



Add Gender

***AMBASSADÖR FÖR
INKLUDERANDE
INNOVATION***

Del 3 av 3

MALIN HOLLMARK - MT4H
PERNILLA ALEXANDERSSON - ADD GENDER
ALICE WÄSTBERG - ADD GENDER

Ambassadörsutbildning

Träff 1. 5/5 f.m

Rollen som ambassadör
Handboken "Inkluderande
innovation" och hur vi ska
använda den

Träff 2. 13/5 f.m

Agenda 2030
Mångfald
Kognitiva bias
Motstånd
Argumentationsövningar

Träff 3. 20/5 e.m

Rundabordssamtal i praktiken
Inkluderande möten
Makt
Samtalsledarens roll och
ansvar

8 SEPTEMBER

Diplomerad
ambassadör i
inkluderande
innovation!



Upplägg träff 3

13:00-13:10 Introduktion

13:10- 13:20 Föreläsning rundabordssamtal i praktiken

13:20-13:40 Genomgång samt frågestund: inkluderande samtal och makt

13:40-13:50 Introduktion till gruppträning

13:50-14:00 Paus

14:00-14:10 Grupparbete uppstart

14:10- 14:50 Rundabordssamtal

14:50-15:00 Paus

15:00-15:40 Rundabordssamtal

15:40-16:00 Återsamling och utcheckning

Syftet idag är att ni ska få
prova på hur det är att
leda rundabordssamtal och
därmed känna er mer
trygga i den rollen!



Metod

Rundabordssamtal ger alla deltagare samma status och varje deltagares röst har samma vikt.



Rundabordssamtal

Ledaren möjliggör att olika röster får höras och att synergieffekter uppstår

- + Vad ska deltagarna diskutera under rundabordssamtalet?
- + Hur kan deltagarna ställa frågor? Ska de räcka upp handen eller tala fritt?
- + Vart förväntas diskussionen leda?
- + Ska diskussionen sammanfattas och i så fall hur?

Upplägg rundabordssamtal

Upplägg: 20
minuter per
samtalsrunda 3-5
personer/grupp

- Intro, hålls av ledaren
- Runda, 2 min per person
“Utforska”
- Ordet fritt
- Sen runda 2 min per
person “Utveckla”
- Avslutande runda

-

Samtalsprinciper

✦ Vi går in samtalet med ett öppet sinne, med en vilja att lära oss och en förväntan att bryta invanda tankemönster.

✦ Vi reflekterar över vår egen position i gruppen och att allas röst är lika viktig i ett rundabordssamtal, vi hjälps alla åt att sätta stopp om samtalet inte är respektfullt.

✦ Vårt mål är att inkludera alla representanter från samtliga målgrupper för en möjlighet att uttrycka sig och bidra till innovationsarbetet. Därför uppmuntrar vi om vi tycker olika, vi talar klarspråk och förklarar relevanta begrepp så att alla förstår.

✦ Genom att följa viss formalia, som att vänta tills ordet har blivit ditt, låta alla prata till punkt och hålla diskussionen saklig, skapar vi tillsammans en innovativ och avslappnad miljö som främjar ett inkluderande samtal.

OJÄMSTÄLLD VÅRD

Normer inom vård & hälsa

Funktionsnorm

Vithetsnorm

Mansnorm

Cisnorm

Heteronorm

Sekulärnorm



Könsidentitet

Bildförklaring: En korthårig person med röd tjocktröja står framför två toalettdörrar. Ena dörren har en manlig figur och en skylt som det står "Get beat up" på ("Bli misshandlad"). Den andra dörren har en kvinnlig figur och en skylt som det står "Get yelled at" ("Bli utskälld").



Etnicitet

Bildförklaring: På bilden finns fem plåster i olika hudfärgade toner, från mörk till ljus.



Sexuell läggning / identitet

Bildförklaring:: På bilden står en kille/manligt kodad och håller om en annan kille/manligt kodad som är gravid



Religion

Bildförklaring: På bilden syns en kvinna i blå slöja som blir pekad på av till utseendet två killar och en tjej - båda utan slöja.



Funktion

Bildförklaring: På bilden sitter en kvinna/feminint kodad i rullstol som bär läkarkläder framför en spegel och tar bild på sig själv. Hon gör "v" tecknet med ena handen.

Kön

Bildförklaring: På bilden står en man och en kvinna på olika nivåer. Mannen står högre upp och blir upplockad av en stor hand. Kvinnan står med ett frågetecken ovanför huvudet.



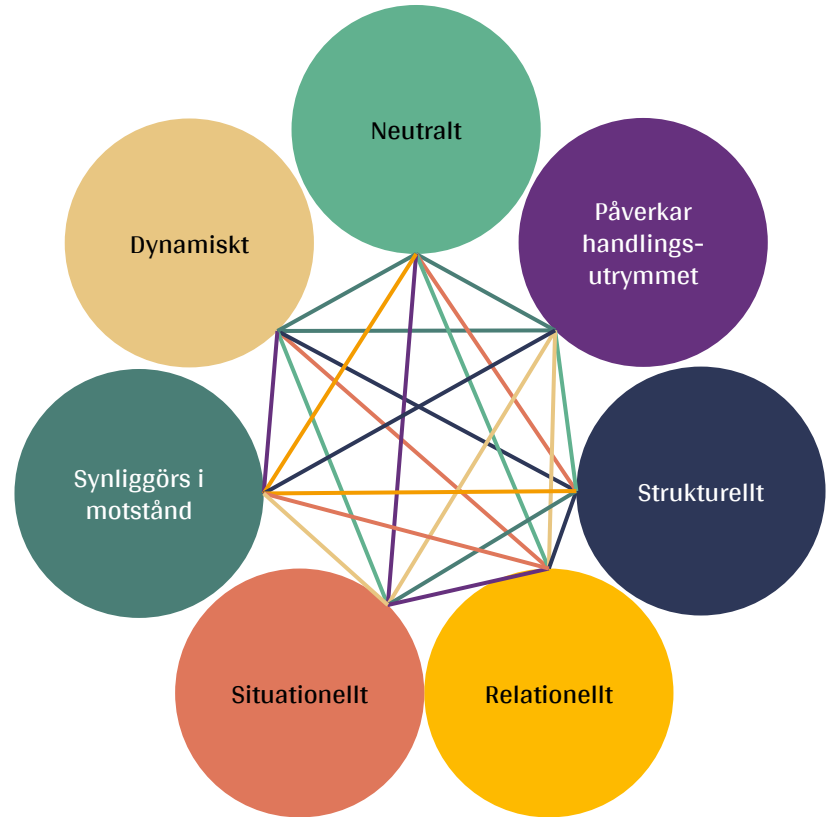


Ålder

Bildförklaring: På bilden står en man med orange tröja, vitt hår och vitt skägg med sitt cv i handen. Mot honom riktas fyra skyltar som det står "Too old!", "Refuse", "refuse" och "No!" på.

MAKT

I sju dimensioner



Genustrappan

Kroppen och makten



Att vara samtalsledare

*För inkluderande
samtal*



MAKTEN I

RUMMET

Vem tror vi har rätt?

Hierarkier av kunskap och titlar

Kropp

Att ta plats i ett rum

Fördelning av ord

Likvärdigt bemötande

Trygghet

Beslutandemakt

Inkluderande ledarskap

Vad innebär det?

Medvetenhet

Handlingsutrymme

Bryta status quo

Stöttning

Äkta engagemang

FRÅGOR?

Dagens upplägg

Uppstart i Brella 10 min

2 samtal = 30 min

Reflektion 10 min

Paus 10 min

2 samtal = 30 min

Reflektion 10 min

Återsamling Zoom

Roller

4 samtalsledare, en per runda sorterade i bokstavsordning på förnamn

A- ledare runda 1

Ö- ledare runda 4

Samtalsledaren väljer diskrimineringsgrund och vem som ska spela karaktären på sin runda

Karaktären väljer själv scenario

2 deltagare som är “sig själva”

Tips!

Vi uppmuntrar att köra
scenario 1-4, men inget
krav

Vi uppmuntrar att köra
samtal om olika
diskrimineringsgrunder
samt UTFORSKA och
UTVECKLA, men inget krav

Upplägg övningsrundabordssamtal

Upplägg: 15
minuter per
samtal, max 4
personer/grupp

- Intro, hålls av ledaren
- Runda, 1 min per person
- Utforska eller utveckla
- Ordet fritt
- Nästa omgång

FYRA SCENARION

Ledarens uppdrag är att vid varje scenario garantera ett tryggt samtalsklimat där alla får lika mycket plats och att deras röster blir hörda.

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.

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.

FRÅGOR?

PAUS!

UPPSTART

RUNDABORDSSAMTAL

Scenario 1 och 2

Rundabordssamtal

PAUS!

Scenario 3 och 4

Rundabordssamtal

Bra jobbat!



SPARKS!

Ambassadörsutbildning

Träff 1. 5/5 f.m

Rollen som ambassadör
Handboken "Inkluderande
innovation" och hur vi ska
använda den

Träff 2. 13/5 f.m

Agenda 2030
Mångfald
Kognitiva bias
Motstånd
Argumentationsövningar

Träff 3. 20/5 e.m

Rundabordssamtal i praktiken
Inkluderande möten
Makt
Samtalsledarens roll och
ansvar

***ROLLEN SOM
AMBASSADÖR***

NI ÄR VIKTIGA

AMBASSADÖRENS ROLL



Hypotesen

Positionering

Motivation och drivkraft

Kunskap

Nätverk

=

Minskad polarisering

Ökad effekt

Volym och nåbarhet



Nätverk

Brella

Inclusive Innovation



INCLUSIVE INNOVATION
6TH MAY

Hem

Deltagare

Schema

Grpprum



ussions For the next hour

[View full Schema](#)

Medtech
4Health



Forum on Inclusive Innovation in the life sciences

Listed group

TACK!

*Följ oss gärna på
våra sociala medier!*



addgender.se

[linkedin.com/company/addgender-sverige](https://www.linkedin.com/company/addgender-sverige)



[facebook.com/addgender](https://www.facebook.com/addgender)

twitter och instagram @AddGender