

# ***Scenarion***

*Ledarträning för  
rundabordssamtal i  
inkluderande innovation*

Scenario 1: Kim är positiv men ändå motvalls.

Scenario 2: Mika är pådrivande och ifrågasättande med mycket erfarenhet och idéer.

Scenario 3: Robin är oförstående men med mycket makt att påverka.

scenario 4: Lo känner sig tvingad att vara deltagare och förstår inte nyttan.

# *Scenario 1*

*Kim*

Den här personen är i teorin positiv till frågan om inkluderande innovation. Den är påläst, kunnig och har erfarenhet av arbete i den frågan.

Den tycker att det är självklart att vi ska arbeta inkluderande men har ingen tilltro till gruppledaren eller till att något faktiskt kommer att förändras. Efter att ha varit med länge är tron på förändring och engagemanget tynande.

Som mötesdeltagare är den skeptisk och kritisk.

# *Kim använder argument som*

“Detta har vi redan diskuterat så många gånger”

“Hur kan vi inte ha kommit längre?”

“Det spelar ingen roll vad vi gör för det är ändå inte vi som kan påverka något”

“Gruppledaren har ingen verklighetsuppfattning”

# ***Tips till samtalsledaren (s 1)***

Din uppgift är att skapa ett gemensamt engagemang oavsett vad personer har för tidigare erfarenheter. Äkta engagemang är viktigt för att lyckas låsa upp ett inkluderande förhållningssätt som ledare.

Visa att du också är påläst men var förstående för att du förstås inte vet samma saker eller kanske lika mycket. Tryck på att för att få förändring på riktigt måste majoriteten av gruppen vara med och förstå. Samt att vi aldrig går ner i samma vatten två gånger.

***Frågor du kan  
ställa i "ordet  
är fritt"***

"Kan du se några ljuspunkter i arbetet som pågår just nu?"

"Vad tycker du är det viktigaste som behöver komma fram idag?"

"Hur tror du att vi kan få fler med på tåget?"

# ***Scenario 2***

*Mika*

Den här personen har lång erfarenhet med att kämpa för sin fråga och har personliga kopplingar till ämnet.

Den är en patient, entreprenör och/eller aktivist och har många gånger upplevt att den inte blir lyssnad på eller tagen på allvar.

Som mötesdeltagare är den pådrivande och ifrågasättande.

# ***Mika använder argument som***

“Jag har blivit diskriminerad”

“Lätt för er andra”

“Vården är diskriminerande”

”Det måste lösas nu”

# *Tips till samtalsledaren (s 2)*

Det är viktigt att skapa en trygg miljö på samtalet där alla känner att de är välkomna och tagna på allvar. Personer som ingår i en minoritetsgrupp riskerar att ofta utsättas för diskriminering, trakasserier, våld och okunskap i många olika moment. Detta kan leda till en psykosocial stress som grundar sig i att personen ständigt är på sin vakt för att bli utsatt.

Var inkännande under samtalets gång på hur deltagarnas olika agerande mottas.

Detta kan grunda sig i minoritetsstress och confirmations bias - att personen konfirmerar exempelvis att du avbryter med andra gånger den blivit avbruten. Här kan det vara bra att hänvisa till formalia. Alla måste kunna prata till punkt och alla ska få lika mycket tid. Det finns också minoritetsglädje, att det finns gemenskap i att inte vara majoritet. Försök att hitta dit, utan att ignorera upplevelser av exkludering.



# ***Frågor du kan ställa i "ordet är fritt"***

"Vilka lösningar finns enligt dig?"

"Hur skulle du med tre ord beskriva situationen/problemet?"

"Nu skulle jag vilja att andra får en chans att reagera på det du säger innan vår gemensamma tid är slut. Vilka tankar väcker det hos er andra?"

"Så viktigt att lyfta fram dessa erfarenheter, vad har du lärt dig som du kan dela med dig av till oss andra?"

# ***Scenario 3***

*Robin*

Den här karaktären har en prestigefull titel och är van med att få ta mycket plats. Den är intresserad av frågan men anser att det är andras ansvar att förändras.

Den är omedveten om sin egen privilegierade position eftersom den inte sällan kämpat hårt för att komma dit, och kan inte se hur andra har det sämre.

”Det är väl bara att kämpa och utbilda sig?!”  
Som mötesdeltagare är den respektlös mot samtalsprinciperna.

# *Kim använder argument som*

“Om andra vill ha vill ha makt får de väl jobba för det!”

“Vi kan inte ansvara för att alla ska känna sig inkluderade”

“Det låter jättekul, men det finns inte resurser för detta”

“Varför ska vi förändra när det funkar bra som det är?”

# *Tips till samtalsledaren (s 3)*

När en deltagare är omedveten om vilken makt den besitter kan det vara bra att tydliggöra samtalets principer. Om en deltagare avbryter andra eller pratar för länge kan du avbryta. Det kan göras antingen utan att poängtera att personen tar mycket plats:

”Tack, enligt samtalsprinciperna ska jag se till att alla får komma med sin åsikt. Så nu går jag vidare till nästa.”

Eller mer tydligt att personen tar mycket plats:

”Tack, jag får stoppa dig där för nu har du pratat mer än alla andra. Och rundaborssamtalet har begränsad tid samt att jag lovat nu att alla ska få komma till tals. Nu vill jag att vi tar gemensamt ansvar för tiden och släpper in fler röster här!”

***Frågor du kan  
ställa i “ordet  
är fritt”***

“Vad tror du att vi har att vinna på att vara nyfikna och öppna för nya infallsvinklar?”

“Vilka effekter kan det få för exempelvis den här målgruppen om vi ser det utifrån deras perspektiv?”

“Vad är bra med det som är nu?”

# *Scenario 4*

Lo

Den här karaktären är med i rundabordssamtalet för att den måste. Den är negativ till frågan och ser inte varför det är nödvändigt.

Den är på samtalet för att kunna visa “kryssa i några boxar” i en projektansökan. Den har svårt att se det faktiska värdet i inkluderande arbetsprocesser.

Som samtalsdeltagare är den negativ och läcker ofta en känsla av att inte vara intresserad eller att det här är ett nödvändigt ont.

# *Lo använder argument som*

“Detta är flummigt och PK”

“Det finns inte tid till detta”

“Vem säger att detta skulle fungera bättre?”

”Pass, jag hoppar denna fråga.”

# ***Tips till samtalsledaren (s 4)***

Som samtalsledare kan du ställa följdfrågor till de andra deltagarna för att hitta övertygande argument, inspirerande exempel och påvisa nytta.

Försök att inte fokusera för mycket på det negativa bara för att det tar stor plats, tidsmässigt eller känslomässigt.



# ***Frågor du kan ställa i "ordet är fritt"***

"Någon som har ett exempel att dela med sig av?"

"En gång läste jag om detta positiva exempel... Vad säger ni andra om det?"

"Finns det någonting dåligt med hur vi gör det idag? När vi rätt målgrupper?"

"Vilka effekter kan vi få om fler får vara delaktiga?"



*Vi gör jämställdhet och inkludering  
användbart, begripligt och roligt.*

