

Så får vi mer mångfald och inkluderande kultur

Varije år arrangeras Chefsarenan för personer i ledande befattning inom Sundsvalls kommun 2020 gavs projektet Baspaketet språk och integration möjlighet att i samverkan med Räddningstjänsten lyfta ämnet mångfald kopplat till arbetsmarknaden.

Som föreläsare anlitades jämställdhets- och mångfaldskonsulten Gabriella Fägerlind. ImplementDiversity. Här skriver hon själv en sammanfattnings av sitt budskap till kommunens chefer.

Mångfald omfattar alla våra likheter och olikheter. Det handlar om vilket kön vi har, vår ålder, vår etnisk och kulturell bakgrund, vår religion, den socioekonomiska klass vi tillhör, vår sexuella läggning, om vi har någon funktionsnedsättning eller inte, vår körsidentitet och vårt könssuttryck. Det handlar också om vilken utbildung vi har, våra värdiner och intressen, våra livserfarenheter och arbetslivserfarenheter, vårt sätt att tänka och sätt att lösa problem.

Mångfald på arbetsplatsen handlar om mångfald i arbetskraftens sammansättning, men tvärviktiga förutsättningar för att till vara på och dra nytta av arbetsplatsens olikheter är dels att det inte förekommer diskriminering på arbetsplatsen och dels att kulturen och verksamheten är inkluderande. Den svenska diskrimineringslagen förbjuder diskriminering baserat på sju diskrimineringsgrunder: etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, konsöverskränkning, identitet eller uttryck, religion, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagen utgör en viktig grund i arbetet med mångfald. Arbetsplatsen har en inkluderande kultur om kulturen präglas av öppenhet, engagemang, myrfikenhet/intresse, delaktighet, att vi respekterar och värdera olikheter delar med oss av information och kunskaps uppmuntra, utveckla och ta tillvara allas potential samt att vi har ett fokusera på lärande och är normmedvetna/normkritiska.

Vårfrån mångfald och inkluderande kultur?
Det är viktigt att tydliggöra varför verksamheten ska sätta på mångfald och inkluderande i fokus ska verksamhets- och affärsmålen stå. Hur kan en satsning på mångfald och inkluderande bidra till en positiv utveckling av verksamheten? Hur kan det bli ett medel så att ni mer effektivt har era verksamhetsmål, gör bättre affärer och ritar rätt kompetens? Vanliga argument för att satsa på mångfald och inkluderande är:

Kompetensförsörjning – organisationen vill bli annu bättre på att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens för verksamheten.

Kunderna – organisationen vill bli bättre på att låsa av kundernas/medlemmarnas klienter/patienterna/medlemmarna behov av önskemål/kirring och efterfrågan på olika produkter och tjänster. Man vill nu också till hela kundmarknaden, och nära marknader.

Kreativitet, kvalitet, effektivitet,

produktivitet – organisationen vill dra nytta av medarbetarnas olika perspektiv för att utveckla verksamheten.

Samhället, ägare etc – organisationen vill öka sin trovärdighet, förbättra sin image till ett socialt ansvar osv.

Vad kan vi göra på arbetsplatsen?

Hur kan man arbeta med mångfald på arbetsplatsen? En del av arbetet beröver göras på en övergripande nivå: Hur bemannas chefstjänster och olika delar av organisationen? Hur fungerar rekryteringen och hur utvecklas medarbetare? Är dessa processer transparenta och har tydliga kriterier till exempel på vilka grunder chefer befordras eller hur våra rekryteringsintervjuer genomförs?

Men det stora arbetet gör vi var och en, varje dag på jobbet: Vad säger vi till varandra? Hur säger vi det? Vad säger vi till varandra? Hur talar vi om varandra? Vilken typ av jagong har vi? Det handlar om beteenden och benämnde av varandra. Hur inkluderande är våra beteenden?

Skapa en inkluderande kultur

Hur kan vi skapa och bibehålla en inkluderande kultur på arbetsplatsen? En inkluderande kultur skapar chefer och medarbetare, genom inkluderande beteenden, att chefer och medarbetare själv uppvisar och uppmanrar andra att tex:

1. Vara respektfulla mot varandra.
2. Tillåta respektera och uppskatta olikheter.
3. Dela med sig av information, kunskap, erfarenheter, problem/utmaningar.
4. Vara delaktiga, men också se till att alla andra får, kan och vill komma till tals. Uppmuntra kollegor att dela med sig, ställa frågor och ta upp problem/utmaningar.
5. Lyssna aktivt på varandra i diskussioner och "bemöt" tankar, perspektiv, idéer som delas.
6. Kommunicera tydligt, direkt och ärligt.
7. Säkerställ ett "tryggt" klimat, där kollegor vägar delar med sig av sina tankar, perspektiv, problem.
8. Vara öppna för att lära av varandra.
9. Lyssna på nya idéer och konstruktiv kritik som kan utveckla verksamheten.
10. Ta upp och reda ut missförstånd och konflikter så snabbt som möjligt.
11. Känna till, ta tillvara och utveckla var och ens kompetens och potential.
12. Säkersätt att det är tillåtet att ta upp fel och misstag i syfte att lära och utveckla.
13. Reagera om någon blir exkluderad, förtjolligad eller ignoreras.

Tips! Diskutera i arbetsgruppen:
Vilka av de här inkluderande beteenden görs vi redan? Vilka av beteendena kan vi förbättra/göra mer av?



Gabriella Fägerlind