, som har erfarenheter från olika kulturer och som direkt kan öppna dörrar till andra länders affärsliv.

Det finns ytterligare en dimension i mångfaldsarbetet - ytterligare en vinst med mångfalden utöver den positiva effekten att bättre ta tillvara på olika människors individuella kompetens. Företagande handlar om att få många människor att arbeta gemensamt mot samma mål, att tillsammans försöka hitta bästa möjliga lösningar på olika problem. Det gäller att skapa synergieffekter där gruppens kompetens blir större än summan av de individuella kompetenserna.

Mycket talar för att olikhet här kan vara en styrka. Men det ställer höga krav på ledarskapet. Om människor med olika bakgrund och skilda erfarenheter arbetar bra tillsammans, är chanserna större för att man finner nya, okonventionella lösningar och bättre kundtillfredsställelse.

Det finns ingen väg tillbaka

all erfarenhet visar att mångfaldsarbete i företag måste drivas långsiktigt och med utgångspunkt i den egna verksamhetens behov och möjligheter. Framgång når man genom att öka kunskaper och insikter såväl hos ledningspersoner som hos medarbetare, och genom att ta vara på erfarenheter från dem som har nått längre. Uthållighet är nödvändig.

Det finns all anledning till optimism. Många av dagens hinder har sin grund i strukturer som utbildning och yrkesval och i äldre tiders traditioner och föreställningar. Andra hinder finns i mindre väl fungerande regelverk på arbetsmarknaden.

Att kvinnor på bred front gjort entré i den högre utbildningen och på arbetsmarknaden är något som hör de tre senaste decennierna till. Det gäller även för den stora ökningen av medborgare med utomeuropeisk bakgrund. Om ungefär tio år kommer alla på arbetsmarknaden att ha vuxit upp i en miljö där jämställdhet och etnisk mångfald är något naturligt.

Det finns ingen återvändo i mångfaldsarbetet. Svensk arbetsmarknad präglas redan nu av mångfald:

- Över 20 procent av arbetskraften har i dag utländsk bakgrund. År 2015 kommer denna andel att vara närmare 30 procent. Många invandrare har hög utbildning. Många som har sökt sig hit, till exempel för att fly undan förtryck, är mycket initiativkraftiga och driftiga.

- De flesta kvinnor är yrkesverksamma huvuddelen av sitt vuxna liv. Kvinnorna utgör numera en majoritet av de högskolestuderande. Det är i ytterst få yrken som männens genomsnittligt sett större muskelmassa spelar någon roll.

De företag, förvaltningar som stänger ute arbetsökande eller behandlar sina medarbetare på ett sätt som uppfattas som diskriminerande, skapar grogrund för frustration och konflikt. Verksamheten får dåligt rykte. Anställda identifierar sig mindre med verksamheten, blir mindre engagerade och resultaten blir därefter. Gruppen fungerar sämre. Det blir svårare att rekrytera människor med rätt kompetens och med en genuin vilja att arbeta i verksamheten.

De företag som ser individen och hennes kompetens – och som ser möjligheterna i olikheterna – kommer att bli de som når störst framgång på 2000-talets marknader.

Utlandsfödda ungdomar är mer inriktade på framtida studier än ungdomar som är födda i Sverige. De anser oftare att man måste satsa mer på utbildning för att vara attraktiv på arbetsmarknaden.

(KÄLLA: SVENSKT NÄRINGS-
LIVS
UNGDOMSRADAR 2001.)

I närmare 80 procent av Sveriges 150 största företag hade färre än fem procent av personerna i chefsposition utländsk bakgrund 1999. I över 60 procent av företagen fanns ingen i chefsposition med utomeuropeisk bakgrund.

(KÄLLA: NÄRINGSDEPARTEMENTET.)

Mångfaldsföretag

många svenska företag arbetar med mångfaldsfrågor som ett led i sin affärsstrategi. Här är några exempel:

IT-företaget Valtech i Stockholm utnämndes i februari 2002 till Sveriges bästa arbetsplats för kvinnor i en tävling anordnad av Svenskt Näringsliv samt tidningarna Amelia och Entreprenör. Företaget ger tydligt uttryck för att föräldraskap och yrkesliv ska gå att förenas. Det är okej att ta med barnen till arbetet, att gå hem i tid för att ta hand om barnen och att utnyttja föräldraledigheten. Företaget har medvetet vidtagit åtgärder för att få in flera kvinnor som chefer och i ledningsgruppen. När det har varit svårt att rekrytera kvinnor har man lockat med högre löner än männens.

Även på Ericsson Microwawe i Göteborg har inställningen till föräldraledigheten varit viktig för att göra företaget mer attraktivt för kvinnor. Endast 26 procent av de anställda är kvinnor och bland ingenjörerna är andelen 14 procent. Genom att uppmuntra männen att ta ut föräldraledighet, så blir det bättre även för kvinnor eftersom skillnaderna mellan könen i detta avseende minskar. Företaget erbjuder därför 80 procent av ordinarie lön under sex månaders föräldraledighet.

Flera handelsföretag har upptäckt fördelen med att i sin säljkår ha anställda med olika etnisk bakgrund. Ähléns och Lindex strävar exempelvis efter att personalen i butikerna ska återspegla de kundgrupper som finns i området. Genom en bredare språklig och kulturell kompetens bland personalen kan man locka fler kunder.

Föreningssparbanken i Rosengård, Malmö, fick i januari 2002 stadens integrationspris. Året innan hade man öppnat ett kontor där nio anställda hade invandrabakgrund. Många invandrare har betraktat de svenska bankerna med misstro men Föreningssparbanken har genom sin mångfaldsstrategi kunnat nå många nya kunder.

Birka Energi har sedan 1970-talet aktivt arbetat med jämställdhet och kulturell mångfald i syfte att stärka sin konkurrenskraft. Genom en blandad personalstyrka tillförs koncernen kreativitet och öppenhet för förändringar. Strategiska rekryteringar, mentorer, traineeprogram och en mångfaldsplan som är nedbruten i konkreta och mätbara mål är några medel. Arbetet har starkt stöd i koncernledningen och inom företaget finns också "Världsföreningen", en ideell förening som bildades av tre eldsjälar med internationell bakgrund i början av 90-talet.

Rotec i Karlskrona tillverkar tätningar för kabel- och rör genomdragningar. Företaget lyckades under 90-talet genomgå en mycket snabb expansion, bland annat genom att rekrytera ingenjörer med invandrabakgrund. De första var invandrare från Syrien, Kina respektive Chile. Genom deras språkkunskaper och internationella kontakter lades en bra grund till framgångar på flera exportmarknader.

www.svensktnaringsliv.se

STORGATAN 19, 114 82 STOCKHOLM, TELEFON 08-553 430 00