

Mångfald och Inkludering

Förändringsarbete i organisationer

Pia Höök

VP Diversity, Equity and Inclusion

Essity



Pia Höök

- Essity
- Skanska
- Volvo Group
- KTH
- Handelshögskolan



Agenda

- Vad betyder mångfald?
- Vad betyder inkludering?
- Varför bör företag arbeta med mångfald och inkludering?
- Hur ser arbetet ut?



Aspekter av mångfald

"Olikheter" (villkor och erfarenheter) som gör oss unika, skapar mångfald i grupper/organisationer

Makt/status hierarkier –
i samhälle och organisationer

Kön
Ålder
Nationalitet
Etnicitet/hudfärg
Sexuell läggning
Könsidentitet
Religion
Funktionalitet



Linje/Support
Produktion/Kontor
Chef/Medarbetare
Profession
Geografisk placering
Nyanställd/arbetat länge
Etc.

Familjesituation
Utbildningsbakgrund
Arbetslivserfarenhet
Intressen
Extrovert/Introvert
Etc.

Inkludering & inkluderande kultur

Hur vi förhåller oss till varandras "olikheter"

Mångfalden finns alltid (givet)
– inkludering kan du påverka

Två aspekter: Organisatorisk/strukturell och beteende/interaktiv

Ett socialt sammanhang där alla känner sig fysiskt, psykiskt och emotionellt säkra och motiverade att dela med sig av sin kunskap, ideer och perspektiv.

Inkludering är ofta osynligt för dem som är inkluderade. Det är personen med minst status el makt som bäst kan avgöra graden av inkludering. Inkludering kan bäst bedömas från periferin.

Inkludering innebär att vi kritiskt granskar och förändrar vårt sätt att arbeta tillsammans, för att säkra att alla känner att de tillhör och kan bidra.

Mångfald & Inkludering – bygger starkare organisationer



Source: The Guide to Inclusive Leaders (Nancy Curl and Joerg Schmitz)

Mångfald & Inkludering – bygger starkare organisationer



Source: The Guide to Inclusive Leaders (Nancy Curl and Joerg Schmitz)

Frågor? Reflektioner?

Hitta GAP:en och stäng dem

- Mångfald och inkludering = ett systematiskt förändringsarbete kopplad till organisationsstruktur/-kultur
- Nuläge vs önskat läge (mål)
- Leta efter GAP i representation (“glastak”) och/eller erfarenheter/kultur
- Utveckla sätt/aktiviteter som stänger gapen
- Mångfald och inkludering = en kritisk vän
- Resurser/Kunskap/Vilja & Makt (motstånd)



Diversity and Inclusion Change Journey Map

Example on DEI change process. Source: www.skanska.com

Key Areas	Level 1 Building the foundation	Level 2 Creating a momentum	Level 3 Cementing sustainable change
Leadership	☐ Appoint a D&I Leader ☐ Management team has basic D&I knowledge ☐ Management team communicates a value proposition for D&I ☐ BUP chairs a D&I Action/Steering Group (together with D&I Leader)	☐ D&I Leader and BUP are active in promoting D&I internally (visible spokespersons in different internal forums) ☐ Management team displays a deeper D&I knowledge and commitment ☐ D&I knowledge is embedded in all management trainings	☐ All management team members are promoting D&I internally as well as externally ☐ All managers are comfortable spokespersons for D&I (basic level) ☐ Promotions for leadership positions are evaluated based on inclusive leadership track record
D&I specific change efforts	☐ D&I current state assessment for identifying improvement areas, priorities and develop a D&I action plan ☐ Management team sets D&I goals ☐ Resources for driving change are allocated ☐ Communicate D&I goals	☐ Implement prioritized actions ☐ BU management team cascades the D&I goal and action plan to regional level ☐ Communicate management commitment, D&I progress, successes and challenges for prioritized focus areas	☐ Continuously refine actions on BU and regional level to secure progress towards BU D&I goals ☐ Communicate success internally as well as externally ☐ Apply for - and receive - external recognition and reward(s)
D&I in existing organizational processes	☐ Secure HR has relevant knowledge in D&I to support process ☐ Secure Communications has relevant knowledge in D&I to support process ☐ Develop a communication plan for the D&I change journey (internal and external)	☐ Review all HR processes to ensure alignment with D&I goals in: ☐ Attract and Recruit ☐ Talent Management and Leader sourcing (Talent Review) ☐ Competence Development ☐ Compensation and Benefits ☐ Review all form of communication to ensure alignment with D&I goals	☐ Embed D&I in key functions / processes to ensure alignment with D&I goals: ☐ Ethics ☐ Safety ☐ Staffing/assignment (projects/teams) ☐ Community investment (CI) ☐ Procurement ☐ Meeting with clients ☐ Business offerings/solutions

Agenda

- Vad betyder mångfald?
- Vad betyder inkludering?
- Varför bör företag arbeta med mångfald och inkludering?
- Hur ser arbetet ut?



Frågor? Reflektioner?