

Fjölbreytileikapjálfun - Námskeiðslýsing Fjölbreytni í fyrirrúmi

Útbúið af Inova Aspire



"Stuðningur framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins við gerð þessarar útgáfu felur ekki í sér stuðning við innihaldið, sem endurspeglar aðeins skoðanir höfunda, og framkvæmdastjórnin getur ekki borið ábyrgð á neinni notkun sem kann að vera gerð á upplýsingunum sem þar er að finna."



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Innihald

1. Inngangur	3
2. Loturnar	6
2.1. Lota 1: Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga	6
2.2. Lota 2: Sálfræði „öðrunar“.	7
2.3. Lota 3: Jákvæð inngrip (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks	8
2.4. Lota 4: Breytingar og áskoranir eftir Covid á vinnustöðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks	9
3. Bakgrunnur samstarfsaðila að baki verkefninu	10

1. Inngangur

Kæri þátttakandi,

Þessi nemendahandbók er ætlað að vera þér til halds og trausts í námskeiðinu.

Diversity Inside Out – Voices from Inside Organisations er 18 mánaða verkefni styrkt af Erasmus+ áætlun framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins. Í verkefninu eru tveir samstarfsaðilar, Inova Aspire, Hollandi og Jafnréttisstofa á Íslandi.

Verkefnið Diversity Inside Out (Fjölbreytni í fyrirrúmi) miðar að því að mæta þörfum vinnumarkaðarins með því að draga úr mismunun jaðarsettra einstaklinga og hópa sem kunna að eiga undir högg að sækja á vinnustöðum vegna ýmissa þátta, þar á meðal aldurs, kynhneigðar, þjóðernis, fötlunar, trúarbragða eða annarra þátta sem geta verið grundvöllur mismununar eða fordóma. Fjölbreyttur, blandaður hópur starfsmanna hjálpar til við að brjóta niður staðalmyndir og ranghugmyndir; fjölbreytni á vinnumarkaði eru raunveruleg verðmæti. Fjölbreytt vinnuafl getur verið þáttur í félagslegri aðlögun og brúað bil milli þjóðfélagshópa. Þetta er jákvætt innlegg í þeirri viðleitni að gera stofnanir og samfélög sjálfbær, og að auka hamingju og almenna vellíðan. Í námskeiðinu verður farið yfir margskonar efni sem varðar fjölbreytileika ásamt því að kanna áhrif nýlegs heimsfaraldurs. Þátttakendur munu kanna strauma og stefnur, áskoranir og tækifæri, og hvernig má takast á við breytingar. Auk þess munu þeir fá tækifæri til tengslamyndunar við aðra stjórnendur og til að auka þekkingu sína á fjölbreytileika.

Námskeiðið mun styðja stjórnendur og fjölbreytt starfslið þeirra til að vinna saman í sátt með því að auka skilning á einstaklingsbundnum þáttum starfsmanna og þörfum þeirra – með því að auka skilning á

ávinningnum af fjölbreyttum vinnumarkaði, og stuðla að almennri vellíðan.

Námskeiðið skiptist í fjórar lotur:

- **Lota 1:** Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga
- **Lota 2:** Sálfræði „öðrunar“
- **Lota 3:** Jákvæð inngríp (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks
- **Lota 4:** Breytingar og áskoranir eftir Covid hjá vinnustöðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks

Fjölbreytt verkefni verða skipulögð meðan á lotunum stendur til að ná sem mestum ávinningi fyrir þig. Þín eigin reynsla er mikilvægur þáttur í þjálfuninni, svo vertu með opinn huga og taktu þátt í athöfnum og umræðum eins mikið og mögulegt er. Þú munt læra um nýjustu strauma, áskoranir og tækifæri sem tengjast fjölbreytileika á vinnumarkaði, auk þess að kynnst nokkrum nýlegum hugtökum, eins og til dæmis sálfræði "öðrunar". Sem stjórnandi munt þú læra að meta mikilvægi þess að hafa heilbrigðan og sterkan hóp starfsfólks og kynnst jákvæðum inngrípum. Þú munt kanna þær áskoranir sem enn eru til staðar vegna Covid-19 heimsfaraldursins, sérstaklega hjá fjölbreyttu vinnuafli, vegna m.a. blandaðrar vinnu að heiman og á vinnustað. Ópersónugreinanlegt framlag þitt verður innifalið í skýrslugerð og getur beint og óbeint leitt til stefnubreytinga og leitt til opnara og fjölbreyttara vinnuumhverfis.

Í þjálfuninni muntu kynnst almennum kostum fjölbreytts vinnumarkaðar og ávinninginn fyrir þig sem einstakling, hvort sem þú ert stjórnandi eða starfsmaður á gólfi. Þú munt taka þátt í ýmsum verkefnum, ýmist einstaklings- eða hópverkefnum. Leiðbeinandinn mun leiðbeina og styðja þig meðan á þjálfuninni stendur. Þjálfuninni verður "lífandi", hvort sem hún fer fram á netinu eða í staðnámi, sem gerir öllum kleift að taka þátt í athöfnum og umræðum.

Í upphafi verður þú beðin um að kynna þig og hvar þú starfar. Ef þú ert í fjarfundarbúnaði þá mælum við með að hafa kveikt á myndavélinni til að auka samskipti milli þátttakenda. Við hvetjum þig einnig til að nota "spjallið" á meðan á þjálfuninni stendur og taka þátt í samræðum þegar það á við. Í upphafi hvernar lotu mun leiðbeinandi fara stuttlega yfir innihald lotunnar. Til að fá sem mest út úr þjálfuninni er mikilvægt að mæta í allar loturnar fjórar. Á meðan á þjálfuninni stendur muntu einnig njóta góðs af fjölbreytileika kortum (e. Diversity Cards) sem þróuð voru sérstaklega fyrir þetta verkefni.

Að þjálfun lokinni verður þér einnig boðið að sækja samtalsklúbba um fjölbreytileika. Gert er ráð fyrir að samtalsklúbbarnir verði í fjórum lotum, annað hvort á netinu eða í raunheimum. Nánari upplýsingar um klúbbana má nálgast hjá stofnuninni sem hýsir verkefnið. Það er mikilvægt að þú deilir netfanginu þínu eða símanúmeri eða hvoru tveggja svo hægt sé að koma til þín upplýsingum um dagskrána og þjálfunina.

Ef þú lendir í einhverjum tæknilegum erfiðleikum með nettengingu, vinsamlegast láttu þjálfunarteymið vita eins fljótt og auðið er og þau munu aðstoða við að leysa úr því. Ef tenging rofnar á meðan á þjálfuninni stendur, vinsamlegast skráðu þig inn aftur í gegnum upprunalega hlekkinn (nema annað sé sérstaklega tekið fram). Í hverri lotu verður stutt kaffihlé sem leiðbeinandi mun tilkynna. Mælt er með því að slökkva á myndavélinni og hljóðnemanum meðan á hléinu stendur ef um fjarfund er að ræða.

Við sumar athafnir gætir þú þurft að hafa farsímann þinn eða annan vafráflipa tiltækan, til dæmis ef þú notar Mentimeter. Leiðbeinandi mun fara betur yfir þetta og aðstoða sé þess þörf.

Í lok hvernar lotu mun leiðbeinandi þinn deila tengli á matsblað fyrir lotuna. Ef þjálfunin fer fram á netinu verður hlekknum deilt í spjalli. Það er mjög mikilvægt að matsblöðin séu fyllt út í lok hvernar lotu þar sem þau eru mikilvægur hlekkur í áframhaldandi þróun námsgagna og námsefnisins. Þessu má ljúka rafrænt fyrir lok hvernar lotu.

Við vonum að þú njótir þjálfunarinnar og að þú öðlist sjálfstraust til að deila því sem þú hefur lært með fyrirtæki þínu og teyllum!

Bestu kveðjur frá Diversity Inside Out hópnum.

2. Loturnar

2.1. Lota 1: Ávinningur af fjölbreyttum starfshóp fyrir stofnanir og einstaklinga

Leiðbeinandinn eða leiðbeinendurnir munu kynna sig, verkefnið og vinnustað sinn og biðja síðan alla þátttakendur um að kynna sig áður en lotan hefst. Þú getur deilt nafni þínu og núverandi starfi og hvað í því felst í spjallinu og síðan mun leiðbeinandi leiða umræður til að brjóta ísinn. Þetta á að vera skemmtileg byrjun til að auðvelda þátttakendum að slaka á og kynnast.

Námsefni fyrir lotu 1

- Ávinningur af jafnrétti kynjanna - Kyn og víxlverkun eftir Covid
- Hugafar inngildingar og fjölbreytni- að hverju þarf að huga á vinnustað, t.d. tungumáli
- Stuðla að breytingum - menningarleg forysta
- Umræður um mikilvæg málefni með raundæmum

Þátttakendur munu gera með sér samning sem hjálpar þeim að byggja upp traust innan hópsins. Eftir að lotan hefst gæti hópnum verið skipt upp í þör eða minni hópa til að ræða spurningar sem tengjast fjölbreytileika og inngildingu.

Leiðbeinandi þinn mun styðja þig og fara milli hópa og aðstoða og leiðbeina áður en hópurinn er sameinaður á ný í hópumræður. Þú gætir mögulega byggt á eigin reynslu og í þessum hluta og íhugað hvort stofnunin sem þú vinnur hjá styðji við fjölbreyttan vinnumarkað. Þú verður beðin(n) um að íhuga "orðræðuna" á vinnustaðnum þínum og hvort hún sé opin og jákvæð (e. Inclusive), eða má greina kynjaðan- eða fordómafullan undirtón?

Lotunum mun einnig fylgja glærुकyning til að auka skilning og hjálpa til við að útskýra kenningar, rannsóknir og nýjustu straua.

Fyrir lok lotunnar mun leiðbeinandi deila frekara efni til lesturs og dýpri þekkingar á þeim þemum sem loturnar fjalla um, auk dæma um stofnanir sem telja má til fyrirmyndar hvað efnið varðar.

Í lok hverrar lotu mun leiðbeinandi deila tengli með matsblaði fyrir lotuna í spjallinu. Það er mjög mikilvægt að klára matið til að styðja við áframhaldandi þróun námsefnisins. Matinu er hægt að ljúka rafrænt. Leiðbeinandi mun minna á dagsetningu og tíma næstu lotu og að lokum færðu tækifæri til að spyrja þeirra spurninga sem þú gætir haft.

Vinsamlegast taktu þátt í umræðunum svo þú fáir sem mest út úr lotunni- allir hafa mismunandi reynslu til að deila.

2.2. Lota 2: Sálfræði „öðrunar“.

Þessi lota mun kanna kenninguna um sálfræði öðrunar (e. othering). Leiðbeinandi leiðir umræður til að brjóta ísinn og rifjar upp það sem farið var yfir í síðustu lotu til að athuga hvort frekari útskýringa sé þörf. Námsefnið er hannað þannig að loturnar tengjast, þannig að upprifjunin þjónar líka því hlutverki að leggja grunninn að næstu lotu.

Í stuttu máli þá er öðrun það að við komum öðruvísi fram við þá sem við teljum tilheyra „okkar hóp“ en þá sem við teljum tilheyra „öðrum hópi“, þ.e. hópi sem er skilgreindur sem "einhver annar hópur en okkar hópur."¹

Við stimplum oft óafvitandi hópa eða einstaklinga. Þetta er eitthvað sem við temjum okkur mjög snemma, oft notað sem hluti af kennslu til að setja viðmið. Hins vegar leiðir það líka til þess að hvert og eitt okkar þróar með sér ákveðnar hugmyndir um staðalímyndir, hvort sem þær tengjast ákveðnum hópum eða menningu.

¹ [Geher G. The Psychology of 'Othering': Outgroup psychology and the roots of social conflict. Psychology Today](#)

"Ómeðvituð hlutdrægni er þegar við tökum ákvarðanir eða dæmum á grundvelli fyrri reynslu okkar, á grundvelli okkar eigin djúpstæða hugsanamynsturs, ályktana eða túlkana, án þess að vera meðvituð um að við erum að gera það. Kaldhæðnin er sú að fordómar og mismunun eru óhjálkvæmilegar aukaafurðir skilvirkni mannlegrar þekkingar".²

Við flokkum og setjum einstaklinga sjálfkrafa í hópa og ákveðum ómeðvitað hvort einhver sé eins og við eða tilheyri einhverjum "öðrum" hópi. Þessi tilhneiging verður rædd í hópumræðum þínum og dæmum deilt.

Í lok lotunnar skaltu ljúka matinu á netinu. Tenglinum verður deilt í spjalli og þú getur klárað þetta rafrænt. Leiðbeinandi mun minna á dagsetningu og tíma næstu lotu og að lokum færðu tækifæri til að spyrja þeirra spurninga sem þú gætir haft.

2.3. Lota 3: Jákvæð inngrip (positive psychology interventions) til að stuðla að velferð fjölbreytts hóps starfsfólks

Þessi lota mun leggja áherslu á mikilvægi vellíðanar hjá fjölbreyttum starfshóp og kynna inngrip með jákvæðri sálfræði sem geta verið gagnleg tæki til að ná þessu markmiði.

Leiðbeinandi leiðir umræður til að brjóta ísinn og rifjar upp það sem farið var yfir í síðustu lotu til að athuga hvort frekari útskýringa sé þörf. Námsefnið er hannað þannig að loturnar tengjast, þannig að upprifjunin þjónar líka því hlutverki að leggja grunninn að næstu lotu.

² "Unconscious bias is when we make judgments or decisions on the basis of our prior experience, our own personal deep-seated thought patterns, assumptions or interpretations, and we are not aware that we are doing it. The irony is that prejudice and discrimination are inevitable by-products of the efficiency of human cognition". Professor Uta Frith DBE FBA FMedSci FRS

<https://royalsociety.org/-/media/policy/Publications/2015/unconscious-bias-briefing-2015.pdf%20p2>

Meðal þess sem unnið verður með í þessari lotu er:

- Jákvæð sálfræði – lykilhugtök og þemu
- Hlutverk yfirmanna – áhrif á starfsánægju
- Hreinlætispættir í kenningu Herzbergs
- Að bæta fundi með jákvæðu sálfræðiívafi
- Aðgerðaáætlun – hvernig á að nota fjölbreytnisþjöldin í vinnuumhverfi

Í lok lotunnar skaltu ljúka matinu á netinu. Tenglinum verður deilt í spjalli og þú getur klárað þetta rafrænt. Leiðbeinandi mun minna á dagsetningu og tíma næstu lotu og að lokum færðu tækifæri til að spyrja þeirra spurninga sem þú gætir haft.

2.4. Lota 4: Breytingar og áskoranir eftir Covid á vinnustaðum með fjölbreyttan hóp starfsfólks

Að vanda mun Leiðbeinandi leiða umræður til að brjóta ísinn og rifja upp það sem farið var yfir í síðustu lotu til að athuga hvort frekari útskýringa sé þörf. Námsefnið er hannað þannig að loturnar tengjast, þannig að upprifjunin þjónar líka því hlutverki að leggja grunninn að næstu lotu.

Umræðuefni 4. lotu:

- Þrautseigja og breytingamiðuð hugsun á vinnustaðnum
- Jöfnuður
- Fjarvinnu- og staðvinnuteymi
- Þjálfun og þróun
- Ráðningar
- Stöðuhækkunarir
- Sveigjanleiki fyrir starfsmenn
- Forðast innistæðulaust sjálfshól

Í lotunni verður nokkur hópastarfsemi og þú munt einnig fá tækifæri til að nota *Fjölbreytnisþjöldin* til að kafa enn dýpra í umræðuefnið - það er mikilvægt að sýna skoðunum hvers annars virðingu í þessum hluta og stundum gætu þið þurft að vera sammála um að vera ósammála.

Þá munum við einnig skoða sveigjanleika, örارةiti, og þann sálræna skaða sem mismunun getur valdið. Flest höfum við upplifað örارةiti einhvern tíma á lífsleiðinni þar sem okkur kann að hafa fundist við vera útilokuð vegna aldurs, kynþáttar, kyns, stéttar, menningar o.s.frv.

Við munum auk þess kynna hugtakið "[Fake-flex](#)", sem búið var til af upphafsólki Flex Appeal herferðarinnar, þeim Önnu Whitehouse og Matt Farquharson. Hugtakið er notað til að lýsa vinnu að heiman þar sem viðeigandi stefnu skortir hjá fyrirtæki sem gerir það að verkum að starfsfólk sé stöðugt nettengt eða til þjónustu reiðubúið fyrir atvinnurekendur.

<https://techmonitor.ai/leadership/workforce/fake-flex-working-homeworking-covid-19>

Í lok lotunnar skaltu ljúka matinu á netinu. Tenglinum verður deilt í spjalli og þú getur klárað þetta rafrænt. Þar sem þetta er síðasta lotan mun leiðbeinandi kynna fyrir ykkur „Samtalsklúbb um fjölbreytileika“ (e. Diversity Conversation Club) sem þú gætir haft áhuga á.

3. Bakgrunnur samstarfsaðila að baki verkefninu

Jafnréttisstofa, Ísland

Jafnréttisstofa er opinber stofnun sem ber ábyrgð á eftirliti með jafnréttislögum. Stofnunin veitir ráðgjöf og fræðslu. Stofnunin aðstoðar einnig við að undirbúa kvartanir fyrir kærunefnd jafnréttismála og veitir

stjórnvöldum, stofnunum, fyrirtækjum og einstaklingum ráðgjöf í jafnréttismálum.

Vefsíða: <https://www.jafnretti.is/>

Inova Aspire, Holland

Inova Aspire býður upp á sveigjanlega ráðgjafapjónustu sem svarar þörfum stofnana og einstaklinga á alþjóðavettvangi hvað varðar fjölbreytileika, jöfn tækifæri og frumkvöðlastarf. Inova hefur sérfræðireynslu, bæði í Bretlandi og á alþjóðavettvangi, af þróun þjálfunar- og leiðsagnarefnis fyrir konur á ýmsum sviðum, þar á meðal í frumkvöðlastarfi, stjórnun og STEM. Í Inova Aspire sameinast í starfsfólki og samstarfsaðilum reynsla og hæfni í skipulagsþróun, sálfræði, handleiðslu og markþjálfun auk þekkingu víðsvegar að úr Evrópu til að aðstoða við persónu þroska og viðskiptaþróun.

Vefsíða: <https://www.inovaaspire.com/>

