

# Inkluderande ledarskap

## Varför inkluderande ledarskap är så viktigt

Ett arbete med aktiva åtgärder, för jämställdhet och mångfald, behöver inte leda till någon större förändring i en organisation. En rad exkluderande beteenden bland ledare och medarbetare kan fortleva som orsakar olika former av ojämlikheter och diskriminering. Ledarna på alla nivåer är nyckelaktörer. De sätter kulturen. Det är först när ledarna själva uppträder inkluderande, och får medarbetarna att också göra det, som det sker en förändring i önskad riktning. Allt detta har världens stora och framgångsrikaste företag förstått.

Arbetet på central nivå för en god arbetsmiljö och lika rättigheter och möjligheter är viktigt. Men det behöver kompletteras. Att åtgärda kränkande särbehandling eller trakasserier är en självklarhet. Vad ledare framförallt behöver metoder för är det förebyggande arbetet, innan en olämplig kultur har etablerat sig. Situationer som inte är diskriminerande, men som är nog så svåra för samarbetet människor emellan, kan påverka samarbetet i arbetsgrupper och därmed arbetsmiljön, personalomsättningen och kundbemötandet.

## Seminariets innehåll

Under seminariet varvar vi teori med workshops i fem moduler.

Seminariet tar avstamp i resultatet av 3327 vetenskapliga studier som visar på hur ledare bör agera för att skapa engagerade och produktiva medarbetare. Det ledarskapet hyser i det närmaste identiska likheter med vad forskningen anger vara betecknande för det inkluderande ledarskapet. Deltagarna får lära sig vad som kännetecknar ett inkluderande ledarskap. I korta ordalag handlar det om att oftare leda genom relationer och att bemöta medarbetarna inkluderande.

En del av seminariet handlar om den bias och de normer som många gånger kan påverka vårt sätt att leda, fördela, värdera och belöna medarbetarna.

Vi går igenom några av de vanliga formerna av mer eller mindre subtila och exkluderande beteenden respektive härskartekniker som präglar dagens arbetsplatser, varför de förekommer och hur det kommer sig att de kan tillväxa i styrka. Om möjligt utgår vi från arbetsgivarens egna undersökningar och observationer av hur medarbetarna uppträder mot varandra.

Deltagarna får kunskap om ett antal framgångsrika metoder för att förebygga exkludering, härskartekniker, kränkningar och hur de kan främja ett varmt och inkluderande arbetsklimat.

Ledarna diskuterar lösningar på ett antal case hämtade från den egna arbetsplatsen eller branschen.

## Målgrupp och syfte

Seminariet riktar sig till dig som har ett personalansvar. Målet är inte bara att du själv ska agera inkluderande. Med rätt metoder kan du som ledare få medarbetarna själva att behandla varandra mer inkluderande än tidigare.

## Sagt om kursen

*”Supergivande förmiddag, med fina omdömen på din insats.”*

*Elisabeth Carle, personaldirektör, Nacka kommun*

*”Tack för en mycket intressant och inspirerade kurs! För min del så stärktes mina tankar och fundering kring ledarskap ytterligare och det har betytt mycket att känna att jag är på rätt väg i min utveckling som ledare. Kursen känns viktig och rätt i tiden!”*

*Magnus Bratt, chef och universitetsadjunkt, Högskolan i Borås*

*”Jag tyckte utbildningen var ett bra tillfälle att reflektera över ens egna styrkor och svagheter som chef. Vi fick många förslag på egenskaper som kan vara värdefulla i chefsrollen och fundera igenom hur man själv kan nyttja de egenskaper man har och är stark på redan. Men också förmågor hos en själv som man skulle behöva utveckla och stärka.”*

*Tina Carlson Ingdahl, Sektionschef för företagsekonomi och textilt management, Högskolan Borås.*

## Seminarieledare



**PATRIK EDGREN** har arbetat 15 år med frågor som rör jämlikhet, mångfald och arbetsmiljöfrågor för Lärarförbundet, Jämställdhetsombudsmannen, Diskrimineringsombudsmannen och Equal Relations. Under årens lopp har han utbildat många ledare.

Patrik har hjälpt Diskrimineringsombudsmannen att utveckla en metod för att antidiskriminera organisationer utifrån sju diskrimineringsgrunder.

Patrik är utbildad i förändringsledning, genusvetenskap, personalvetenskap, arbetsmiljö- och organisationskunskap och statsvetenskap med en specialisering inom demokratiseringsprocesser.

### Referenser

Referenser finnes.

### Patrik Edgren

Jämlikhetsstrateg | [patrik.edgren@equalrelations.se](mailto:patrik.edgren@equalrelations.se) | Mobilnummer 0720 - 034 294

[www.equalrelations.se](http://www.equalrelations.se)

