



Mångfald i praktiken

HANDBOK FÖR INKLUDERANDE ARBETSPLATSER

GABRIELLA FÄGERLIND



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning

Handbok om mångfald i praktiken

Bokens disposition

1. Mångfald och en inkluderande arbetsplats – vad är det?

Begreppen jämställdhet och jämlikhet

Begreppet mångfald

Vad är en inkluderande kultur?

Vad är en inkluderande arbetsplats?

Diskrimineringslagen – en viktig grund

Hur definieras mångfald på svenska arbetsplatser?

2. Mångfaldsarbete – vad omfattar det?

”Tre cirklar” – insatser inom flera områden

Några begrepp och fenomen

”Tre nivåer” – insatser på flera nivåer

Utbildning är viktigt – men det räcker inte

Förankra – öka kunskap – utveckla

3. Varför mångfald och inkludering?

Vilka *varför* anger svenska arbetsplatser?

Nulägesanalysen – ert utgångsläge

4. Unconscious bias – omedvetna tankefällor

Synvillor och tankemässiga synvillor

System 1 och system 2

System 1 och stereotyper

Tolv vanliga tankefällor

Vad kan du göra för att minska påverkan?

5. En inkluderande kultur

Organisationskulturen visar sig på flera sätt

Analysera normer – utveckla organisationskulturen

Inkluderande kultur i grupper – vad visar forskningen?

Inkludering – att få vara unik och höra till

Psykologisk säkerhet/trygghet – viktig förutsättning för inkluderande kultur

Inkluderande beteenden

Rutiner och bemötande vid möten

6. Det inkluderande ledarskapet

Högsta ledningens roll

Chefers och ledares roll som kulturskapare

Inkluderande ledarskap – vad visar forskningen?

Inkluderande ledarskap – leda inåt och leda utåt

Leda inåt – självreflektion och viktiga förmågor

Leda utåt – ge förutsättningar för dem du leder

Ledarskap och kommunikation i heterogen och homogena grupper

7. Mångfaldssäkra rekryteringsprocessen

Insatser och utveckling på tre nivåer

Minska risken för diskriminering

Använd strukturerad metod för att kvalitetssäkra

Dokumentera i alla steg i processen

Vilka deltar i rekryteringen?

Steg 1: Analys av rekryteringsbehovet

Steg 2: Arbetsbeskrivning

Steg 3: Kravprofilen

Steg 4: Utforma annonsen och välj rekryteringskanaler

Steg 5: Urval bland ansökningar

Steg 6: Intervju och bedömning

Steg 7: Anställningsbeslutet

Till vilken miljö kommer den ni valt att anställa?

Att implementera en reviderad rekryteringsprocess

8. Mångfaldssäkra internrekrytering och utveckling

Vad innebär det att utveckla processer för internrekrytering och utveckling?

Individen gör inte karriär själv

Position och vem står för framgång

Struktur och transparens

Stereotypa föreställningar ger stora konsekvenser

Mångfald i pipeline

Bedöma prestationer och ge feedback – fallgropar

Olika karriärtidtabeller

Mentorskap och coaching för fler

9. Mäta och följa upp mångfaldsarbetet

Mäta inom alla tre cirklar

Mäta mångfald – personalstatistik

Mäta mångfald, inkludering – upplevelser och uppfattningar

Inspirera och följa upp samtidigt

Vad kan följas upp i de tre cirkarna?

10. Interna resurser och fallgropar

Internt expertstöd behövs

Kommunikation som hjälper eller stjälper

Fallgropar i arbetet med mångfald och inkludering

Slutord

Referenser