



seema

= VI



Hvorfor mangfoldsledelse

FN's bærekrafts mål

- God helse
- God utdanning
- Likestilling mellom kjønnene
- Anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Innovasjon og infrastruktur
- Mindre ulikhet
- Bærekraftige byer og samfunn
- Fred og rettferdighet



Mangfoldsledelse er lederes mangfoldskompetanse og mangfoldsmodenhet uttrykt i praksis gjennom deres ledergjerning.

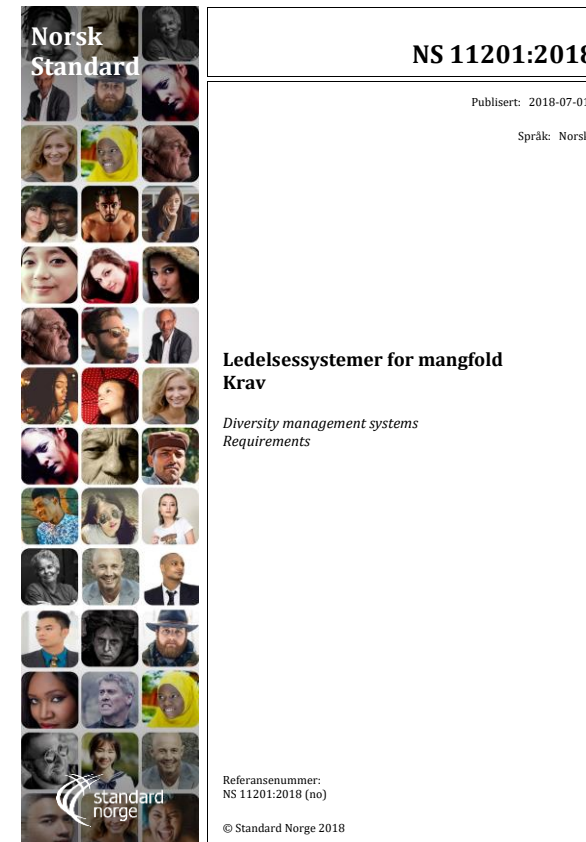
Det vil si en leders evne til å anvende kunnskaper, ferdigheter og optimalt benytte potensialet i mangfoldet for å **oppnå tiltenkte resultater** gjennom modig, trygg, fleksibel, nyskapende og nytenkende lederskap av likheter og ulikheter mellom sine ansatte.

For å imøtegå og aktivt endre reproduksjon av sosial ulikhet i kulturskolen, viser forskerne til at det trengs et større mangfold blant lærere, ledere, utdanningsinstitusjoner og forskere i og for kulturskolen.

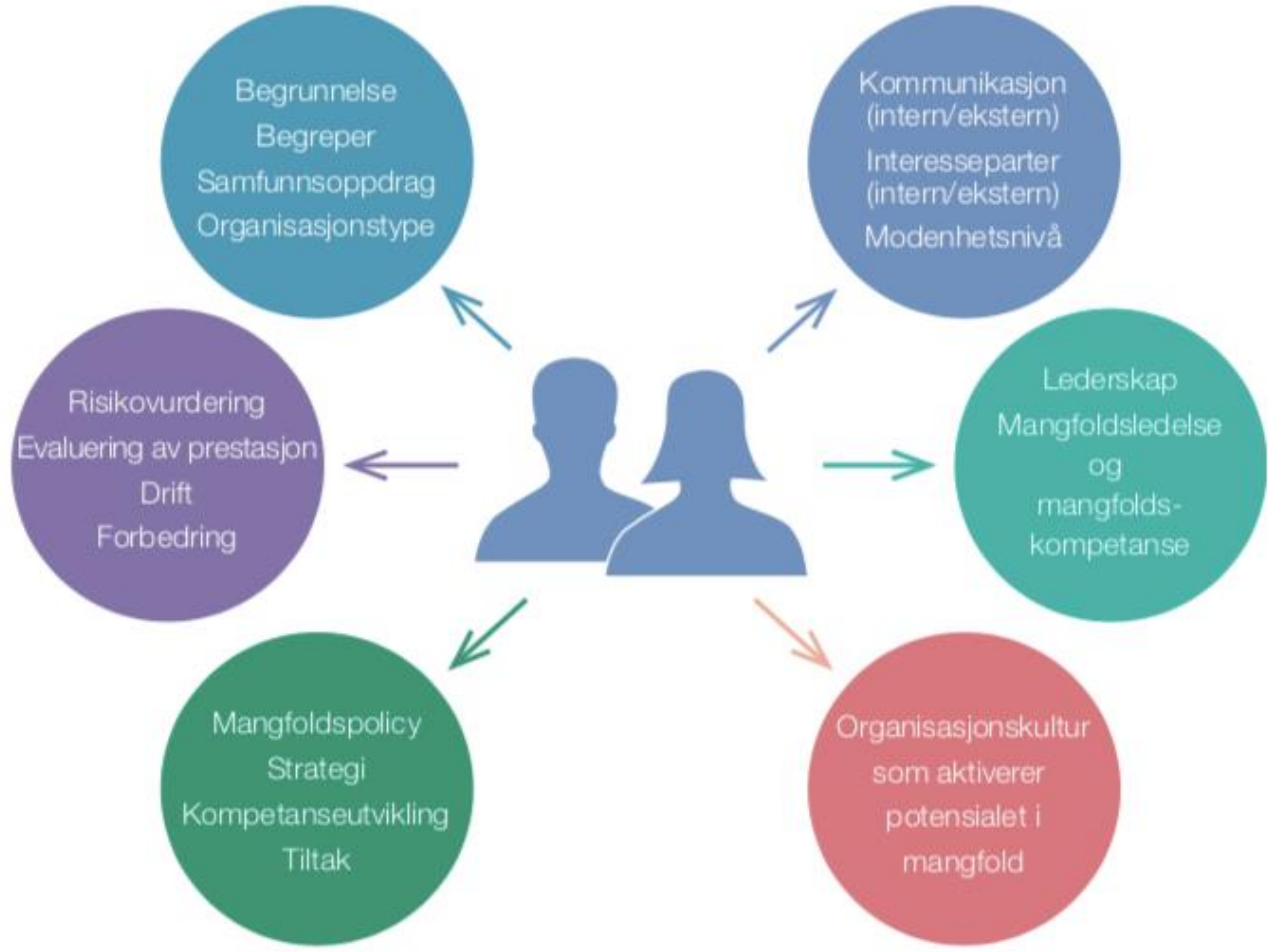
Mangfoldet handler om ulike fag, tradisjoner, kunstfagdidaktisk grunnsyn, verdier og kulturell bakgrunn.

- Mangfold av innsikt
- Mangfold av perspektiv
- Rekruttere, utvikle og beholde
- Kreativitet
- Attraktivitet
- Relevans og representativitet
- Inkludering og sosialisering
- Nå nye målgrupper

- Benytte potensialet i mangfoldet i organisasjonen
- Fremme innovasjon, verdiskaping og bærekraft
- Fremstå attraktiv som arbeidsgiver for å tiltrekke talent og allsidig kompetanse
- Mangfold og likestilling ikke bare tallfeste, men bruke i systematisk for å oppnå tiltenkte mål



Standarden



Vi teller mangfoldet

- 70 norskeide selskap og 7 kommuners årsberetninger.
- 27% rapporterer på mangfold (teller).
- Ingen kobling mellom mangfold og oppgaveløsning.
- Utydelig kommunikasjon rundt mangfold og likestilling.
- Ikke fokus på kompetanseutvikling eller kulturendring.
- Ikke fokus på verdiskaping og effektivitet.



Sertifisering av mangfoldsledere i henhold til kompetansekravene i Standard for ledelsessystem for mangfold.

En mangfoldsleder besitter mangfoldskompetanse og har mangfoldsmodenhet til å anvende kunnskaper, ferdigheter og optimalt benytte potensialet i mangfoldet.

Derigjennom **oppnå tiltenkte resultater** gjennom modig, trygg, fleksibel, nyskapende og nytenkende lederskap av likheter og ulikheter mellom sine ansatte.
(Sertifiseringsorgan: Norsk sertifisering as)



seema

Grunnlegger

Loveleen Rihel Brenna

+47 908 40 725 | loveleen@seema.no

Dronning Eufemias gate 16, 0191 Oslo

www.seema.no | www.mangfoldsledelse.net