

# - Från ord till handling i det olikhetsfrämjande arbetet -

**Vill ni öka er organisations innovation och lönsamhet?  
Är ni beredda att ta tillvara olikheternas potential?  
Behöver ni stöd i att ta steget från teori till praktik?**

## Vilket stöd ger en ADA-utbildning?

En ADA-utbildning ger er de grundläggande verktygen för att konkretisera arbetet med att ge olikheter utrymme i organisationen. Målet är att ni efter genomförd utbildning har uppnått följande:

- ✓ Större medvetenhet kring vad olikheter innebär på individ- och organisationsnivå
- ✓ Kunskap om hur ni kan använda olikheter som en konkurrensfördel och skapa mervärde
- ✓ Gemensam definition av begrepp, vision och nyckelindikatorer för mätning och utvärdering
- ✓ Tydlig aktivitetslista med konkreta steg för att gå från ord till handling

---

**Kontakta oss!** ADA ges i samarbete mellan fyra aktörer som genom sin forskningsbaserade och praktiska expertis inom organisationsutveckling och talent management ger er organisation kraftfulla verktyg för hållbar förändring. Kontakta oss gärna för att veta mer!

david.morgenstern@cubiks.com  
kristian.andersson@multimind.se

ergin@divinity.nu  
minna@welinksweden.se

## Hur går det till?

ADA ges som interaktiva workshops i tre steg och lämpar sig bäst för lednings- och arbetsgrupper med upp till 15 personer. Vi arbetar utifrån forskning och best practice, alltid med er egen organisation som utgångspunkt.

## Awareness

**Workshop 1:** Hur skapas och upprätthålls normer? Hur påverkar föreställningar och myter vårt beteende? Hur bidrar mina personliga preferenser till mitt sätt att hantera olikheter? På vilket sätt kan detta skapa dysfunktionella organisationer och arbetsplatser? Vilka möjligheter finns för förändring?

## Definition

**Workshop 2:** Vad menar vi med begrepp som olikheter, mångfald och inkludering? Vilken vision har vi för olikheter i vår organisation, på kort och lång sikt? Hur mäter vi effekterna av vårt arbete?

## Action

**Workshop 3:** Vad ska man SLUTA göra, BÖRJA göra och FÖRÄNDRA för en mer inkluderande arbetsplats? Hur ska vi prioritera? Vilka steg tar vi för att gå från ord till handling?

