



Qraftsamling 2019

Verktygslåda för inkludering



Verktygslåda för inkludering

Denna verktygslåda har tagits fram som en del i Energiföretagens förändrings- och ledarskapsprogram Qraftsamling 2019. Det huvudsakliga syftet med Qraftsamling är att öka hela branschens, och de enskilda företagens, förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna oavsett ålder, kön och bakgrund i övrigt. Jämställdhet, mångfald och inkludering har varit ledord genom året.

Våra företag har relativt homogena personalgrupper. Männen är i majoritet, och de allra flesta är födda och uppvuxna i Sverige. Vi tror att energibranschen behöver bli bättre på att attrahera en bredare grupp av människor till våra spännande jobb, och för att lyckas med det anser vi att en inkluderande och öppen arbetskultur är en förutsättning.

En fördel med att skapa en inkluderande företagskultur är förstås att det inte bara kommer nya medarbetare till del – även alla vi som redan jobbar i branschen gynnas. I en inkluderande arbetskultur blir fler röster hörda, och vi får en större mångfald av idéer och tankesätt. På så sätt tror vi att vi blir mer kreativa och därmed också framgångsrikare. Inkludering innebär också en möjlighet att påverka och att alla har lika rätt till utveckling.

Vår egen erfarenhet är att våra företag har en hög ambitionsnivå när det gäller jämställdhet, mångfald och inkludering, men att det är lätt att fastna i goda intentioner och vackra ord. Vi sökte därför själva efter konkreta sätt att arbeta med inkludering i vardagen, utifrån de förutsättningar vi har på respektive arbetsplats. Där föddes idén att skapa en verktygslåda med olika typer av verktyg och metoder för inkludering. Kanske behöver du bygga kunskap om mångfald och inkludering? Då hittar du tips på böcker, poddar och rapporter här. Eller funderar du på hur du kan hålla mer kreativa och inkluderande möten? Här får du en hint om några bra verktyg och metoder för det. Kanske känner du att ni står och stampar i ert förändringsarbete och behöver tips på inspirationsföreläsare – varsågod, här har du en lista! Vår förhoppning är att du som användare ska hitta ett eller flera verktyg som passar just dig och ditt företag eller din grupp, i den situation ni befinner er i just nu.

Martin Lindström, Fortum

Sanna Lundström, Skellefteå Kraft

Mark Montal, Uniper

Lars Nilsson, Mälarenergi

Veronica Persson, KSU

Helena Waubert de Puiseau, Uniper

Innehållsförteckning

1. Föreläsare	sida 3
2. Böcker	sida 6
3. Rapporter, artiklar och handböcker	sida 8
4. Poddar	sida 10
5. Webbsidor	sida 11
6. Filmer	sida 13
7. Tester och övningar	sida 14
8. Verktyg för bättre möten	sida 17
9. Nyckeltal	sida 20

1. Föreläsare

En extern föreläsare kan användas för att bygga kunskap om mångfald och inkludering, för att inspirera och kanske för att provocera? Här har vi samlat namn på personer som vi antingen lyssnat på själva eller fått tips om. Föreläsarna är sorterade i alfabetisk ordning på efternamn.

Seroj Ghazarian

Seroj Ghazarian är utvecklingsledare i mänskliga rättigheter på Göteborg Stad. Seroj Ghazarian håller föreläsningar om bemötande, demokrati, diskriminering, mänskliga rättigheter och självbestämmande. Du ställs inför många tänkvärda och inte alltid så självklara dilemman som du får diskutera och tänka vidare på.

seroj.ghazarian@intraservice.goteborg.se

Pär Johansson

Pär Johansson talar om likabehandling och om att ta tillvara på allas kompetens. Det handlar om att tänja sina gränser och hela tiden sträva lite längre. För att växa måste man bli sedd och uppskattad för den man är. Med glädje, engagemang och rätt uppmuntran kan varje människa finna sin utveckling och sin växtkraft. Pär kommer att ge drastiska och lärorika exempel från sitt arbete med Glada Hudikteaterns uppsättningar – från amatörteater med förståndshandikappade till publik- och kassasuccén Elvis på Cirkus i Stockholm som gick för fulla hus. Pärs idéer och metoder är användbara i många sammanhang. Olikheter mellan individer är något vi kan använda och utnyttja för att ge våra företag och organisationer styrka i dagens mångkulturella samhälle.

<http://www.parj.se/>

Gustaf Josefsson Tadaa

Gustaf är en av Sveriges mest anlitade föreläsare på ämnen som trender, teknologi och digital transformation samt dess effekter på oss människor. Han var nominerad till Årets talare - Genombrott 2017. Som föreläsare har Gustaf förmågan att leda publiken genom komplexa ämnen, genom att blanda vetenskap, historieberättande och humor. Han har ett sätt att koppla ihop de nyaste prylarna och konstiga trenderna med djupa underliggande teman om mänskligheten och dess framtid. Han är en erfaren föreläsare och moderator på både svenska och engelska.

<http://www.guff.se/>

Jeanette Larsson

Jeanette Larsson driver företaget Carpe Courage AB har varit polis i 25 år. Hon blev rikskänd efter att vid flera tillfällen ha reagerat mot fördomar, homofobi, transfobi och rasism inom poliskåren. Idag är hon en efterfrågad föreläsare som talar om civilkurage, whistleblowing, mod, fördomar och diskriminering.

<https://carpecourage.se/>

Sara Lund/Claes Schmidt

Sara Lund/Claes Schmidt är inspiratör, föreläsare och gör "Stay up comedy". Sara Lund inspirerar, föreläser och diskuterar de normer, programmeringar och värderingar som styr våra liv och hindrar oss från att tänka logiskt. Det flesta vet att mångfald och oliktankande är positivt, utvecklande och rent av livsnödvändigt för ett levande samhälle. Trots det låter vi rädsla, nedärvda normer och gamla tankesätt styra våra liv. Vem programmerar din hjärna och vem bestämmer hur du ska tänka?

<http://www.saralund.se/>



Svante Randler

Svante Randler är författare till bästsäljaren "Drömarbetsgivaren" (2017) och en flitigt anlitad konsult inom HR-området. Svante Randler har i många år jobbat med att skapa företagskulturer med lojala och engagerade medarbetare som tar hand om kunderna. Han flyttar fokus från att bara behålla goda medarbetare till att attrahera, rekrytera och utveckla rätt personer för just din verksamhet. Det handlar inte längre om långa meritlistor, utan om att hitta den perfekta matchen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens värderingar. Det gäller att hitta det som gör just ditt företag unikt, att skriva platsannonser som fångar intresse hos rätt personer och att skapa ett attraktivt rykte bland både kunder och medarbetare. Svante Randler bjuder på konkreta tips på hur du kan gå tillväga.

<https://www.svanterandler.se/>

Maria Rooth

Efter 265 landskamper la Maria Rooth skridskorna på hyllan efter säsongen 2009/2010. Idag jobbar Maria Rooth som inspirationsföreläsare, driver sommarhockeykola för tjejer, anordnar minihockeycamps över hela Norden, säljer tjej- och damhockeykläder samt är hockeyexpert för SVT. Maria är otroligt spännande att lyssna på och hennes resa och tankesätt kring måluppfyllelse och jämställdhet kan inspirera vem som helst i såväl idrotts- som arbets- och privatlivet. Tillbakablicken från de olika händelserna i hockeykarriären ger gåshud från topp till tå och även om Maria fått stora utmärkelser är hon väldigt jordnära.

<https://www.mariarooth.com/>

Jennifer Råsten

Jennifer Råsten har jobbat som heltidsvolontär för Feministiskt Initiativ och jobbar nu på Allbright med jämställdhet, att utmana normer och att ställa de självklara men ofta lite obekväma frågorna och på så sätt hjälpa företag och organisationer att öka sin kunskap och utveckla sina verksamheter.

<http://www.allbright.se/>

Charlotte Signahl

Charlotte Signahl erbjuder föreläsningar inom ämnesområden som mångfald, jämställdhet, etnicitet, hbt, makt eller diskriminering. Dessa oftast obekväma ämnesområden skapar en nervositet hos många. Genom fakta, humor och kärlek försöker Charlotte förmedla budskapet att ansvaret och möjligheter till lösningar ofta ligger hos oss alla. Charlotte har utbildat och föreläst inom området motivationspsykologi, mänskliga rättigheter, mångfald och diskriminering sedan slutet av 1990-talet. Charlotte är mest intresserad av varför vi människor beter oss som vi gör och hur vi kan möta andras beteende och kanske förändra vårt eget när det behövs.

www.signahl.se

2. Böcker

Böcker är även i vår digitala värld en viktig källa till kunskap. Här samlar vi tips på några av de böcker vi läst när vi satt oss in i ämnet mångfald och inkludering. De kan med fördel läsas av de på företaget som ansvarar för att driva mångfalds- och inkluderingsfrågor, men man kan också låta alla medarbetare på en avdelning läsa en viss bok inför ett möte där inkludering står på agendan. Böckerna är sorterade i bokstavsordning efter författarens efternamn.

Böcker om bättre möten hittar du under rubriken "Verktyg för bättre möten".

Mångfald i praktiken – Gabriella Fägerlind

Mångfald i praktiken beskriver hur arbetsplatser och organisationer genom ett framgångsrikt mångfaldsarbete kan bli mer attraktiva och konkurrenskraftiga. Erfarenheter från arbetsplatser och resultat av forskning varvas med praktiska tips och diskussionsfrågor. Hur man åstadkommer inkluderande kultur och ett inkluderande ledarskap är en central del i boken. Fokus ligger även på rekryteringsprocessen.

Boken är på 199 sidor och kom ut 2012.

Tips: om du inte hinner läsa hela boken, välj kapitel 4 (En inkluderande arbetsplats) och 5 (Rekryteringsprocessen).

Lean in - Sheryl Sandberg

Varför klättrar så få kvinnor högt i karriären? Facebooks operativa chef Sheryl Sandberg beskriver genom personliga erfarenheter, humor och väl underbyggd fakta hur kvinnor kan ta större plats i arbetslivet. Hon vill inspirera till förändring – själv har hon brottats med könsbetingade reaktioner, vacklat i prioriteringen mellan familj och arbetsliv, missat barnens matsäcksdagar och varit så trött att hon gråtit på toaletten inför viktiga konferenser. Sheryl Sandberg är en av de mest inflytelserika personerna i företagsvärlden och med sin bästsäljande bok *Lean in* har hon blivit en omstridd debattör. Hon identifierar strukturella svårigheter och fällor i kvinnors arbetslivssituation, ger konkreta tips på hur kvinnor kan förbättra sina karriärmöjligheter och exemplifierar öppenhet med personliga anekdoter om både framgångar och misstag. Hon vill avliva negativa myter om vad kvinnor kan och inte kan, skapa diskussion om hur kvinnor och män uppfattas och behandlar varandra i arbetslivet. Hennes paroll är att ingen klarar allt! Hon vill utmana kvinnor att satsa – att "sitta med vid bordet, söka utmaningar, ta risker och fullfölja sina mål". Förordet är speciellt skrivet för boken av SEBs VD Annika Falkengren.

Boken är på 268 sidor och kom ut på svenska 2014. Den är läsvärd men speglar i hög grad amerikanska förhållanden.

Ett citat ur boken: *"[...] effektiv kommunikation bottnar i förståelsen att det finns min uppfattning (min sanning) och någon annans uppfattning (hens sanning). Det finns sällan en absolut sanning, så folk som tror att de säger Sanningen tystar effektivt de andra. När vi inser att vi bara kan uppfatta saker ur vår egen synvinkel kan vi dela med oss av våra åsikter utan att ses som hotande."*

Jag har aldrig märkt att kön har haft någon betydelse - Nanna Gillberg

Jämställdheten har gått för långt, hävdar vissa. Vad som menas med för långt är, som alltid, en definitionsfråga. Kvinnor i Sverige får rösta, öppna bankkonto, räknas som vuxna och vistas utomhus utan en manlig släkting. Samtidigt visar metoo-rörelsen, lönestatistik, föräldraledighetsuttag och fördelningen av samhällets makt och resurser att frågan om jämställdhet inte är redo att läggas till handlingarna i "världens mest jämställda land".

Med nuvarande utvecklingstakt beräknas samhället bli jämställt år 2205. Det är om 187 år. I den här boken uppmärksammas de informella mekanismer som gör att jämställdhet, trots lagstiftning, officiell retorik och politiska initiativ, låter vänta på sig.

3. Rapporter, artiklar och handböcker

Ibland kan det i debatten om jämställdhet och inkludering låta som om frågorna är öppna för tyckande. Men varför tycka när det finns gott om forskning som faktiskt visar hur det är? Här följer ett urval av sådant som vi kan rekommendera. Här hittar du också praktiska handböcker för arbetet med inkludering. (Ta också en titt under Webbsidor om gri-bloggen.se, som sammanställt ett antal forskningsrapporter om ojämställdhet).

På tal om kvinnor och män

SCB:s lathund "På tal om kvinnor och män" presenterar statistik över kvinnors och mäns villkor i Sverige inom många områden. Den kommer ut vartannat år, på både svenska och engelska, sedan 1984.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstalldhet-2018/>

Konsultföretaget McKinsey har tagit fram flera studier om mångfald på arbetsplatsen. Den senaste studien, *Delivering through diversity*, bekräftar på nytt att det finns ett samband mellan mångfald – definierat som en större andel kvinnor och en större mix i den etniska och kulturella sammansättningen i ledningen på stora företag – och företagets avkastning.

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

En spricka i glastaket (Allbright)

Allbright är en partipolitiskt obunden och icke-vinstdrivande stiftelse som arbetar för jämställdhet och diversifiering på ledande positioner i näringslivet. Allbright arbetar aktivt för att påverka näringslivet att arbeta medvetet med att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Stiftelsen kartlägger kontinuerligt näringslivets ledningsgrupper och styrelser för att belysa frågan om representation och sammanställer i en årlig rapport.

[Allbright-rapporten](#)

Effekter av mångfald

Gabriella Fägerlind på Implement Diversity har gjort en sammanställning av forskningen om sambandet mellan mångfald, företagslönsamhet och effekter på arbetsgrupper. Sammanställningen är en del i rapporten *Skapa universellt utformade arbetsplatser – En kunskapsöversikt om arbetsmiljö, rekrytering och ledarskap*.

[Effekten av mångfald – för arbetsgruppen och företaget](#) (kapitlet om mångfald)

[Skapa universellt utformade arbetsplatser – En kunskapsöversikt om arbetsmiljö, rekrytering och ledarskap](#) (hela rapporten)

Deloitte's åtta sanningar

Utifrån sju större forskningsstudier om mångfald och inkludering har Deloitte tagit fram en artikel med "åtta sanningar" om hur mångfald och inkludering kan bidra till ett företags resultat och framgång. Artikeln ska inspirera till att gå från ambition till handling.

[The Diversity and Inclusion revolution](#)

Välj mångfald! En metodbok för dig som vill arbeta med inkludering

Mångfald är bra. Mångfald behövs. Mångfald är en tillgång. Det tycker idag de flesta inom både organisationsvärlden och näringslivet i Sverige. Trots detta är likriktningen stor inom många organisationer och företag och även om ambitionen och viljan att tillvarata mångfalden finns brister det i handling och agerande för förändring. Ett hinder är bristen på kunskap och erfarenhet av att arbeta inkluderande för att öka mångfalden i den egna organisationen eller arbetsplatsen. Många håller med om att mångfald är en tillgång men få vet hur man kan åstadkomma det. Den här boken ska ses som en praktisk handbok med metoder och tips på hur du kan öka mångfalden i din organisation.

http://ulrikaeklund.se/wp-content/uploads/2014/02/Valj_mangfald.pdf

Handbok för jämställda möten

Handbok för jämställda möten är en metodbok och en praktisk guide. Syftet med den är att presentera konkreta och enkla sätt för hur man skapar mer demokratiska och inkluderande årsmöten. (Denna handbok är alltså inte anpassad för våra dagliga möten på arbetsplatsen; för dessa finns tips under rubriken "Verktyg för bättre möten"). Boken är uppbyggd i enkla kapitel för hur man kan arbeta före, under och efter mötet och det finns tydliga checklistor att följa. TCO har tagit fram Handbok för jämställda möten i samarbete med [Maktsalongen](#). Boken kan användas av alla organisationer och föreningar som vill ha mer inkluderande, jämlika, jämställda och representativa möten. Du kan ladda ner den i pdf-version direkt på webbplatsen.

[Handbok för jämställda möten](#)

4. Poddar

Poddar är ytterligare ett sätt att inhämta kunskap och kan användas som diskussionsunderlag i olika grupper.

På jobbet-podden

Är du intresserad av ledarskap? Då är detta podden för dig! Lyssna på Kristina Vallin och Hakim Rudels som tillsammans med intressanta gäster utmanar, uppmuntrar och utvecklar dig och ditt synsätt på ledarskap. Allt för att göra ditt uppdrag spännande, kul och hands-on. I den här podden får du lärdomar, insikter och inspiration direkt från (arbets)livet.

Här hittar du länkar till två avsnitt som tar upp mångfalds- och inkluderingsfrågor.

Avsnitt 67: [Tips om varför jämställdhet är bra för företaget](#)

Avsnitt 70: [Mer om vikten av Walk the talk](#)

Sommar & vinter i P1

Emma Leijnse

Emma Leijnse berättar om den tysta utbildningsrevolutionen som gjort kvinnor till vår tids vinnare och varför pojkar blir förlorare redan i skolbänken. I sitt Sommar skildrar hon hur en i hög grad undanskymd utveckling förändrar såväl det svenska samhället som världen i stort. Hon beskriver hur faktorer som könsroller, social bakgrund och härkomst påverkar livsmöjligheter.

Emma Leijnse arbetar på Sydsvenska Dagbladet och är en av landets mest profilerade skol- och utbildningsreportrar.

<https://sverigesradio.se/avsnitt/1322238>

Azita Shariati

Företagsledaren Azita Shariati minns tillbaka hur det var att leva i Iran som ung och hur hon steg för steg tog sig in i det svenska samhället. Idag är hon stolt över att ha blivit utsett till årets superkommunikatör och att vara vd för Sodexo i Norden. "Vi måste jobba snabbare och vi måste fokusera på att inkludera människor" säger hon om att det normalt tar sju år att integreras i Sverige. Och om att ha jämställdhet i ledningsgrupper säger hon "En intern undersökning inom Sodexo med 50 000 chefer över hela världen, visade att verksamheter med en jämställd ledningsgrupp har 23 % högre lönsamhet och 4 % nöjdare medarbetare. Då blir valet ganska enkelt!"

<https://sverigesradio.se/avsnitt/1319471>

Mellanchefer emellan

Podden för dig som är eller har en mellanchefer. Här delar riktiga mellanchefer med sig av okända historier om svåra, intressanta och komiska händelser ur verkligheten och får hjälp att lösa dem.

Avsnitt 2019-09-19: [Manligt och kvinnligt ledarskap – finns det ens?](#)

5. Webbssidor

Här hittar du länkar till webbssidor som på olika sätt tar upp mångfalds- och inkluderingsfrågor.

GRI-bloggen

GRI-bloggen drivs av forskare vid Gothenburg Research Institute, ett tvärvetenskapligt forskningsinstitut vid Handelshögskolan, Göteborgs universitet.

<http://gri-bloggen.se/sa-skapas-ojamstalldhet-exempel-fran-forskning/>

ImplementDiversity

ImplementDiversity drivs av Gabriella Fägerlind (se även under Böcker och Tester och övningar) och har 20 års erfarenhet av att utbilda och ge konsultstöd till arbetsplatser i arbetet med mångfald och jämställdhet. Inriktningen är utbildning, rådgivning, analys och dokumentation. På hemsidan beskrivs utbudet under rubrikerna Seminarier och Workshops, Konsulting och Verktygslåda.

<http://implementdiversity.com/>

JämQuiz

JämQuiz är en sajt med quiz om jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter. Quiz är ett bra sätt att testa sina kunskaper och att lära sig nya saker och kan vara startskott för vidare diskussion. JämQuiz är framtagen av Hanna&Goliath Law and Education och ImplementDiversity AB.

<https://jamquiz.se>

Ledarna

Fackförbundet Ledarna har under rubriken "Stöd i chefsrollen" samlat guider, bloggar och artiklar om mångfald och inkludering.

<https://www.ledarna.se/stod-i-chefsrollen/mangfald-och-inkludering/>

OPOPONAX

OPOPONAX drivs av Fredrik Bondestam och utför kvalificerade konsulttjänster inom området jämställdhet, genus och normkritik för företag, myndigheter och andra organisationer. Utgångspunkten är att skapa konkreta och verksamhetsnära förändringsprocesser i direkt dialog med uppdragsgivare. Samtliga insatser vilar på vetenskaplig grund, lång erfarenhet och en uttalad idé om vikten av att vi tillsammans arbetar medvetet och systematiskt mot alla former av orättvisor.

http://www.fritid-kultur.se/media/1104/150827_leda_och_styra_jamt_bondestam.pdf

Prevent

Prevent är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. Prevent underlättar för arbetsplatser att skapa en god arbetsmiljö genom att informera, utbilda och ta fram användbara produkter som är till hjälp i arbetsmiljöarbetet.

<https://www.prevent.se/>

Sveriges Kvinnolobby

Sveriges Kvinnolobby är en paraplyorganisation för den svenska kvinnorörelsen. Sveriges Kvinnolobby arbetar för kvinnors fulla mänskliga rättigheter och ett jämställt samhälle.

[Sveriges kvinnolobby](https://www.kvinnolobby.se/)

UGL

UGL, Utveckling av Grupp och Ledare, är en ledarskapsutbildning som ursprungligen utvecklades av den svenska försvarsmakten i början av 1980-talet. På sidan listas ett antal gratis verktyg och hjälpmedel att använda i olika sammanhang för grupputveckling.

<https://www.uglkurser.se/gratis-verktyg.htm>

Unionen

Fackförbundet Unionen har tagit fram checklistor för diskrimineringslagen sju diskrimineringsgrunder.

https://www.unionen.se/sites/default/files/files/sa_bidrar_du_till_en_inkluderande_arbetsmiljo_w eb.pdf

6. Filmer

En kort film/video kan vara ett bra sätt att introducera ett svårt ämne och kan användas som diskussionsunderlag i övningar.

Det är mer som förenar oss än skiljer oss åt

En dansk TV-reklam ska få oss att utmana våra fördomar, i tider när motsättningar mellan olika människor stärks. Istället för att se skillnaderna mellan oss vill reklamen se det som förenar oss.

[Det är mer som förenar oss än skiljer oss åt](#)

Vad är det som barnen förstår men inte chefen?

En video från norska Finansförbundet som belyser ojämställda löner. För att visa det skeva med olika lön för lika arbete gjordes en film där barn får tycka till om lönegapet.

[Vad är det som barnen förstår men inte chefen?](#)

Inclusion starts with I

Detta är en film om vikten av en positiv och inkluderande arbetsmiljö. Med en grupp Accenture-personer demonstrerar videon att fördomar kan visas både på förväntat och oväntat sätt, och att vi alla har kraften och möjligheten att göra skillnad.

[Inclusion starts with I](#)

The danger of a single story

Våra liv och våra kulturer består av många överlappande historier. Författaren Chimamanda Adichie berättar i ett TED-talk historien om hur hon fann sin egen kulturella röst – och varnar oss för faran som kan uppkomma när människor bara får höra en berättelse om ett folk, grupp eller individ. Hon belyser vikten av att höra flera berättelser om varandra för att öka förståelse och undvika fördomar.

[The danger of a single story](#)

7. Tester och övningar

Ett bra sätt att synliggöra och bli medveten om sina egna fördomar och om vilka normer som råder i en grupp är att göra en test eller en övning. Övningarna som listas här är av olika karaktär och en övning kanske passar utmärkt i ett sammanhang men inte i ett annat.

Harvard Universitetet - testa dina omedvetna preferenser

”Implicit Association Test” är ett uppskattat och väl använt sätt att testa sina omedvetna preferenser utvecklat av Harvard University. Detta kanske inte är något som man gör som en gruppaktivitet men man kan göra den för att testa sig själv – den väcker många bra insikter.

[Harvard University Implicit Association test](#)

Homogenitetsstick

Ofta är arbetsgrupper väldigt homogena i sin sammansättning. Det får konsekvenser för hur projekt/verksamheter utformas, vad som ses som problem, hur deltagare bemöts och så vidare. Genom metoden/spelet synliggörs och problematiseras normer som skapar homogenitet.

[Homogenitetsstick - instruktion](#)

Ett steg fram - normövning

En övning som hjälper dig att få syn på normer och hur de är kopplade till orättvisor. Genom metoden synliggörs fördelar och nackdelar som personer och grupper kan få utifrån hur de kategoriseras och får olika villkor i livet.

[Ett steg fram - instruktion](#)

Välj dina grannar

En dilemmaövning har inget rätt svar utan den inbjuder istället till dialog och diskussion om attityder och värderingar. Här är en dilemmaövning i två steg om svårigheten att välja bland olika alternativ.

[Välj dina grannar - instruktion](#)

Det goda samtalet

Syftet med övningen är att svetsa samman en grupp genom det goda samtalet. Här gäller det att ha lite tid och att miljön känns avslappnad.

- Lägg fram en hög med lappar där du skrivit ner citat eller ord.
- Gå laget runt, var och en tar ett kort. Känner man sig inte bekväm med ett ämne får man byta (men man får inte byta sig igenom hela högen)
- Den som har kortet äger diskussioner, övriga fyller på. Det ger sig ganska bra själv när ett ämne är slutdiskuterat.

Det ger mycket att skapa utrymme för att prata färdigt om viktiga saker. Tänk utanför boxen när du skriver lapparna så blir resultatet bäst.

Tvärtom-övning - Skapa spelregler för avdelningen

1. Diskutera i grupper om 3: Hur skulle vi göra för att EXKLUDERA varandra och FÖRSÄMRA vårt samarbete? Skriv ner allt utan censur eller värdering.
2. Välj ut tre "värstingar" som ni redovisar för övriga.
3. Enas i "storgrupp" om några värstingar (5-10) st.
4. Dela upp de ni valt till grupperna och vänd dem till spelregler, "hur ska vi behandla varandra så att alla inkluderas och vårt samarbete ska bli så bra som möjligt", var så konkreta och kortfattade som möjligt.
5. Sammanfatta allt i ett gemensamt dokument för spelregler.

Dialogspel om företagskultur

Spelet är baserat på Oranginos spelkoncept och metodik, skapat av Ulla Osterman, Orangino AB.

Idén bakom spelet är att upptäcka likheter och skillnader i vår uppfattning om hur vi lever upp till det vi säger om vår företagskultur och våra värderingar. Ett spel består av ett antal värderingskort som beskriver organisationens värderingar med en förklarande text. Dessa läses upp en efter en, och med hjälp av bedömningskort med siffrorna 1-4 anger var och en hur väl beskrivningen stämmer in på arbetsvardagen.

Spelets gång:

1. Spelledaren börjar genom att läsa det första värderingskortet högt för alla. Därefter tänker alla, inklusive spelledaren, tyst för sig själva kring värderingen som blivit uppläst för att svara på frågan: "Hur väl beskriver den här värderingen mitt eget team inom företaget just nu?"
2. Varje gruppmedlem väljer, utan att visa medspelarna, ut ett bedömningskort, 1-4, som bäst stämmer överens med din egen uppfattning. Alla vänder sedan upp sitt värderingskort samtidigt och visar vilken siffra man valt.
3. En och en ger ni en kort förklaring av varför ni valt just den siffra ni valt. Övriga lyssnar aktivt, utan att kommentera varandras val. När alla gett sin förklaring är det dags att diskutera likheter och skillnader i era uppfattningar. Kom ihåg att det inte finns någon rätt eller fel uppfattning om hur vi lever efter värderingarna – bara olika syn. Genom att lyssna till och väga de olika perspektiven mot varandra skapar ni en gemensam bild av varje värdering.

More than one story

More than one story är ett kortspel utvecklat för att bygga broar mellan människor i alla åldrar, från alla bakgrunder och kulturer.

[More than one story](#)

Hur är det hos oss

Kortleken #hurärdethososs är ett enkelt och konkret verktyg för att starta en dialog och utveckling kring jämställdhet och mångfald på arbetsplatsen. Kortleken innehåller 25 diskussionskort. Diskussionskortet tar upp fakta/information och ställer frågor så att ni kan diskutera "hur är det hos oss?". Kortleken finns även som app.

[#hurärdethososs](#)

Verktyg för att ta pulsen på medarbetarna

Genom att kontinuerligt ta pulsen på sin organisation kan viktiga frågor snabbt fångas upp. Här är två verktyg som vi testat i våra bolag.

Andfrankly

&frankly är ett verktyg för att driva engagemang på arbetsplatsen. Omgivningen förändras för varje minut och det gäller att ständigt hålla sig uppdaterad om hur ditt team och din organisation mår. Att snabbt kunna agera på nya förutsättningar är ett måste för att lyckas.

www.andfrankly.com

Pulsmeter

Med PulsMeter kan du mäta en gång om året eller varje vecka. Men om inte chefen vet vad hen ska göra med all data och alla åsikter och om inte medarbetarna också tar ansvar, då kommer inget att förbättras.

<https://www.puls-solutions.se/medarbetarundersokning-for-nytankande-chefer/>

8. Verktyg för bättre möten

Vi har identifierat möten som en arena med stor förbättringspotential på alla våra företag. Ofta ser mötena väldigt lika ut och det är långt ifrån alla mötesdeltagare som kommer till tals i dessa traditionella möten. Genom att använda några olika verktyg och tekniker kan vi se till att fler röster hörs. Som grädde på moset blir resultatet dessutom oftast bättre.

Förändringens fyra rum (Claes Janssen)

Allt fler ledare vill förstå varför förändringsprocesser skapar oreda i organisationen och hos individerna. De vill också skynda på förändringsprocessen och se till att personalen mår bra under arbetets gång. Då kan psykologen Claes Janssens teori om förändringens fyra rum användas som en bra övning.

<https://www.altaleda.se/ledarskap/2011/nr1/fyra-rum/>

The six thinking hats

Innan ett beslut ska fattas kan det vara värdefullt att se på frågan ur olika perspektiv en gång till. Deltagarna på mötet får en varsin hatt som representerar en roll: Den gula hatten som står för optimism och fördelar, den gröna hatten som fokuserar på kreativitet och tillväxtmöjligheter, den blå hatten som planerar och ser till att saker händer, den vita hatten som vill samla in information och data, den svarta hatten som bärs av "Djävulens advokat" som ser risker och fallgropar, samt den röda hatten, som fattar beslut utifrån känsla och intuition.

Böcker

Följande två böcker ger en bra grund att stå på för att skapa bättre möten generellt. Allt är inte relevant ur ett inkluderingsperspektiv, men väldigt mycket.

Workshops och arbetsmöten – verktygslåda för meningsfulla möten av Krister Forsberg

När var du senast på ett engagerande arbetsmöte? Vad hände och vad blev resultatet? Tyvärr är det inte alltid möten engagerar; tvärtom tycker många att deras tid inte har använts väl under ett möte. I en lättillgänglig bok ger Krister Forsberg konkreta tips på hur du leder en grupp mot ett förväntat resultat. Det handlar bland annat om att ställa frågor, få andra att visa respekt och bygga konsensus runt resultatet. Boken beskriver också nära 40 olika verktyg och tekniker för olika ändamål.

Verktyg och tekniker ur "Workshops och arbetsmöten" av Krister Forsberg

Bikupan

För att få fram rätt antal förslag/idéer. Alla får komma till tals och metoden tar udden av de dominanta.

1) Var och en funderar själv och noterar på post-it-lapp 2) förklara och diskutera idéerna med en kollega 3) prioritera (i samma par) några av de idéer som kommit fram 4) ta upp de viktigaste/bästa idéerna i storgrupp.

Brainstorming

För att få fram många förslag och idéer. Kan med fördel inledas med en bikupa (steg 1 och 2). Anteckna alla idéer så att alla ser. Uppmana alla att inte (ut)värdera varandras idéer i detta steg. I nästa steg struktureras och prioriteras bland idéerna.

Dialogduken

För att skapa delaktighet vid en förändring. Deltagarna får fyra frågor på en duk, diskuterar frågorna i grupper om cirka fyra personer och noterar sina svar på duken. Uppmana till att lyssna, försöka förstå varandra och att bygga på varandras idéer.

Farhågor och förhoppningar

För att undersöka vad berörda hoppas på och oroas över vid en förändring. Var och en noterar farhågor och förhoppningar på post-it-lappar som sätts upp på en tavla. Dessa kategoriseras sen i sannolika respektive osannolika, och diskutera vilka sannolika farhågor ni måste agera på.

Femfingerkonsensus

För att utvärdera om deltagarna stöder ett förslag. Varje deltagare får visa sitt beslut genom att hålla upp så många fingrar som motsvarar i vilken utsträckning som stöd kan ges till förslaget. Ett finger = kan absolut inte stödja förslaget, två fingrar = har invändningar mot förslaget, tre fingrar = följer gruppen, fyra fingrar = håller med, stödjer förslaget och fem fingrar = håller starkt med, stödjer förslaget helhjärtat. Om någon eller några håller upp ett eller två fingra inbjuds de till dialog kring sina invändningar; invändningarna dokumenteras.

Isbrytaren

För att skapa ett positivt och kreativt mötesklimat. Finns i många olika utföranden (ett urval av olika isbrytare hittar du på <https://www.memlin.com/blogg/10-icebreakers-for-alla-moten-och-foretagsevent>).

Prioriteringsverktyg – N/3-tekniken

För att välja bort mindre viktiga förslag. Räkna antalet förslag och dividera med tre, avrunda till närmsta heltal. Låt var och en fördela så många prickar på ett eller flera förslag; låt alla utom chefen gå fram samtidigt. Välj det/de förslag som fått flest prickar. OBS! Tänk på att låta chefen sätta sina prickar sist för att hen inte ska påverka övriga deltagares beslut.

Sekventiellt frågande

För att blottlägga individers uppfattning om en viktig fråga och för att identifiera problemområden. Förbered högst åtta ja-/nej-frågor som är utmanande/provocerande. Låt en deltagare svara på den första frågan, och fråga sedan de övriga om de håller med eller inte, och varför. Fråga också hur viktig frågan är för var och en. På nästa fråga får en annan deltagare vara först med att svara. Var beredd på att diskussionen kan bli livlig!

Synergigrupperna

För att få fram idéer och förslag. I metoden bygger man vidare på vad tidigare grupper kommit fram till. Grundidén är densamma som med dialogduken, men här finns bara en fråga per bord. Gruppen får svara på frågan (under ledning av en "bordsvärd") under fem till tio minuter, och därefter byter man bord.

Ovanstående tekniker är främst inriktade på att skapa delaktighet och inkludering och på att fler röster hörs. För att nå ett mål kan de behöva kompletteras med andra, mer åtgärdsinriktade verktyg.

En massa sätt att sabba ett möte – och 3 x fler sätt att bygga upp det på av Antoni Lacanai och Micke Darmell

Denna bok är till för dig som vill skapa och genomföra bättre möten. Bokens utgångspunkt är de fallgropar vi ofta faller i (som "passiva deltagare är goda deltagare" eller "låt alla bete sig som de vill") och ger sen tips på hur man tar sig upp ur gropen igen. Studier har visat att organisationer som tar tag i sin möteskultur frigör tid, minskar upplevd stress och får en bättre feedback-kultur.

Här har vi försökt lyfta ut några av de verktyg och tekniker som vi själva använt för att skapa större inkludering och delaktighet i våra möten.

Tips för större delaktighet på möten ur "En massa sätt att sabba ett möte – och 3 x fler sätt att bygga upp det på" av Antoni Lacanai och Micke Darmell

- Bjud in rätt personer.
- Rummets möblering bidrar till känslan av delaktighet. Möblera till exempel i öar, med stolar i ring eller med ståbord.
- Inled med en isbrytare (ett urval av olika isbrytare hittar du på <https://www.memlin.com/blogg/10-icebreakers-for-alla-moten-och-foretagsevent>).
- Ta fram mötesregler.
- Skapa en positiv atmosfär i rummet.
- Lyssna mer! Tre tips för att bli en bättre lyssnare:
 - Sluta prata
 - Var intresserad istället för intressant
 - Fråga istället för att gissa
- Skilj på att informera och involvera. Ibland är beslutet redan fattat och då informerar du.
- Avsluta med att summera vad ni kommit fram till och reflektera över hur mötet gick.

9. Nyckeltal

Vi vill lyfta fram vikten av att sätta mätbara mål för arbetet med mångfald och inkludering. Alla som håller på med förändringsarbete vet nog hur viktigt det är med mål. Det vi sätter fokus på blir oftast gjort.

Våga mäta jämställdhet

Undersök via nyckeltal om företaget verkligen är jämställt. Mät och följ upp. Titta exempelvis på antal anställda av respektive kön, chefspositioner, lönesättning, belöningssystem, befordran, kompetens-utveckling, ansvarsfördelning, rekrytering, de som slutar.

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/vaga-mata-jamstalldhet-6894172>

Tio tips för att sätta mål på jämställdhet och mångfald

Många slarvar och misslyckas med att sätta mål för jämställdhet och mångfald som verkligen leder arbetet framåt. Här listas 10 tips på hur man kan tänka när man ska ta fram sina mål.

<http://includer.se/2019/04/15/10-steg-mal-for-jamstalldhet-och-mangfald/>

Olika sätt att mäta

1. Mäta upplevelsen

Ett sätt att mäta är att fråga via enkäter hur medarbetarna upplever organisationen som arbetsplats/arbetsgivare utifrån perspektivet jämställdhet man – kvinna.

2. Kartlägga faktiska arbetsvillkor

Ett annat sätt att mäta är att kartlägga faktiska data som handlar om arbetsvillkor, arbetsmiljö, sjuktal m.m. uppdelat på män och kvinnor. Vad skiljer sig åt? Vad är lika oavsett kön? Tar vi hand om våra medarbetare på lika villkor?

3. Kombinera upplevelsen och faktiska arbetsvillkor

Det tredje sättet att mäta jämställdhet är att kombinera upplevelsen och faktiska arbetsvillkor. Det vi frågar om, det mäter vi även i kvantitativa data, i form av arbetsvillkor, anställningsvillkor m.m.

<https://hrbloggen.se/2019/03/jobba-strategiskt-jamstalldhet.html>

Förslag på konkreta nyckeltal

Det finns en mängd olika tänkbara nyckeltal, men här har vi gett exempel på några som vi tror skulle vara användbara i våra verksamheter.

1. Antal nyanställda kvinnor* - Att följa upp hur många kvinnor som anställs inom bolaget under ett räkenskapsår och sedan se vilken procentsats man får av kvinnor mot hela rekryteringsbasen (100 %).

2. Kvinnors* karriärresa - Att följa upp hur kvinnors karriärvägar utvecklas inom bolaget, detta genom att mäta hur många år det i snitt tar för en kvinna jämfört med en man att nå en chefspost på första nivån, andra nivån etc. Det går också att mäta hur många procent kvinnor som ingår i talangprogram.

3. Kvinnlig* representation i ledande roller - Dela antalet kvinnliga chefer med det totala antalet chefer. Detta tal delas i sin tur med antalet kvinnliga anställda delat på det totala antalet anställda.

* = kan bytas ut mot första generationens, andra generationens svensk, etc.

Länkar för att bygga mer kunskap om nyckeltal och om hur läget ser ut i Sverige idag

www.scb.se/hitta-statistik/temaomraden/jamstalldhet/

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/levnadsforhallanden/jamstalldhet/jamstalldhetsstatistik/pong/publikationer/pa-tal-om-kvinnor-och-man.-lathund-om-jamstalldhet-2018/>