



Framfart



Handledning

- till filmen "Inkluderande och jämställt ledarskap"

Version: Första utgåvan april 2023



TRANSPORTFÖRETAGEN

Handledning till filmen ”Inkluderande och jämställt ledarskap”

Filmen som handledningen är tänkt att användas till hittar du här:

<https://www.transportforetagen.se/jamstalldhetsguide-ledare>

Filmen med tillhörande handledning ingår i Framfarts jämställdhetsguide och målgruppen är chefer, ledare och ledningsgrupper. Filmen är en fristående produkt till ledardagar, konferenser eller ledarskapsprogram. Materialet är framtaget utifrån önskemål från medlemsföretag om stöd för ledare i att reflektera över inkluderande och jämställt ledarskap.

Omfattning är alltifrån 20 minuter – att bara se filmen – till 1 timme med tillhörande reflektionsfrågor till ledningsgrupp där varje nyckel kan ses som ett tema.

Vi hoppas att filmen används som underlag till gruppdiskussion där ni går laget runt. Förslagsvis i ledningsgrupp, i ledarskapsutbildningar eller andra chefsgrupper. Den kan också användas som ett individuellt utvecklingsverktyg eller i kombination med moduler där varje deltagare tar

Filmen med eller utan handledning kan också användas på temadagar eller temavecka där målgruppen är chefer eller ledare.

Om filmen

Filmen handlar om varför det på våra arbetsplatser i dag krävs ett inkluderande ledarskap. I inkluderande ledarskap ingår också jämställdhet mellan kvinnor och män. Likväl som andra perspektiv inom inkludering stärker det vår förmåga att jobba tillsammans och lära känna varandra bättre och förstå vår omvärld.



Frågorna under varje del i handledningen kan användas:

- Som gruppdiskussion efter individuell reflektion
- Individuellt som reflektion om filmen

Detta är viktigt då omvärlden idag är mycket mer komplex än tidigare och präglad av teknisk utveckling och digitalisering. Idag kan vi inte lösa våra stora utmaningar utan att samverka och hänga med i omställningen till ett nytt samhälle. Med andra ord behövs ett inkluderande ledarskap mer än någonsin.

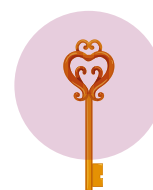
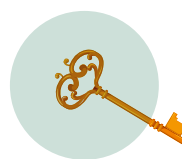
I filmen möter vi Pernilla Alexandersson, vd och jämställdhetsexpert på Add Gender AB, vilket är ett av företagen som bidragit med sin kompetens och sitt kunnande till Transportföretagens arbete med Framfart - för en jämställd transportsektor.

Varför kallar vi det inkluderande ledarskap och inte bara jämställt ledarskap?

Jämställdhet som ord fångar förvisso jämlika villkor mellan könen, men vill vi nå verklig jämställdhet på arbetsplatsen måste vi ha nycklarna till ett inkluderande ledarskap!

Fem nycklar för att låsa upp ett inkluderande förhållningsätt:

Nyckel 1	Medvetenhet om våra kognitiva förmågor
Nyckel 2	Utmana status quo
Nyckel 3	Bli allierad
Nyckel 4	Handlingsutrymme
Nyckel 5	Äkta engagemang



Varje nyckel har ett eget kapitel i filmen
- du kan välja att använda alla eller bara dem du är nyfiken på



Inledning.

0:00



Nyckel 1: Medvetenhet.

7:50



Nyckel 2: Utmana status quo.

10:55



Nyckel 3: Bli allierad.

12:40



Nyckel 4: Handlingsutrymme.

14:14



Nyckel 5: Äkta engagemang.

16:05



Avslutning och summering.

18:36



Nyckel 1

Medvetenhet om våra kognitiva förmågor

Tidpunkt i filmen 07:50 - 10:55

Medvetenhet handlar i detta fall om två saker: dels om statistik, lagar och liknande då det kommer till inkluderingsfrågor, dels om en medvetenhet hur vi som människor fungerar. Detta har ett samlingsnamn: "bias". Bias kommer från engelskan men börjar etablera sig i det svenska språket. Det bästa svenska ordet är kognitiva "feltänk", men egentligen handlar det om våra kognitiva förmågor. En nyckel till inkluderande ledarskap är därför en medvetenhet om att vi alla har kognitiva "feltänk", och att det är mänskligt. Det handlar även om att vi kan bli mer medvetna om våra egna "feltänk" och hur vi fungerar för att låsa upp vårt inkluderande ledarskap!

Om du blir mer nyfiken på detta område i filmen kan du söka vidare på "implicit bias" på nätet. Då kan det bli lättare att synliggöra när du tänker "fel" när det kommer till rekrytering och få råd och att leda dig själv och andra. Men det finns också många fler filmer, texter, poddar och intressanta böcker om ämnet.

Frågor till nyckel 1:

- Kan du komma på något exempel då någon tänkt "fel" om dig, och vem du är och ditt ledarskap?
- Hur påverkade det dig?
- Kom personen sedan på att den tänkt "fel"?
- Hur reagerade du, om du märkte det i stunden?



Nyckel 2

Utmana status quo

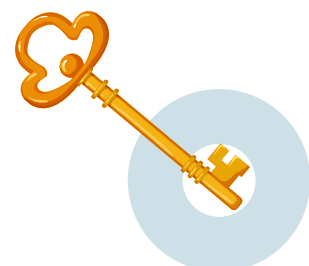
Tidpunkt i filmen 10:55 - 12:40

Ett till steg i medvetenheten är att utmana gamla sanningar och traditioner. Det handlar ofta om det där tillståndet då vi bara "gör som vi alltid gjort" och vi har svårt att ta oss därifrån. Det tillståndet kan sammanfattas med orden "status quo", eller för den delen ringas in som en norm, "en oskriven regel". Genom att utmana normen ifrågasätter vi om den är värd att "behålla". Med andra ord: tradition dödar ibland innovation och nytänkande, och många gånger måste vi ha hjälp med att tänka nytt. En nyckel är därför att hjälpa dig själv och andra i din grupp att fråga sig: Varför gör vi så här? Varför gör vi inte på ett annat sätt?

Eftersom frågor om inkludering och jämställdhet ofta utmanar "status quo" eller "business as usual" kommer du att möta motstånd. Som ledare är det därför viktigt att du är motiverad i att förändra och visar ditt engagemang. Allra mest behöver du stötta de som utmanar och vågar tänka nytt för det här är inget man orkar göra helt själv.

Frågor till nyckel 2:

- Vad har vi för exempel från vår verksamhet på saker där vi gör "som vi alltid har gjort"?
- Har du någon gång utmanat rådande ordning i ditt ledarskap? Vad hände i den situationen? Om du inte har, vad tror du det beror på?



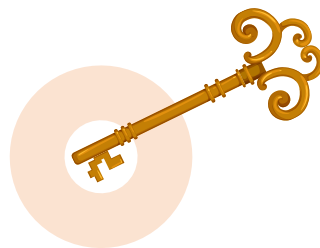
Nyckel 3

Bli allierad

Tidpunkt i filmen 12:40 - 14:14

Att vara någon av de som utmanar normer kan ibland vara ensamt och tufft. Därför är det oerhört viktigt att vi hjälper varandra. I ett inkluderande ledarskap ”befinner vi oss alla i rummet” och vi hjälper varandra. Vi säger ifrån mot dålig jargong - även om vi själva inte direkt drabbas. Vi är nyfikna på och intresserade av andras upplevelser och perspektiv. Detta, att inte bara stå vid sidan av, kallas för att vara allierad. Det är när vi faktiskt ställer oss både bakom och ibland bredvid. Detta innefattar även de fall då du själv inte är direkt berörd, men där du ser att något behöver hanteras.

Att bli allierad är en viktig del av ditt ledarskap, då det i många fall kan vara svårt att både se och förstå den diskriminering som försiggår runt om, i synnerhet om du själv inte på något sätt blir utsatt. Att bli allierad innebär att inse att diskriminering finns i vardagen och på arbetsplatser och att det därför är viktigt att inte lämna över frågan till endast de utsatta. Vi måste bli uppmärksamma och lyssna på andra människors berättelser. Vi ska slippa



vara ensamma med dessa utmaningar, och det inkluderande ledarskapet behöver därmed konkret lyssna in. Du som ledare tillsammans med andra behöver aktivt arbeta med det här förhållningssättet.

Frågor till nyckel 3:

- Hur kan du bli bättre på att lyssna på andra?
- Hur kan du bli mer uppmärksam på andra människors berättelser?
- Hur kan vi slippa vara ensamma med vardagens utmaningar?
- Sitter ni i grupp – tipsa gärna varandra om böcker eller filmer där ni fått förståelse för andras perspektiv och/eller utsatthet! Varför fick du det? Beskriv och berätta för varandra!

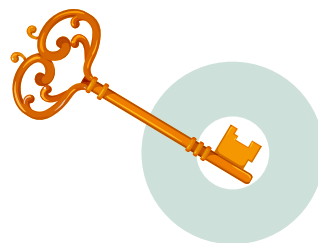
Nyckel 4

Handlingsutrymme

Tidpunkt i filmen 14:14 - 16:05

Hur mycket vi kan påverka vårt arbetsliv är en otroligt viktig nyckel för att arbeta inkluderande. Att du och de du arbetar med känner att de har makt att faktiskt påverka till det bättre och vara med och skapa arbetsdagen och arbetsplatsens trivsel och framgångar är viktigt. Alla har handlingsutrymme men i olika utsträckning. Att du som ledare ser vilket handlingsutrymme du har att påverka är ett steg. Att du använder det för att ge andra handlingsutrymme är nästa steg. Låt fler prata på era möten, fråga vad andra personer tänker och bjud in till samskapande.

Handlingsutrymme är ett annat ord för makt eller egenmakt och handlar i grund och botten om att vi alla ska ha rätt att styra över våra liv. Egenmakt ger högre trivsel. Lika viktigt är handlingsutrymmet i er verksamhet. Vi alla har rätt till en bra arbetssituation och i det inkluderande ledarskapet behöver du aktivt arbeta för ett omfattande handlingsutrymme hos de som du arbetsleder.



För att öka handlingsutrymmet kan du fundera över verksamhetens dagliga processer. Försök att identifiera tillfällena där medarbetare kan inkluderas och ges mer handlingsutrymme. Målet är att fler ska få komma med både problem och åsikter likväl som lösningar på olika arbetsrelaterade frågor. Gör sedan frågorna nedan.

Frågor till nyckel 4:

- Hur kan ni på arbetsplatsen hjälpa varandra att ha handlingsutrymme?
- Hur kan du skapa mer handlingsutrymme på arbetsplatsen och bland de som du arbetsleder? Lista tre saker eller situationer.



Nyckel 5

Äkta engagemang

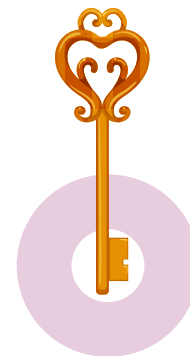
Tidpunkt i filmen 16:05 - 18:36

Om det är något som studier om förändring och resultat inom jämställdhet och andra inkluderingsfrågor har visat så är det följande: ingen kommer någonstans utan ett äkta engagemang. För när det blir tufft och svårt är det bara engagemanget som driver dig vidare. Och det kommer bli tufft eftersom ett inkluderande ledarskap utmanar rådande nuläge. Om det är så att det inte utmanar kommer saker oavsett att ske runtomkring. Kriser kommer att hända, situationer kommer uppstå och du kommer behöva säga ifrån eller motivera dig – både dina tankar och ditt ledarskap. Hitta ditt eget ”varför” och din drivkraft så kommer du otroligt långt i arbetet med att låsa upp ett inkluderande ledarskap!

Med ett äkta engagemang kommer resan också vara rolig. Det blir åtminstone lättare om det finns ett äkta engagemang. Det är en grundsten hos dig som ledare att inte ge upp utan att fortsätta hjälpa och motivera både dig och andra att stanna kvar på resan. Du måste vara del av drivkraften till förändring. Du som ledare behöver motivera ditt eget ”varför”. Det kan handla om varför du tycker det är viktigt att alla får känna sig delaktiga i arbetsplatsens kultur eller varför rättvisa eller likvärdigt bemötande är någonting som engagerar dig.

Frågor till nyckel 5:

- Är det viktigt för dig att bli behandlad respektfullt?
- Är det viktigt för dig att alla på din arbetsplats blir behandlade med respekt?
- Varför är det viktigt för er verksamhet?
- Har du exempel på någon situation i livet då du påtalat orättvisa eller krävt respekt och sett positiva effekter när så skett? Skriv gärna ner det och återkom till den tanken då det blir svårt.
- Kan du komma på någon du beundrar för sitt engagemang? Kanske är det en vän, släkting, kollega eller en känd person? Beskriv vad denne gör som du beundrar!



A screenshot of a video player. At the top, there is a video thumbnail with the word "Framfart" overlaid. To the right of the thumbnail is a QR code. Below the thumbnail, the text "TRANSPORTFÖRETAGEN" is displayed in a small white box. The main text in the video reads: "Allt material från Framfarts Jämställdhetsguide hittar du genom att scanna QR koden!". At the bottom of the video player, there is a progress bar and control icons, including play, volume, and a timestamp of 20:52 / 20:58.

Avslutningsvis: viktigt att ha med dig

Att du genom ditt ledarskap kan skapa trivsel är en kärna i dagens rörliga arbetsliv med kamp om kompetensen! Då är det lättare att behålla de du rekryterar och att nå ut med ett gott rykte. Sätt mål för dig i ditt ledarskap och för er verksamhet. Höj kunskapen inom frågorna genom att samtala, kompetensutveckla och bjud på dina erfarenheter och dina tankar. Utveckla känslan av meningsfullhet och samhörighet på jobbet. Sist men inte minst: jobba verksamhetsnära. Det är trots allt därför du är ledare, för att verksamheten ska blomstra och kunder och medarbetare med den.

Övergripande frågor till alla fem nycklarna:

Här nedan finns några frågor till alla nycklarna ovan, samt dina svar på frågorna.

Det kan vara bra att prata med någon annan för att få lite andra perspektiv. Om ni har arbetat med handledningen i grupp kan ett sista steg vara att intervjua varandra i par om vad ni kan få syn på. Bra jobbat!

- Titta på de reflektionsfrågor som du nu gått igenom och fråga dig själv vad du ser?
- Vad är du stolt över och vill fortsätta göra som ledare framöver?
- Är det något du behöver sluta med eller göra mindre av?
- Är det något som du vill börja med?
- Vem kan du be om hjälp för att se till att du håller dig på det spår som du nu lagt upp för dig själv? När och hur ska du förklara för den personen vad du vill göra och hur den kan hjälpa dig? Ett bra tips är att ni ledare kan hjälpa varandra i organisationen. Se gärna “buddy-metoden” i Framfarts guide för trivsel.

Om Transportföretagen och Add Gender

Inspirationsföreläsningen är en del av Transportföretagens jämställdhetsarbete Framfart. Vi samarbetar med Add Gender, som agerar som experter och utbildare i arbetet. Vårt mål är att ge er som medlemsföretag både god insikt och bättre utsikt kring hur ni kan skapa en mer jämställd arbetsplats och organisation.

*Framfart har fler guider inom trivsel och rekrytering.
Du hittar dem här transportforetagen.se/framfart*

