

Sveriges Arkitekter

Inkluderande ledarskap

Ing-Marie Bergqvist, Directa

2018-08-29

Några utmaningar

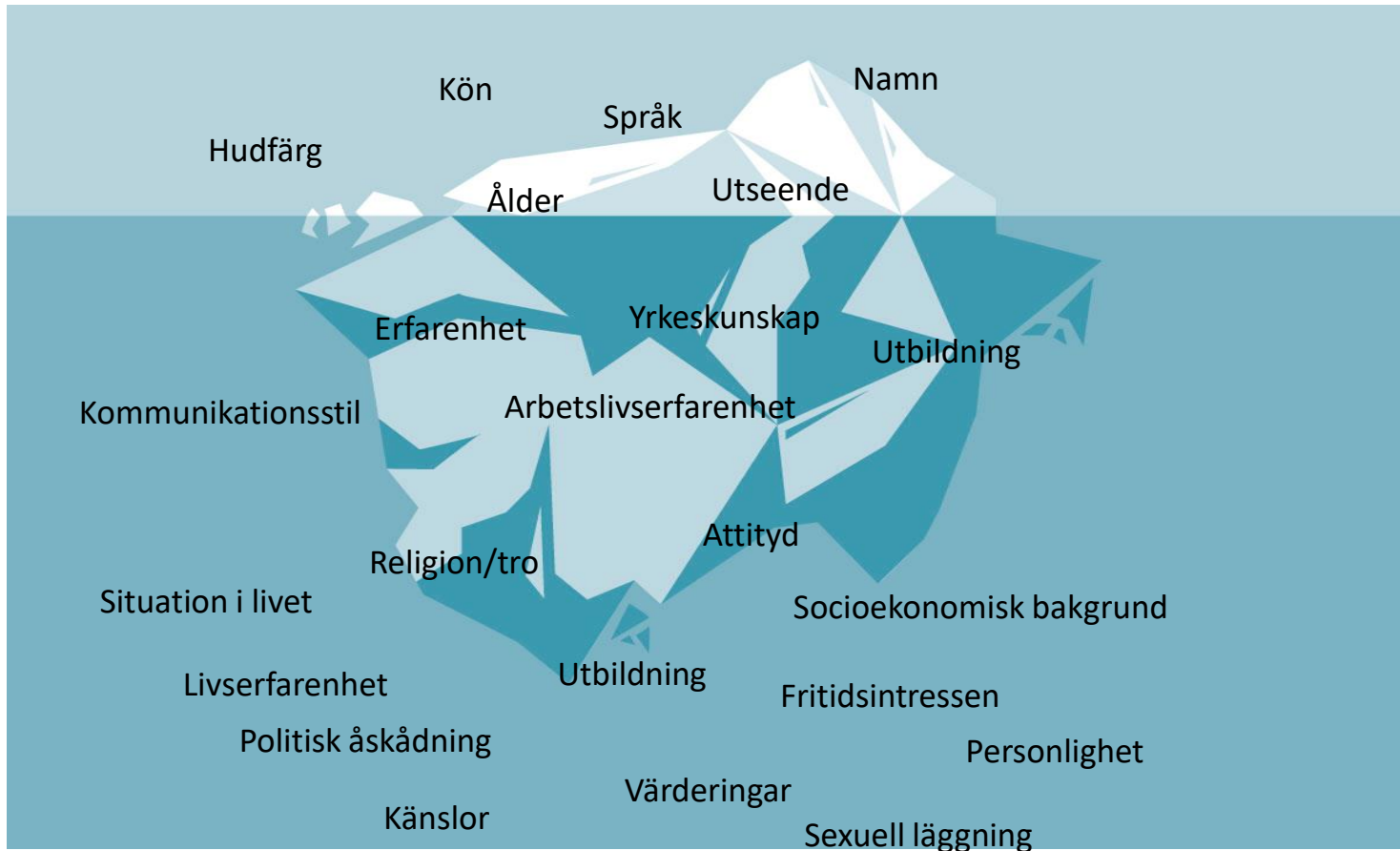
- Ökad mångfald bland kunder, beställare, leverantörer och medarbetare
- Vi lever längre och arbetar längre
- Fler och fler blir sin egen boss
- Ökad brist på kompetens

Mångfald utifrån sju diskrimineringsgrunder

- Kön
- Ålder
- Etnisk tillhörighet
- Religion
- Sexuell läggning
- Funktionsvariation
- Könsidentitet/könsuttryck

Källa: Diskrimineringsombudsmannen

Synlig och osynlig mångfald



Kognitiv mångfald

- Olikhet i perspektiv
- Olikhet i tekniker och verktyg för att lösa problem
- Olikhet i tolkningar
- Olikhet i modeller för att dra slutsatser om orsak och verkan

Källa: Scott E. Page, Professor i komplexa system, politik och ekonomi vid University of Michigan, USA

Nyttan med ökad mångfald

- Etnisk mångfald +35 %, McKinsey
- Jämställdhet +15 %, McKinsey
- Mer innovativa företag, Rocio Lorenzo
- Ökad kreativitet, Scott E. Page

Det räcker inte bara med mångfald

- För att kunna tillvarata fördelarna med en ökad mångfald, behöver det finnas ett inkluderande ledarskap
- Alla är ledare, men chefen har ett särskilt ansvar

Nyttan med inkludering

- 87 % bättre beslut
- 60 % bättre resultat
- Dubbelt så snabba beslut på hälften så många möten

Källa: TNG/Cloverpop

Sex principer för Inkluderande ledarskap

- Hängivenhet
- Mod
- Medvetenhet om (omedvetna) fördomar
- Kulturell intelligens
- Nyfikenhet
- Fokuserad på samarbete

Källa: Deloitte

Praktiska tips för en inkluderande kultur

- Utgå från att det finns perspektiv du ej ser
- Fråga och lyssna för att förstå
- Vänta när du får en impuls att säga åsikt
- Be om andras idéer och feedback
- Säkerställ att alla kommer till tals
- Tänk på språket
- Prata om möjliga tankefällor
- Bryt tystnadskulturen

To train or not to train?

