



## Vi-orienteret inklusion

En tilgang til inklusion, diversitet og tilhørsforhold, som tager udgangspunkt i vi-orienteret indstilling

Alt for mange organisatoriske bestræbelser på at tackle ligestilling, diversitet og inklusion fokuserer udelukkende på adfærd. Den marginaliserende og diskriminerende adfærd, du prøver at udrydde fra din organisation er adfærdsmæssige manifestationer af et dybere problem; indstilling. Hvis du foretager adfærdsendringer, der ikke ændrer indstilling, defineret som den grundlæggende måde, vi ser og betragter andre på, vil intet ændre sig på den lange bane. Arbinger er ekspert i at hjælpe ledere og deres teams med at forstå og ændre den indstilling, der driver adfærden. Arbingers processer og workshops om vi-orienteret integration giver organisationer redskaberne til at skabe den indstilling og dermed den nødvendige adfærd der kræves for at skabe en inkluderende arbejdsplads, der fremmer retfærdighed, fejrer og promoverer mangfoldighed og sikrer en ægte følelse af tilhørsforhold.

Arbejdet med vi-orienteret inklusion guider deltagerne gennem en proces med selvopdagelse for at afdække ubevidste bias og blive udstyret med praktiske redskaber til at fremelske og fastholde fællesskabsfølelse og inklusion i egne teams og på tværs af organisationen.

### Fordele ved at vælge vi-orienteret inklusion

Fokus på mangfoldighed og inklusion blandt alle grupper og ikke blot få udvalgte grupper

Fokus på både indstillings- og adfærdsforandringer og har ikke kun adfærdskorrigerende og regler

Brug af ægte eksempler og fortællinger fra teamet istedet for rollespil og prefabrikerede cases

Inviterer alle ind til dialog og refleksion, frem for at fremhæve fejl der er begået af deltagerne

Skaber lyst til at forbedre den psykologiske trykthed på arbejdspladsen

Fokus på at arbejde med sig selv igennem dialog og gruppearbejde

"Indholdet var provokerende, og spørgsmålene fik dig til at grave dybt i dig selv, som jeg ville have forventet af en Arbinger workshop. Jeg gik derfra med et nyt perspektiv på, hvordan man griber ansættelse, inklusion og diversitet an uden bias, og hvordan man skaber inklusion på arbejdspladsen."

**BRITTA HOLLOWAY**

Bedemand og direktør for Uddannelse & Udvikling

## Workshoppen

Vi-orienteret inklusion er en en-dags workshop, der passer til medarbejdere på alle niveauer i organisationen fra øverste ledelse til frontlinjen.

Deltagerne lærer at bruge konkrete redskaber og deltager i dialoger og gruppearbejde som har til formål, at udfordre dem selv og dem omkring dem. Workshoppen indeholder også en introduktion til implementerings- og fastholdelsesmoduler der indeholder videos og redskaber til at implementere og fastholde varig forandring.

Alle deltagerer får adgang til en online portal med disse redskaber og videos. Trykte materialer er tilgængelige mod et ekstra gebyr.

Det kræver ikke nogen Arbingerforudsætninger, at deltage.

## Træn træneren

Hvis du har en rolle i din organisation, hvor du er ansvarlig for dette område, enten som leder eller måske som en del af dit job, kan du overveje at blive uddannet intern facilitator. Træn træneren er en heldags workshop og deltagelse forudsætter, at du har været på Vi-orienteret inklusion. Skriv til [info@arbinger.dk](mailto:info@arbinger.dk) hvis du ønsker mere info. In this section, participants explore their impact on others within the context of the tools and frameworks they have explored. They share their most important learnings and make commitments to their peers.ation.

## Det får du med hjem

- Bliv udstyret med redskaber til at fremme trygge, ærlige, selvreflekterende og produktive dialoger
- Bliv klogere på bias og hvordan de opstår i os
- Forståelse af konsekvenserne af stereotypisering og overdrivelse af forskelle
- Konkret plan for anvendelse af redskaber til at reducere bias, øge tilhørsforhold og påvirke forandringer
- Styrk den psykologiske tryghed i din organisation

## Indhold på workshoppen

### Del 1: Begynd på den rigtige måde

Deltagerne skaber i fællesskab de betingelser, der vil fremme ærlig selvrefleksion og produktiv dialog på workshoppen.

### Del 2: Indstilling og bias

Her arbejder vi med hvordan udviklingen inde i os flytter sig fra bias til fordomme som danner grundlag for diskrimination.

### Del 3: Hvordan opstår bias?

I dette afsnit opdager deltagerne deres egen medvirken til at skabe fordomme og hvordan vores dårlige behandling af andre sætter gang i et behov for at se andre som ting.

### Del 4: Former for bias

Vi ser på hvordan de forvrængede, forudindtagede måder at se andre og os selv på, er unikt manifesteret i vores eget liv. Vi arbejder med mønstre som vi har med os fra tidligere erfaringer.

### Del 5: Forandringer

Vi arbejder med en konkret ramme for forandringer, der sikrer, at vores indsats for at hjælpe andre, og os selv, med forandringer er forankret i en vi-orienteret indstilling så vi minimere modstand og invitere til ægte og varig forandring.

### Del 6: Ledelse af inklusion

Vi arbejder med værdien af mangfoldighed og farerne ved symboisme. Vi laver konkrete planer for at fremme mangfoldighed på en sund måde, der respekterer hver enkelts værdi.

### Del 7: Ægte forandring

Vi laver handlingsplan for hvilke redskaber deltagerne vil bruge, når de kommer tilbage fra workshoppen samt plan for opfølgning og fastholdelse. Gennemgang af online ressourcer i portalen.