

# Studiematerial i Inkluderande Innovation

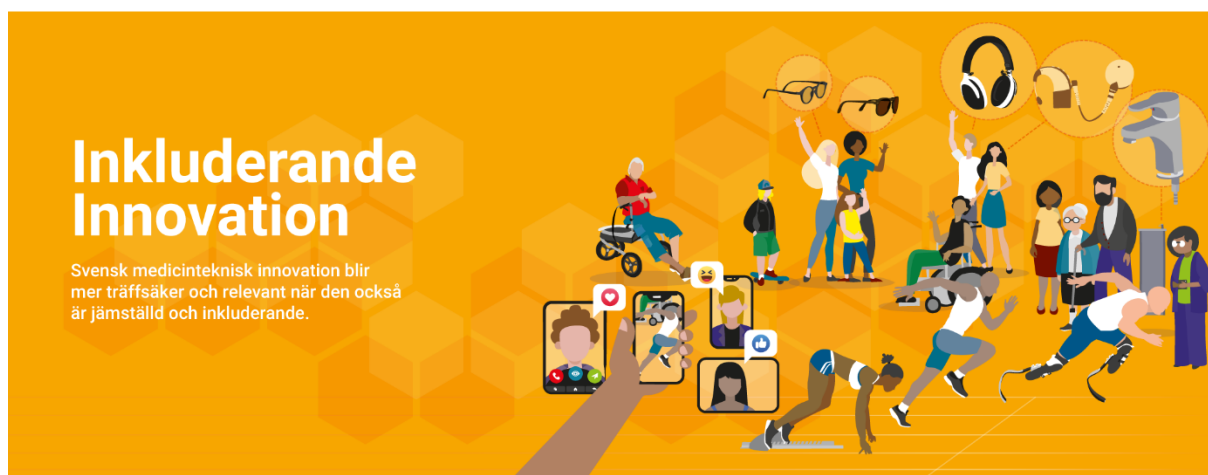
För deltagare i ambassadörsutbildningen Inkluderande innovation, VT 2022

Vad kul att du har valt att vidareutveckla dina kunskaper och bli en ambassadör i inkluderande innovation! Syftet med utbildningen är att få fler inom Life Science att bli dokumenterat skickliga på inkludering och normkritik. Detta material ingår som ett kompletterande material till Handboken Inkluderande innovation<sup>1</sup> och kommer att användas under utbildningens gång. Syftet med materialet är att ge er ett bredare underlag till de träffar som kommer att hållas under ambassadörskursen.

Vi kommer ses tre gånger under cirka en månad och fullföljd kurs ger ett diplom för dig som ambassadör inom inkluderande innovation. Inför varje träff finns förberedelseruppgifter.

Kursledare är Pernilla Alexandersson, normingenjör på Add Gender AB, entreprenör och jämställdhetsexpert. Malin Hollmark är projektledare på Medtech4Health.

**Vi önskar er varmt välkomna och hoppas att ni ska finna materialet givande och lärorikt!**



<sup>1</sup> Handboken finns för nedladdning via denna länk: <https://medtech4health.se/inkluderande-innovation/>

## Träff 1

Vi öppnar videorummet ca 10 minuter innan start. Hör av dig om du har några särskilda önskemål på tillgänglighet. Exempelvis om du vill ha materialet i ett visst format eller har frågor om delaktigheten på andra sätt. Under den första träffen kommer vi att introducera den handbok som framställts i projektet Inkluderande innovation. Syftet är att ni ska reflektera kring rollen som ambassadör och upptäcka varför du som ambassadör verkligen behövs.

### Förberedelseuppgift

- Inför träff 1 vill vi att ni läser på i Handboken<sup>1</sup> sidor 3-4 samt 6-9.
- Förbered dig på en incheckning med svar på vad du har för relation till ämnet "inkluderande innovation", varför du anmält dig till utbildningen och i vilken roll.

Att vara ambassadör är att personifiera viljan till förändring!

Du är specialist på ditt eget fält och med rätt verktyg ska du kunna driva på förändringen - inifrån. Vi börjar med att rikta fokus mot dig, du som ska bli ambassadör, vem är du? Vad är det som motiverar dig att vidareutveckla din kunskap och arbeta för denna förändring? Tänk igenom vad som driver dig framåt, är det baserat på egna erfarenheter av exkluderande, direkt mot dig eller indirekt mot en grupp du tillhör? Eller kommer det från en insikt i hur makt fördelas ojämlikt? Skriv gärna ned vad som motiverar just dig. Ditt Varför. Det kommer att behövas under hela din resa och det kan vara bra att påminna sig själv om varför vi vill uppnå ett mer jämlikt och inkluderande samhälle.

Uppgift:

Anteckna ditt varför! Vad driver dig att arbeta för inkludering?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rollen som ambassadör

I rollen som ambassadör så kan det vara viktigt att ha ett förhållningssätt som stöttar förändringsarbete i riktning för ökad inkludering och för moderna värderingar. Normförändring sker ofta då vissa grundläggande mänskliga värderingar trumfar andra värderingar. Enligt forskning från Institutet för framtidsstudier, baserat på World Values Survey, kallas de moderna värderingar som alltid trumfar mer traditionella värderingar för *universella*. De handlar om att *inte skada andra*, *rättvisa* och *självförverkligande*. När dessa ställs mot tradition - "så här vi alltid gjort" - eller auktoritet så vinner ofta de universella värderingarna.

Ett exempel på hur rätt förhållningssätt skapar positiv förändring är hur Add Genders nätverk för förändringsledare, *Normingenjörerna*, har vuxit fram sedan 2016 och vad det bygger på. Arbetat är baserat på både akademisk kompetens om makt, polarisering och normförändring och baserat på Add Genders konsulter erfarenhet att försöka få näringsliv och offentlig sektor i Sverige att arbeta med jämställdhet och mångfald.

Polarisering är när "mitten töms", polariserade sammanhang är aldrig bra för en inkluderande normförändring för moderna och jämlika värderingar. Därför är normingenjörens förhållningssätt fokuserad på vad som enligt forskning kan minska polariseringen och få fler människor att mötas och bygga broar mellan olika grupper.

Men det räcker inte att vinna över några i taget. Vi behöver kraft att nå många och argumentationen för jämlika och moderna värderingar behöver ske på många plan och med hänsynstagande till många parallella scenarion. Minskar exempelvis demokratin, ja då blir det svårt att argumentera fritt. Eller om polariseringen kring en fråga ökar snabbare än vad moderna och jämlika värderingar kan klara. Därför är också en viktig del normingenjörens förmåga att bygga stora och motiverade nätverk - där varje individ i sig kan argumentera för inkluderande värderingar och normer, utifrån evidens och praktisk erfarenhet. Att sprida de goda berättelserna är därför också en viktig förmåga hos en normingenjör som är certifierad via Add Gender.

Nu har du fått höra lite om Add Genders nätverk *Normingenjörerna* och vilken roll en normingenjör kan ha i samtalet om jämlikhet. Reflektera gärna hur detta kan föras över till rollen som ambassadör för inkluderande innovation. Är det något från rollen som normingenjör som du skulle vilja ta med dig in i rollen som ambassadör?

Uppgift

*Mina tankar om rollen som ambassadör för inkluderande innovation*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Inkluderande innovation

I Handboken<sup>1</sup> kan du läsa på om vad som definieras som *inkluderande innovation* och hur normer påverkar medicinteknisk innovation. När du har definierat din relation till ämnet, vilka frågor du kan relatera till och inte, är du redo att applicera ett normkritiskt perspektiv på din tillvaro.

## Jämlikhet, jämställdhet, normer, genus och diskriminering

På sid 4 i handboken kan du läsa om några centrala begrepp som är viktiga att känna till i ditt arbete. Det är också viktigt för dig som ambassadör att veta att dessa begrepp är föränderliga och att det råder olika diskurser om dessas betydelse och relevans. Det är också viktigt att förstå hur olika diskurser formar oss människor och får oss att tycka och tänka på olika sätt. Fundera på vad dessa begrepp betyder för dig, diskutera med andra och se om du har en annorlunda uppfattning än andra.

## Diskurs

Diskurs (discourse) betyder tal på franska och kan förstås som ramverk eller en helhet av sammanhängande uttryck. Det är särskilda sätt att tala och tänka om saker och ting eller dolda ordningar i vad vi får säga och inte säga. Vi får uppfattning om omvärlden och skapar våra värderingar genom olika diskurser. Diskurser förändras över tid och rum. Tänk till exempel på hur det pratas om jämställdhet och hur det har förändrats de senaste 70 åren. Eller hur det idag talas olika om jämställdhet eller genusfrågor på till exempel en humanistisk fakultet eller på en medtech-konferens, i Sverige och i Mexiko, i Stockholm och i Vetlanda. Diskurser görs genom interaktioner mellan människor. Vi bekräftar, reproducerar och förstärker diskurser genom att förhålla oss till normativa förväntningar när vi pratar och agerar. När de upprepas gång på gång kan de också slutligen förstås som bestämda eller naturliga, vilket kan ställa sig i vägen för olika typer av förändringsarbeten.

## Jämställdhetsdiskurs

- *Vad pratar vi om när vi pratar om jämställdhet?*

Ett tydligt exempel på hur diskurser förändras är jämställdhetsdiskursen. Språkbruket kring ordet jämställdhet har förändrats mycket sedan det började användas i samhälleliga diskussioner på 70-talet i Sverige. Vid den tiden användes begreppet främst för att belysa ojämna maktförhållanden mellan kvinnor och män. Diskussionen då ledde bland annat till att det infördes en jämställdhetslag 1986 som förbjöd diskriminering av kön, könsidentitet och könsuttryck samt skulle främja likvärdighet mellan könen. Det är ett exempel på hur den samhälleliga diskursen, i detta fall ett omfattande samtal om kvinnors rättigheter och lika värde, kan driva på förändring. År 2018 grundades en jämställdhetsmyndighet som ska bidra med stöd och kunskap för att hjälpa samhället att nå de jämställdhetspolitiska målen. En annan diskurs som har följt på detta är att byta ut jämställd till ordet jämlik, då jämlikhet syftar till lika värde och rättigheter oavsett kön, klass, etnicitet med mera.

Om vi tittar närmare på språkbruket kring jämställdhet kan vi särskilja många olika betydelser. Till exempel kan att vara *jämställd* innebära ett tillstånd - det är något som uppnås. Antingen är ett tillstånd jämställt eller inte jämställt. Det går i den meningen inte att vara mer eller mindre jämställd, såsom diskursen om att "Sverige är världens mest jämställda land" hävdar. Vi kan dela upp jämställdhet i tre betydelser; logiskt, pragmatiskt och juridiskt.

Den *logiska jämställdheten* förhåller sig till vad som skrevs ovan; jämställdheten är ett tillstånd och kan alltså inte graderas i “mer eller mindre jämställt”.

Den *pragmatiska jämställdheten* bedömer jämställdhet efter vad som är synligt och kan på så vis gradera exempelvis om en relation är jämställd eller vilket land som är mest jämställt.

Den *juridiska jämställdheten* kan delas upp i kvantitativ och kvalitativ. En kvantitativ jämställdhet uppnås i Sverige (enligt lag) när minst 40 % av gruppen (anställda, chefer, deltagare etcetera) är kvinnor och minst 40 % män. En arbetsplats där 60 % är män och 40 % är kvinnor räknas således som jämställd. En kvalitativ jämställdhet syftar till regler och rutiner, normer och värderingar, vilka i sin tur kan delas upp i en formell och en reell jämställdhet. Den formella jämställdheten menar att det inte finns några formella, rättsliga eller sociala hinder oavsett kön, medan den reella jämställdheten speglar vad människor faktiskt upplever.

Uppgift

*Kan du komma på andra diskurser som påverkar hur vi interagerar med varandra? Anteckna gärna några här.*

.....

.....

.....

.....

.....

Normförändring för inkluderande innovation och Normglasögon

Normkritik handlar inte om att vara kritisk mot normer utan snarare om att vara medveten om hur normer påverkar och formar oss som personer och olika maktförhållanden i samhället. När vi har förståelse för att vi formas in i olika tankesätt så blir det lättare att hålla i diskussioner med god ton. Att positioneras inom en norm eller passera som “normal” skapar särskilda premierande förutsättningar som skiljer sig från de förutsättningar som skapas för dem som förstås som avvikande eller inte passar in i den normen. När vi dessutom kan identifiera olika diskurser är det dags att ta på oss normglasögonen för att kunna bana väg för förändring.

Med normglasögonen på ställer vi frågor som “Vad är förväntat i den här situationen?”, “Varför är det så här?”, “Vem vinner på att det är så här?” eller “Vad har tagits för givet?”. Exempel på detta kan vara att någon tar för givet att en patient eller kollega är heterosexuell. Normer kan förutse eller ta för givet att vi klär oss på särskilt sätt, gillar vissa saker och personer, tycker och tro vissa saker eller har råd med vissa saker. Normglasögon är ett verktyg som är viktigt att ha med hela tiden, både i sitt privata och professionella liv - i och med att normer ständigt förändras kan du således aldrig bli “klar” i din normkritiska utbildning. Med normglasögonen kan du se normer runt omkring dig men också de normer som påverkar dig själv eller de normer som du själv befäster.

Självmedvetenhet är ett en stor del av det normkritiska arbetet. Har du någonsin tänkt på vilka normer som du drar fördel av? Finns det normer som är till din nackdel? Att ha kunskap om hur diskurser och normer påverkar olika områden och fördelar makt ojämnt mellan människor är viktigt i förändringsarbete. Vägen mot ett mer inkluderande samhälle är inteinderslöst och därför ska vi ägna en stund av nästa veckas träff till att prata om just vilka typer av motstånd du kommer eller kanske redan har stött på.

Diskussionsfrågor på träff 1:

1. *Rollen som ambassadör - Drömläget*

*Tänk dig en tid och en plats där du hamnar i ett samtal med en person som uttrycker motstånd eller ointresse i frågor för normförändring eller inkluderande innovation. Föreställ dig hur du plötsligt har alla verktyg och argument för att övertyga personen som till slut får en aha-upplevelse och tack vare din kunskap och skickliga förklaringar så öppnas en helt ny värld för denna person. Senare får du höra att denna person varit delaktig i en ny innovation som fått pris för sin goda tillgänglighet och inkludering mot en särskild väldigt marginaliserad och utsatt grupp. När du träffar personen igen i ett annat sammanhang så introducerar personen dig för sina vänner som "personen som fick mig att sluta knyta näven i fickan så fort jag hörde ord som jämlikhet, inkludering och genus". Hur känner du dig där och då? Vilka verktyg använde du? Hur var din inställning? Vilka effekter kan du se?*

Ta en runda runt bordet i din grupp och beskriv under ca 2 minuter drömläget som du föreställde dig det i samtalet ovan. Vem mötte du, vad var problemet, vilka argument använde du och hur kändes det? Har du de verktygen idag? Om du inte har det, vad är det du behöver? Hur skulle du beskriva rollen som ambassadör? Varför behövs en sådan roll för att lyckas med inkluderande innovation? Gör en lista på de verktyg, förhållningssätt och argument som du kan komma på.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. *Att bemästra ett område och sprida kunskapen vidare*

Intro: "Tänk dig att du anmäler dig till en intensivkurs i körkortsteori och praktik. När du påbörjar kursen kan du ingenting men vid kursens slut förstår du hur du ska göra och du kan ta körkort". Tänk på någon gång du har gått från att inte förstå ett område till att bemästra det. "Nu förstår jag..." Vilka positiva effekter fick det för dig och din omgivning? Om du kunde bemästra området "inkluderande innovation" och få fler att bemästra det, vilka effekter tänker du dig kan komma ur det? Lista minst två effekter.

.....

.....

.....

.....

.....

## Träff 2

Syftet med den andra träffen är att förse dig med kunskap om Agenda 2030 och mer ingående om punkterna om jämställdhet, mångfald och inkludering. Vi ska konkretisera vad ett normkritiskt arbete innebär samt att kartlägga vilken typ av motstånd som ambassadörer kan möta och hur vi kan motarbeta det.

### Förberedelseuppgift

- Att fundera på inför träff 2: *Vilket motstånd mot en mer inkluderande innovation och normkritik upplever du att det finns?*

## Orientering för ambassadörer

Att vara ambassadör för inkluderande innovation är en pågående process - det är en uppgift som är under ständig förändring och du kommer att behöva anpassa ditt förhållningssätt till olika platser och personer eftersom diskurser - sätt att tänka och tala - förändras. Som tidigare nämnt står du som ambassadör i mitten för att undvika en grövre polarisering och du ska kunna binda samman människor så att alla arbetar för en mer inkluderande tillvaro.

För att hålla tempo med omvärlden behöver du göra ständiga omvärldsanalyser. Detta är en rolig och lärorik uppgift som helt enkelt handlar om att hålla koll på vad som sägs - vilka diskurser som råder - och på olika nyheter och ny forskning inom ämnet. En bra ambassadör är nyfiken och öppen för att ständigt lära sig mer via nyheter, nyhetsbrev, sociala medier och liknande. Ett bra verktyg är att ta vara på den kompetens som finns i nätverket av likasinnade. Tillsammans kan ni stötta och stärka varandra! Du kan till exempel gå med i LinkedIn-forumet "Forum on Inclusive Innovation in the Life Sciences"<sup>2</sup>.

För att förändringsarbetet ska vara långsiktigt och hållbart är det viktigt att orientera sig och "hänga med i svängarna". Här nedan finns ett antal områden att hålla ögonen på.

---

## Agenda 2030

År 2105 enades världens ledare om 17 gemensamma mål för att nå en hållbar utveckling till 2030. Arbetet för att komma fram till dessa mål med tillhörande 169 delmål sträckte sig över flera år och människor över hela världen involverades för att ge sin syn på vad som är viktigt i livet. Agenda 2030, även kallat globala målen för hållbar utveckling, syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna, uppnå jämställdhet samt bekämpa klimatförändringarna. Alla individer såväl som organisationer, företag och statliga aktörer har en uppgift och ett ansvar att agera utifrån sin förmåga, roll och kunskap gentemot måluppfyllelse. Varför detta är viktigt och relevant får du höra mer om på träff 2.

---

<sup>2</sup> Länk till forumet: <https://www.linkedin.com/groups/12465546/>

## Sju diskrimineringsgrunder - kopplade till starka samhällsnormer

Normer är oskrivna regler och förväntningar som skapas i samspelet mellan oss människor och de finns runt oss hela tiden. De är ofta osynliga om du själv tillhör normen, men kan bli synliga när du tycker att någon bryter mot den. En del normer underlättar för dig i dina interaktioner med andra. Normer reglerar vilket beteende som samhället anser vara ok och inte ok. Vissa normer är inbyggda i samhällssystemet, infrastrukturen och lagrummet, andra gäller inom en familj, ett arbetslag eller en grupp av vänner. Kortfattat kan normer sägas vara följande

### Normer

- Är oskrivna regler
- Skapar ordning och trygghet
- Skapar förväntningar
- Är situationsbundna
- Markerar gränser
- Ger fördelar för den som tillhör normen
- Ger nackdelar för den som bryter mot normen

## Diskrimineringslagen

När normer på ett systematiskt sätt missgynnar vissa grupper och gynnar andra, så är normerna diskriminerande. Det kan ske på samhällsnivå, i lagtexter och riktlinjer, men också mer eller mindre omedvetet genom anställningsförfaranden, interna kommunikationsvägar och blanketters utformning. I Sverige har vi en lag som skyddar oss från diskriminering baserat på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

### Diskrimineringslagen och starka normer

De diskrimineringsgrunder som lagen bygger på handlar till stor del om flera identifierade starka arbetslivsnormer.

**Kön** - är exempelvis byggd på att förändra grundläggande könsnormer i arbetslivet till mer jämställda. Det är både könsnormer runt föräldraledighet, vem som är ansvarig för barnen i både en relation mellan man och kvinna men också i alla relationer och i samhället i stort. Likväl som det finns normer inom vilka yrken kvinnor och män ska arbeta inom.

**Etnisk bakgrund** - normer kring etnicitet premierar ofta en vit och västerländsk person och lägger grunden till rasism.

**Ålder** - det finns många normer runt ålder. Dessa normer kopplas inte sällan ihop med sexualitet, som att äldre personer inte förväntas vara sexuellt aktiva. Andra normer kring ålder kan vara att det finns förväntningar på att människor ska uppnå särskilda saker vid en viss ålder, som t.ex. att få ett fast jobb, skaffa barn och familj, köpa bil osv.

**Sexuell läggning** - heteronormen är en av många normer som präglar vårt samhälle och arbetsliv. När vi säger att det råder en heteronorm i samhället betyder det helt enkelt att heterosexuella människor tenderar att ta för givet att andra är heterosexuella och även att heterosexuella relationer uppmuntras både i media och mer strukturellt i politiken.



**Religion och trosuppfattning** - Normer är föränderliga och kan variera mycket från platser och kulturer. Normer kring religion och trosuppfattning kan variera mycket och utgår från att en tro, eller icke-tro är det "normala". En sekulärnorm skulle därför kunna vara att det förväntas av människor att de inte är troende.

**Könsöverskridande identitet och uttryck** - Cisnormen tar för givet att människor inte är transpersoner. En cisperson är en person vars kropp, juridiska kön, könsidentitet och könsuttryck hänger ihop på ett linjärt sätt.

**Funktionsnedsättning** - det finns många normer inom diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning som behöver förändras på våra arbetsplatser. Det kan vara alltifrån byggnader till psykisk arbetsmiljö men också attityder. Här nedan berättar vi kort om tillgänglighetsdirektivet som ligger utanför Diskrimineringslagen men ändå är central för normförändring inom funktionsnedsättning.

### Tillgänglighetsdirektivet

Tillgänglighetsdirektivet är en lag som trädde kraft 2020. Den baseras på att det numer finns särskilda tillgänglighetskrav för att utformandet av produkter och tjänster tillförsäkrar att så många som möjligt kan dra nytta av dem, oberoende av funktionsvariationer, ålder m.m. Inom innovation är det viktigt att ha tillgänglighetskraven som riktlinjer och förhålla sig till dem redan från början i en utvecklingsprocess. Att arbeta med direktivet fungerar som att ta undan en tröskel för personer med funktionsvariationer och möjliggöra tillgänglighet på lika villkor för så många människor som möjligt. Vad som specifikt omfattas av tillgänglighetsdirektivet kan ni läsa om på [regeringen.se](http://regeringen.se)

### Uppgift

*Ta en stund och fundera på vad tillgänglighet betyder för dig! Anteckna gärna.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Motstånd

Att synliggöra normer och privilegier kan vara provocerande. De sätt med vilka man förstår sig själv och andra krockar med nya perspektiv. Det gör att man kanske måste omförhandla hela eller delar av sin världsbild. Detta kan leda till ganska hårt motstånd, men är en förväntad reaktion när ens identitetsuppfattning och förståelse av världen störs.

### Motståndets tre rum

Ibland är motstånd omedvetet, och för den som gör motstånd kan det handla mer om överlevnad än om faktiskt motstånd. Det kan också handla om att man har ett behov av något; att förstå mer, att känna sig delaktig, att bli tagen på allvar eller att känna sig sedd är exempel på behov som kan ge upphov till motstånd om de inte bekräftas. Rick Maurer, författare och expert på förändringsledning, har beskrivit det som att motstånd kommer från tre rum. Om du förstår dessa tre rum är det lättare att förstå och möta motståndet.

#### *“Jag förstår det inte”*

Det första rummet handlar om information, fakta och idéer. När motståndet kommer från detta rum kan det bero på att personen saknar information, har annan information än du, eller att det du säger inte stämmer överens med hens tidigare kunskaper, referensramar eller världsbild. Men det räcker sällan med att bara informera mera. En föreläsning kommer inte att minska motståndet, eftersom även om motståndet till en början ser ut att handla om just fakta och information, är det egentligen andra saker som står i vägen. Det är här de andra två rummen kommer in i bilden.

#### *“Jag tycker inte om det”*

Det andra rummet handlar om en känslomässig reaktion mot förändringen, och baseras ofta på rädsla. Det är ofta svårt att kommunicera med personer som befinner sig i det här rummet, eftersom rädsla ofta får oss att sluta lyssna på andra. Det här rummet kan vara svårt att få syn på, eftersom det ofta tar sig uttryck genom frågor som rör sig inom ramen för det första rummet. Personen kanske ifrågasätter fakta eller argumenterar emot det utifrån budget, resurser eller tidsperspektiv. I det här rummet kan du behöva läsa mellan raderna. Bemöt personens rädslor och lugna dem. Visa vad de kan vinna, men var också ärlig med vad de kan förlora. Engagera dem i processen.

#### *“Jag tycker inte om dig”*

Det tredje rummet handlar om förtroende. Här rör det sig inte om motstånd mot idén eller förändringen, utan om att de inte litar på att du är rätt person att hjälpa dem nå fram till målet. Det kan också bero på att förändringen kommer uppifrån, och att du för dem får representera någon annan. De kanske förstår varför förändringen behövs, och de kanske till och med välkomnar den, men om de inte litar på dig så spelar de ingen roll. Bygg upp ett förtroende hos den du bemöter, visa att du är på deras sida och att du vill dem väl. Få dem att lita på att förändring är möjlig!

## Nycklar till att bemöta motstånd

- > För att lyckas med förändringsarbete måste man möta motståndet i alla tre rum
- > Förklara varför förändringen behövs. Med ett språk som din medarbetare förstår. Här kan det behövas fakta och statistik.
- > Bemöt medarbetarens rädslor och lugna dem. Visa vad de kan vinna, men var också ärlig med vad de kan förlora. Engagera dem i processen.
- > Bygg upp ett förtroende hos dina medarbetare, visa att du är på deras sida och att du vill dem väl. Få dem att lita på att förändring är möjlig!

## Inkluderande digital transformation

Samhället går igenom en omfattande digital transformation och för att denna ska bli så framgångsrikt och samhällsnyttigt som möjligt behöver digitalisering, innovationsprocesser och kommunikationen runt detta vara så inkluderande som möjligt. Det kan handla om funktionsförmågor, normer, geografisk plats och ålder.

## Mentala genvägar – kognitiv bias

Heuristik och bias kallas de mentala genvägar våra hjärnor tar för att spara energi. Utan dessa mentala genvägar skulle vi ha svårt att hantera omvärlden. Människor vill ofta tro att de är utan bias, men alla har dem. Det är helt enkelt så våra hjärnor fungerar, de använder sig av mentala genvägar för att spara energi när det gäller att snabbt skapa uppfattningar om saker och ting i vår omgivning.

Hjärnan drar alltså förenklade slutsatser för att hantera information som inte är komplett. Ett exempel på detta är stereotyper, d.v.s. när vi ser en person och tillskriver den med stereotypiska karaktärsdrag. Dessa genvägar, bias och heuristik, baseras på personliga erfarenheter, kulturella värderingar och normer samt på mänskligt beteende. Det är viktigt att ha kunskap om kognitiv bias för att förstå på vilka sätt det påverkar hur vi tolkar andra människor och öka förståelsen för vår omvärld.

## Minoritetsstress

En negativ konsekvens av normer kring exempelvis sexualitet, funktionalitet och etnicitet är att personer som avviker från normerna blir belastade av att ständigt behöva förhålla sig till olika förväntningar och fördomar från andra omkring. Personer som ingår i en minoritetsgrupp riskerar att ofta utsättas för diskriminering, trakasserier, våld och okunskap. Detta kan leda till en psykosocial stress som grundar sig i att personen ständigt är på sin vakt för att bli utsatt. Detta kallas i psykologiska termer för minoritetsstress och är viktigt att ha förståelse för. Vi ska aldrig ta för givet någonting om någon utan utgå från att vi alla är normbrytare på ett eller annat sätt, detta gäller även i stunder som rundabordssamtal och diskussioner.

Diskussionsfrågor på träff 2

1. *Vilken typ av motstånd mot normkritik och inkluderande innovation har du stött på i din verksamhet eller omgivning?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. *Definiera 3 argument mot inkluderande innovation och formulera argument mot dessa.*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### Träff 3

Syftet med den tredje och sista träffen är att du ska få testa att hålla och leda rundabordssamtal. Vi ska prata om makt och diskutera hur en samtalsledare kan skapa förutsättningar för ett mer inkluderande samtal. Fredrik Söderquist är retoriklärare på Södertörns högskola och har tillsammans med bland andra Add Gender tagit de välkända Härskarteknikerna från Berit Ås ett steg vidare och skapat texter och metoder för att vi bättre ska förstå makt. Här kommer några utdrag ur olika texter som Add Gender och Fredrik ofta använder för att få fler att förstå makt.

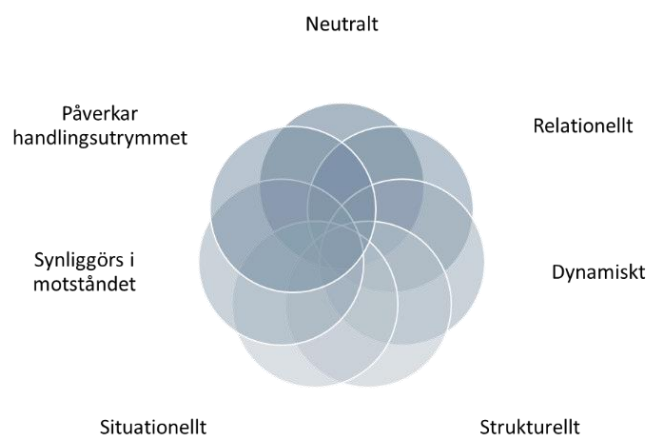
#### Förberedelseuppgift

- Läs i Handboken om rundabordssamtal, sidor 20-21

### Makt - Hur kan vi förstå maktens mekanismer?

Makt genomsyrar allt som gör oss till människor. Alla sammankomster, samtal, relationer och valmöjligheter. Som ambassadörer i normkritik och inkluderande innovation är det viktigt att känna till maktens mekanismer för att kunna bryta ned strukturer och skapa förutsättningar för en mer inkluderande tillvaro, i relationer, på möten, arbetsplatser och i samhället i stort. Övergripande går det att säga att makt finns i sju dimensioner, illustrerade i bilden nedan.

### Maktens sju dimensioner



#### 1. Makt är neutralt

Makt kan användas för att förtrycka någon eller begränsa dennes handlingsutrymme, men också för att utöka någons handlingsutrymme, genomföra förändringar och bekämpa orättvisor. Som begrepp är makt alltså neutralt. Det är i stället maktutövarens intentioner och våra egna perspektiv som avgör hur vi ser på maktens manifestation i varje enskild situation.

#### 2. Makt är relationellt

Makt har inget centrum. Den bygger i stället på våra relationer. När dessa relationer förändras, så påverkas också makten och hur den utövas. Våra relationer bygger i sin tur på vilka möjliga

identitetspositioner som vi kan tala utifrån och växla mellan inom ramen för ett ämne eller i en bestämd situation.

### 3. Makt är dynamiskt

Makt är inte ett statiskt begrepp. I många situationer sker i stället ett dynamiskt växelspel, där vi byter samtalsämnen och skiftar våra positioner. Detta växelspel mellan ämnen och positioner är ett utmärkande drag för mänsklig kommunikation

### 4. Makt är strukturellt

Vi måste förhålla oss till våra institutioner, samhällsstrukturer och traditioner. Det innebär att vi har med oss olika mentala föreställningar – ofta oreflekterade – om hur något är eller borde vara. Det gör att makten normaliseras, vilket i sin tur påverkar hur vi ser på våra egna och andras roller, och därmed vilket handlingsutrymme som finns för att påverka och förändra.

### 5. Makt är situationellt

Makt påverkas av förutsättningarna i varje enskild kommunikationssituation, även om vi tenderar att agera på liknande sätt i situationer, som känns bekanta. Inom de ramar som situationen konstituerar kan dock ett dynamiskt växelspel ske mellan ämnen och identitetspositioner i syfte att maximera eller begränsa handlingsutrymmet för andra eller oss själva.

### 6. Makt synliggörs i motståndet

Det är i motståndet som vi ser att någon utövar makt och att det därmed föreligger en maktrelation. Motståndet behöver inte vara artikulerat, utan kan ta sig andra uttryck. Exempelvis genom att vi blir tysta eller med hållning och kroppsspråk visar att vi inte är bekväma i situationen eller har tvingats göra något mot vår vilja.

### 7. Makt påverkar handlingsutrymmet

När makt utövas påverkar det vårt handlingsutrymme, det vill säga vår möjlighet att agera i olika situationer. Vi kan känna oss tvingade att agera på ett visst sätt eller acceptera en lösning som vi själva inte tror på, men makt kan också användas för att ge någon handlingsutrymme till att påverka och förändra.

## Diskursiv makt

Det finns en subtil, informell eller indirekt makt som görs via något vi kallar diskursiv och normaliserande makt. Denna typ av makt är viktig att förstå vid arbete med normförändring.

Diskurser, som kan förstås som sätt att tala och tänka om olika saker, är begränsade till tid och rum. Det betyder till exempel att det på ett sjukhus eller en skola råder olika diskurser om hur saker och ting ska göras, eller vem som förväntas vara viktig och vem som är mindre viktig. Det råder också många diskurser kopplade till genus, där det finns många oskrivna regler om hur en person förväntas vara beroende på sitt kön.

Diskursiv makt är en samling av normer, det är osynliga regler och föreställningar som uppstår och upprätthålls när människor interagerar med varandra. Den diskursiva makten finns överallt och påverkar oss på arbetsplatsen, på möten och i samtalsgrupper. Den påverkar oss genom att vi kanske lyssnar mer till någon eller ger någon mer utrymme, just för att den personen normativt förväntas ha rätt. Eftersom diskurser är något som ständigt görs/upprätthålls/fastställs genom interaktioner är det

också något som kan påverkas och förändras just genom interaktioner och samtal, och där kommer du in i bilden!

Makt utövas på olika sätt, detta kallas makttekniker och definieras på olika sätt. Är det exempelvis en fråga om att synliggöra, förstora eller tillskriva – eller kanske en kombination? Det korta svaret är att det inte spelar någon större roll. Det är inte klassificeringen i sig som är det viktiga, utan att vi försöker förstå vad vi gör. Hur vi använder språket får effekter för våra roller, hur vi påverkar andra, och hur makten fördelas i olika situationer. Det viktigaste är alltså att teknikerna fungerar som de analysredskap som de är tänkta att vara.

### Kroppen och makten

Normer tillskriver makt till vissa kroppar och till andra inte. Föreställningar om en normal, frisk eller en "förväntad" kropp påverkar människors handlingsutrymme, självkänsla, individens egenmakt och relation till sin egen kropp. Normer om relationer och föräldraskap påverkar personers möjligheter att bilda familj med dem de vill. I en medicinsk kontext leder också detta till maktrelationer mellan patienten och läkaren. Många patienter kan känna sig osäkra och i värsta fall diskriminerade och illa behandlade. Det är viktigt att förstå att vi, när vi kliver in på exempelvis ett sjukhus för att genomgå en undersökning eller om vi använder en app som ska förbättra vår hälsa, har olika utgångspunkter och olika förväntningar på oss. Inkluderande innovationer handlar om att bredda handlingsutrymmet för alla, att skapa autonomi och att stärka alla personers egenmakt.

### Att tillskriva någon makt

Det finns normer som gör att vi lyssnar mer på vissa än andra. Somliga förväntas enkelt sagt ha mer makt eller kunskap än andra och detta kan återspeglas i samtalsgrupper och möten genom att hierarkier av kunskap skapas, där till exempel vita medelålders mäns kunskap och åsikter värderas högre än andras. Detta handlar i sin tur om normativa föreställningar om vem som räknas som viktig och vems röst som är värd att lyssna på. När personer tar olika stor plats i ett rum görs det från olika utgångspunkter, vilka tillskriver dem olika förutsättningar. Vi positioneras alltså inom en slags förbestämd och diskursiv maktstruktur.

### Inkluderande samtal

Som samtalsledare ska du sträva efter att motarbeta dessa hierarkier av kunskap och skapa möjligheter för alla att få sina röster hörda. Inkluderande samtal görs genom att bli allierad: att använda det handlingsutrymme man har för att påverka normerna, och att dela med sig av sitt handlingsutrymme så att fler röster blir hörda. Genom att förstå hur normer påverkar vår och andra människors vardag kan vi bidra till ett mer inkluderande samtalsklimat.

### Språk och bemötande

Ytterst få människor bemöter andra personer exkluderande medvetet och med flit. Med kunskap om språk och makt har vi ett bättre utgångsläge för att påverka, samtala och förändra - och för att vara bättre allierade.

### Likvärdigt betyder inte likadant

Ett gott bemötande kan se olika ut i olika situationer, och beror både på sammanhanget och på erfarenheter och förväntningar hos de personer som möts. Ett inkluderande eller jämställt bemötande betyder inte att man ska bemöta alla likadant, utan att man ska bemöta alla likvärdigt utifrån deras behov och förutsättningar.



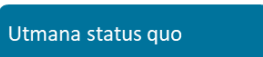


## Rundabordssamtal

Rundabordssamtal är en teknik för att möjliggöra inkluderande samtal där allas röster får höras på samma villkor. Hur detta går till och vilka principer som utgör samtalet finner ni i Handboken på sidorna 20-21.

## Samtalsledaren

Som samtalsledare intar du en ledarroll, och ett inkluderande ledarskap är otroligt viktigt i förändringsarbete. Pernilla Alexandersson på Add Gender föreläser ofta om inkluderande ledarskap, baserat på både forskning om ämnet samt hennes mångåriga erfarenhet. Här är hennes fem nycklar som är centrala i ett sådant förhållningssätt.

## Fem nycklar för inkluderande ledarskap

1. Din medvetenhet om kognitiva bias och feltänk samt kunskapsläget inom jämlikhet. 
2. Att få syn på det handlingsutrymme, den makt, som du och andra har, och skapa större möjligheter att påverka. 
3. Att utmana status quo genom att inte acceptera normer och traditioner som inte stöttar inkludering och mångfald. 
4. Att bli allierad med de som bryter begränsande normer i arbetslivet och samhället och stötta varandra och andra. 
5. Vikten av äkta engagemang för att lyckas låsa upp ett inkluderande förhållningssätt som ledare. 

## Upplägg, tid och innehåll rundabordssamtal

Under kursens sista gång kommer du att få öva på att hålla ett rundabordssamtal, så att du kan hålla egna sådana i framtiden i din roll som ambassadör. Om du vill.

Metodikerna rundabordssamtal kan förstås hållas inom andra ämnen också, med inkluderande principer i centrum för att få alla att komma till tals. I Handboken Inkluderande innovation hittar du flera principer för ett inkluderande samtal.

Så här kan upplägget för ett rundabordssamtal, i digitalt format under cirka 1,5 timme, för inkluderande innovation se ut:

### Förslag på upplägg Rundabordssamtal

13:00 - 13:10 - 10 minuter incheckning

13:10 - 13:20 - 10 minuter principer och utgångspunkter

13:20 - 13:40 - 15-20 minuter gruppsamtal A

13:40 - 13:50 - Skärmpaus

13:50 - 14:10 - 15-20 minuter gruppsamtal B

14:10 - 14:30 - 20 minuter utcheckning



## Instruktioner för rundabordssamtal

- Det finns två ämnen A och B. Varje ämne ska ta cirka 15-20 minuter inklusive en kort skärmpaus om så behövs.
- Var tillbaka i storgrupp senast 50 minuter efter starten (20 minuter kvar på rundabordssamtalet), d.v.s. 14:10
- Varje ämne går ut på att ni ska gå en runda runt det digitala bordet enligt instruktionerna.
- Moderatoren väljer vem som börjar rundan och fördelar ordet vidare.
- Varje person har 2 minuter per runda och 30 sekunder att avsluta när moderatoren säger att två minuter har gått.
- Efter att rundan har gjorts så blir ordet fritt enligt frågeställningen för det fria ordet.
- Moderatoren hjälper att fördela det fria ordet till den som signalerar att den vill ha det.

## Roller

- Deltagaren: Utgår från de fyra samtalsprinciperna i handboken
- Gruppen: Alla hjälps åt att hålla tiden och dela med sig av insikter och tankar.
- Moderatoren:
  - Moderatoren ingår inte som deltagare i rundan
  - Får gärna bidra att utveckla samtalet och ställa frågor
  - Sammanfattar samtalet i anteckningsrutan för det
  - Skriver ner åtgärder och idéer som uppkommer
  - Ber eventuellt gruppen om anteckningar som återspeglar samtalet.

## Förslag på ämnen

### *UTFORSKA OCH UTMANA*

Frågeställningar ämne A: Ca 15-20 minuter.

- Låt alla titta på bildexempel på inkluderande innovation och svara sedan på frågeställningarna.
- Runda 2,5 minuter per person: Reagera på ett eller flera av exemplen, vilka normer (oskrivna sociala regler) har exemplet utforskat och utmanat? Vad tänker du om detta?
- Ordet fritt: Reflektera fritt och kom med idéer och förbättringsförslag på ämnet. Alla hjälper moderatoren så att gruppens samtal och idéer återspeglas i anteckningsfältet nedan.

### *UTFORMA OCH UTVECKLA*

Frågeställningar ämne B: Ca 15-20 minuter.

- Runda 2,5 minuter per person: Utifrån ditt perspektiv, finns det något som kan förbättras i utvecklingsprocesserna för att medicintekniska aktörer ska bli skickligare på inkluderande innovation?
- Ordet fritt: Reflektera fritt och kom med idéer och förbättringsförslag på ämnet. Alla hjälper moderatoren så att gruppens samtal och idéer återspeglas i anteckningsfältet nedan.
- Förslag på fördjupning:
  - Vilka behov har du för att komma vidare med arbetet inom inkluderande innovation? Exemplifiera gärna om du kan.

### Din roll som samtalsledare

Utifrån kursens innehåll och din roll som ambassadör, hur tänker du att du kan hålla ett rundabordssamtal på bästa sätt? Reflektera gärna nedan och så kommer du få tid att öva på sista träffen.

#### Uppgift

##### *Rollen som samtalsledare*

Skriv gärna ner viktiga saker du tar med dig från kursen inför att hålla ett samtal eller rundabordssamtal om just inkluderande innovation.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Grattis!

Nu har du genomgått kursen för att bli  
*Diplomerad ambassadör inom inkluderande innovation!*

Vi ser fram emot att skapa positiva effekter tillsammans och hålla kontakten via både  
Linkedin och andra nätverk.