

Working with Diversity and Inclusion in organisations

Är du insider eller outsider i gruppen? Hur är egentligen acceptansen för olikheter? Vi är alla snabba på att säga att vi bejakar olikheter och mångfald. Men hur fungerar vi i praktiken, vilka känslor väcks? Hur olikheter påverkar vårt sätt att inkludera individer och grupper fick de 50 medlemmarna som deltog i FGOs vårmöte både uppleva och att lära sig mera om. Dennis J. DaRos ledde två intensiva dagar kring "Diversity och Inclusion in organisation" Han var själv en mycket god förebild som visade i handling hur man inkluderar deltagare!



– Ni ställer fördjupande frågor på ett härligt sätt, som jag inte van vid, sa Dennis J. DaRos, efter den första dagen. Det var första gången han besökte Sverige, men förmodligen inte den sista. Dennis är god vän med Johnny Johnson och Susanne Holmqvist som han mött på Gestaltövningar i USA. Han har deltagit i flera olika gestaltprogram både vid Cleveland och Cape Cod och hans terapeut heter Joe Melnik. Dennis arbetar i egen konsultfirma och samverkar med GISC - Gestalt International Study Center.

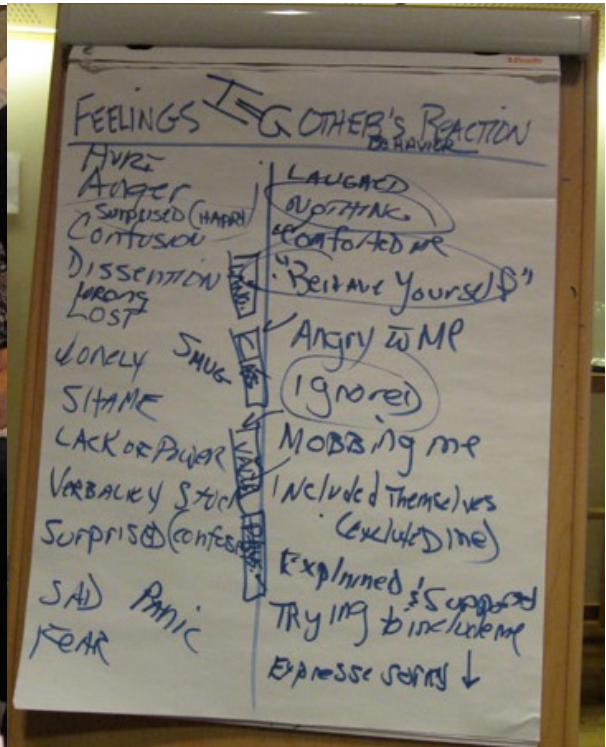


Dennis presenterade sig själv och sin familj, eftersom han ofta använder dem i sina exempel. Hans ena son är homosexuell vilket har lärt Dennis mycket om "diversity". På ett strukturerat sätt presenterade han upplägget för dagarna och PPT-bilderna kan du ta del av på FGOs hemsida. Vi fick alla kort presentera oss genom en runda. Vad vi arbetar med och vårt intresse för frågan. Den första övningen handlade om kontakt och

att verkligen se varandra. Hello! I see you, therefore I exist! Under några minuter gick vi runt i rummet och hälsade på så många personer som möjligt. Dennis slutsats: Du kan aldrig inkludera människor om du inte ser/möter dem. Han berättade en underbar historia om en liten pojke som skulle flyga för första gången. Som gick igenom hela flygplanet och log åt alla och sa Hello! till varenda passagerare. Den starten på flygresan gav energi och en härlig stämning!

Highlights från Dennis J. DaRos

- Everyone wants to be seen as an individual but we are judged by group identity.
- Be aware of: insider/dominant - outsider/subordinate
- There is always an inside/outside situation in groups
- Use observation skills; tracking data to become aware of insider/dominant and outsider/subordinate.
- Unaware insiders live in La-la-la-land.
- Lean in to connect –lean back to get perspective!
- Diversity attracts talent.
- Diversity and inclusion awareness is not only value-thing, it is good business!



När de två listorna "feelings" och "others reactions" växte fram vid summeringen blev det så oerhört tydligt hur "olikhet" associeras med negativa upplevelser, sa Marianne Hedelin.

Första minnet

Marianne Hedelin, organisationskonsult som bor på Öland:

– Jag fick många idéer och konkreta verktyg för fortsatt arbete med mångfaldsfrågor. En av de starkaste upplevelserna var övningen där vi fick minnas den första gången då vi kände oss olika. Uppläggningsen av den var helt suverän, alltifrån de första inledande frågorna till summeringen. Dels blev jag känslomässigt berörd av själva minnet, men lika mycket av att se de två listorna "feelings" och "others reactions" växa fram vid summeringen. Det blev så tydligt hur "olikhet" associeras med negativa upplevelser.

– Förutom att hädanefter ha en egen liten inbyggd varningsklocka så fick jag med mig en övning jag kan och vill kopiera rakt av. Och jag fick återigen bekräftelse på att vårt gestaltiska förhållningssätt fungerar: vikten av att bli berörd och medveten om sina känslor.

Insider eller outsider?

Insider är de som har en gruppidentitet som ses som "passande" och som mest liknar de som har makt; som tjänar på organisationens sätt att fungera och som får stöd av reglerna i sin gruppidentitet.

Outsider är de vars gruppidentitet ses som "inte passande", "mindre eller annorlunda än de som har makt" och för vilka organisationens sätt att fungera skapar hinder mot att kunna bidra fullt ut och mot att kunna känna tillhörighet.

– De här orden anknyter till ord som makt och inflytande men har fler dimensioner. De känns intressanta att arbeta med och jag ska definitivt pröva. T.ex. att med hjälp av insider/outsiderbegreppen analysera sig själv utifrån språk, kön, ålder, geografi, fysik etc. så som vi fick göra under seminariet. Och i min fantasi har jag redan utvecklat övningarna till uppställningar och gestaltningar på golvet, sa Marianne Hedelin.

Fler reflektioner kring begreppen från andra deltagare:

Anette Wessman är en av de nya medlemmarna i FGO. Hon arbetar som chef för intern service på Folksam.
– Min avdelning är i högsta grad mångkulturell. Jag har verkligen fått upp ögonen för den rädsla som finns för att inte tillhöra gruppen. Nu ska jag gå tillbaka och medvetandegöra och träna på min grupp. Jag har fått många övningar att ta med mig.

Marie Gunnarsson arbetar med HR på Vattenfall. Hon reflekterade också kring begreppen och hur de påverkar i praktiken. Vilka är det exempelvis som sätter reglerna?

– Det handlar om att den dominanta gruppen som har makten måste bli medveten innan förändring kan ske. Exempelvis måste fler pappor bli medvetna om betydelsen av att vara hemma och ta hand om barn innan vi kan uppnå en bättre jämvikt i föräldraledigheten, tänkte Marie.



Bente Kaj Henrikson (Sittande i röd tröja) tar sig för pannan när de besökande representaterna från en annan kultur försöker skapa kontakt!

Övning kring olika kulturer

I en övning delade Dennis in oss i tre olika kulturgrupper. Alla deltagare fick skriftligen ta del av vilken kultur, beteende och värderingar som gällde för den grupp man ingick i. I "Aguila" som jag tillhörde var vi försiktiga i vårt kroppsspråk, vi tittade över varandras huvuden när vi inte gillade vad vi hörde. Vi klappade händerna om vi hade hört samma sak tidigare och vi lyssnade utan att avbryta.

Så fick grupperna varsin uppgift att lösa. Alla grupper startade att kommunicera, gestikulera och agera på olika

sätt för att komma fram till en lösning. Efter en stund bröt Dennis och skickade tre representanter från varje grupp vidare in i nya grupper... Ljudnivån steg, de nya representanterna försökte förgäves att göra sig förstådda.

Bente Kaj Henrikson, organisationskonsult i Härnösand deltog i min grupp. Hon reflekterade över sin egen reaktion efter övningen:

– Det föll mig aldrig in att möta de nya som kom in! Istället sökte jag mig till mina egna kompisar och höll de nya utanför. Jag känner igen beteendet

hos mig själv. Efter övningen blev det så tydligt att jag utgår från mig själv som norm och gruppen fungerar på samma sätt – fast det blir ännu starkare. Det var nyttigt att se det så tydligt vilka som blev de dominerande och hur vi hanterade de nya – underordnade. Det här att nyttigt att tänka på när jag kommer in som en outsider i ett företag. Men samtidigt ser jag saker som de inte ser. Att arbeta med Dennis ger mig också känslan av att jag tillhör en privilegierad grupp globalt sett, sa Bente.

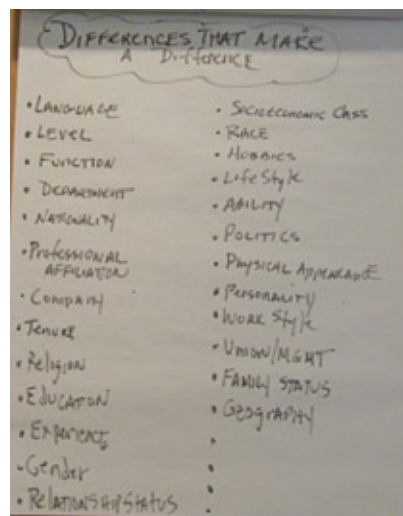
FGOs årsmöte

Söndagen inleddes med sedvanligt årsmöte för FGO. Åter diskuterades frågan huruvida FGO ska ändra sina kriterier för att öppna upp för andra medlemmar än dem som diplomerats på Gestalt Akademiens organisationslinje. Inte heller denna gång kom vi fram till något beslut. Den av styrelsen föreslagna ändringen avlogs. Flera nya förslag kom upp. Stämningen var dock god och flera av medlemmarna påminde om ämnet för helgen - Diversity! Styrelsen omvaldes med en förändring. Celicia Winrow lämnade sin plats efter ett år.

På hennes plats nyvaldes Karin Grönberg som är organisationskonsult och utbildad art director.

Ann-Christine Rosén från styrelsen påminde om två idéer som kom upp på förra vårmötet: En Gestaltmessa samt Fältarbete kring Gestalt i skolorna. Alla som var intresserade kunde skriva upp sig på en lista för att komma vidare med arbetet.

Efter två bra dagar under Dennis ledning fick han en glaspresent av Ulf Zwedberg och Susanne Holmqvist och avtackades med lång och varm applåd!



Dennis lista på Differences that make a difference! Företeelser som skapar outsiders