

Velkommen til workshoppen

**Diversitet og inklusion – det kan vi
facilitatorer da bare, eller kan vi?**

Mette Lindgren Helde

FACILITATORTRÆF 23 august 2024

*Verden er pludselig blevet så mangfoldig.
Som om der kom en opdatering, mens vi sov,
og alverden blev feminister, antiracister,
bevidste om privilegier. Det kan godt være, at
man slæber fødderne. Men tiden ændrer sig.*

Linea Maja Ernst, Weekendavisen, 24 februar 2024 i
artiklen “Nye majestæter”



Foto: Kultur for alle – Danske Centralbiblioteker



Mette Lindgren Helde

- Uddannet cand.comm. og i konfliktløsning –og mægling
- The Natural Step; Deep Democracy, Regenerative Leadership mm
- Seniorskonsulent med speciale i interkulturel kommunikation, DEI, konfliktløsning, dialogprocesser og faciliteret læring
- IAF Certified™ Professional Facilitator & Art of Hosting-practitioner,
- Forfatter til bøger og undervisningsmaterialer
- Arbejder med transformationsprocesser, ledelse og læring .
- Roller som underviser, projekt- og procesleder, skribent, samt facilitator i Danmark, Sverige og globalt
- ... for bl.a. Integrationsministeriet, Odense Kommune, Linnéuniversitetet, Tieto Evry, Mercy Corps, Scania; ECDC, Danske Centralbiblioteker, samt kommuner og regioner i Sverige...



www.lindgrenhelde.com

”Diversity handled with care”

- **Mindset**
 - Åbenhed og “villet” nysgerrighed
 - Den ikke-vidende position
 - Empatisk, undersøgende
- **Invitationen i dag lyder:**
- - **Deltag aktivt:** “Byd på dig selv”
 - **Brug dialog:** Lyt, spørg, reflekter





- *Hvor har du dine rødder?*
- *N, S, V, Ø?*
- *Hvor har du også dine rødder?*
- *Hvad er du rigtig nysgerrig på – lige nu – i forhold til denne workshop?*
- *Del kort - på “et åndedrag”!*

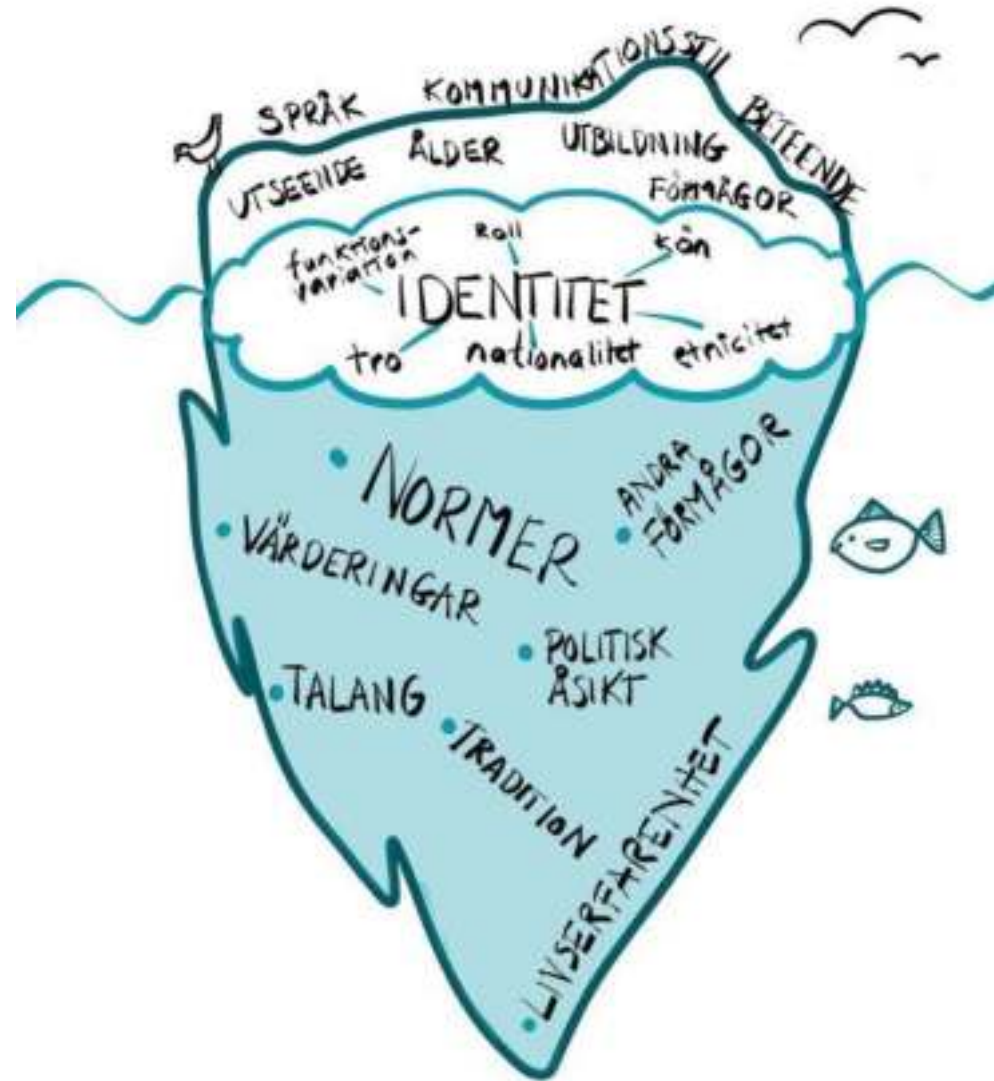


Øvelse

Speed dating: Fælles & forskellig

Isbjergs- analogien - og de lette fejlslutninger...

MÅNGFALD - över & under ytan



Diversitet

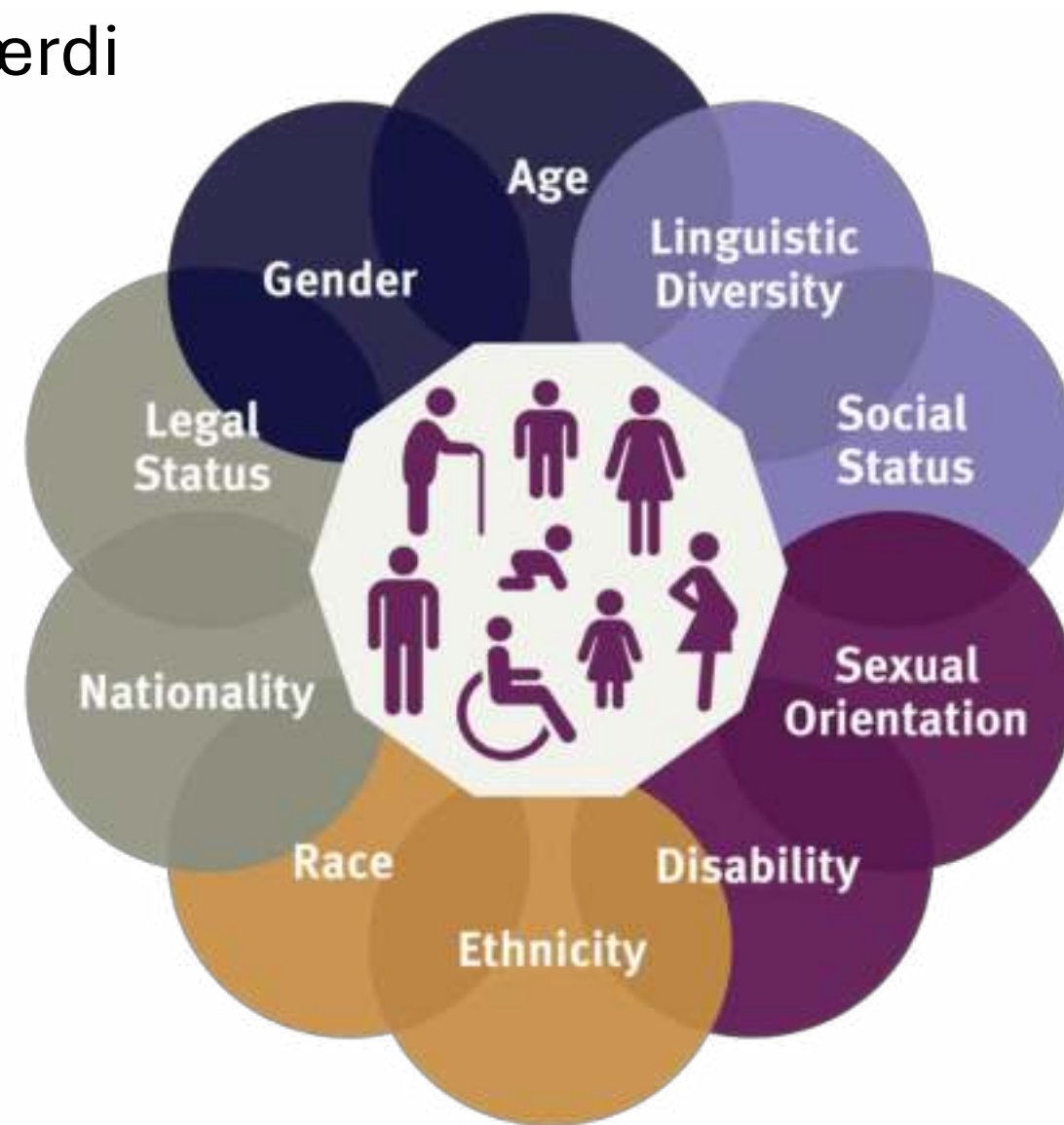


- Tilstedeværelsen af **synlig og usynlig** forskellighed.
- Parametre kan være **medfødte og/eller tilegnede**.

Diversitetsparametre har forskellig værdi

- De kan give høj status eller lede til marginalisering og/eller diskriminering.
- Dette er relativt og kontekstafhængigt
- OG/MEN - nogle parametre har historisk/automatisk givet mere eller mindre privilegier og magt til den enkelte
- Det er også systemisk!
- Og komplekst...

Parametre

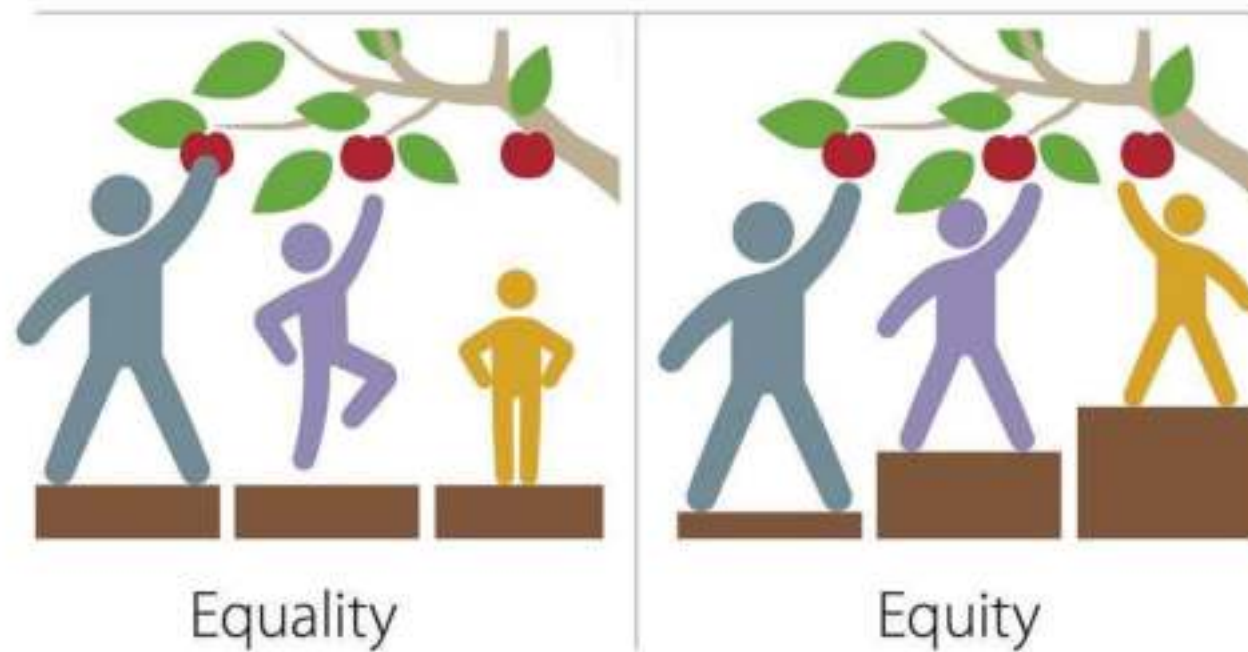


Inklusion



De handlinger og processer, der sikrer, at alle - medarbejdere, brugere, borgere - bliver inddraget, behandlet lige og oplever at høre til.

Equity (ligeværd)



This image by unknown is licensed according to CC BY-NC

“Skaber retfærdighed ved at give folk forskellige ressourcer, behandling og støtte for at kompensere for forskellene mellem individer.

Ligeværd (equity) anerkender de privilegier, der tildeles nogle, og har til formål at skabe mere lige vilkår (Brown, 2019)



DI·VER·SI·TY

MANGFOLDIGHED

Alla de måder vi mennesker er forskellige



EQ·UI·TY

LIGEVÆRD

Retfærdig behandling, tilgængelighed, mulighed for fremgang for alle. Din identitet forudsiger ikke resultatet af din indsats



IN·CLU·SION

INKLUSION

En variation av mennesker har magt, en stemme som bliver hørt og mandat til at beslutte/være delagtige i at beslutte

A collage of diverse human figures in various poses and colors, overlaid with a semi-transparent purple text box. The figures are rendered in a stylized, almost cutout-like manner, with some showing internal structures like a brain or a heart. The background is a mix of soft, pastel colors like yellow, blue, and green. The text is in a bold, purple, sans-serif font, centered on the image.

**“Diversity is to be invited
to the party - inclusion is
to be asked to dance.”**

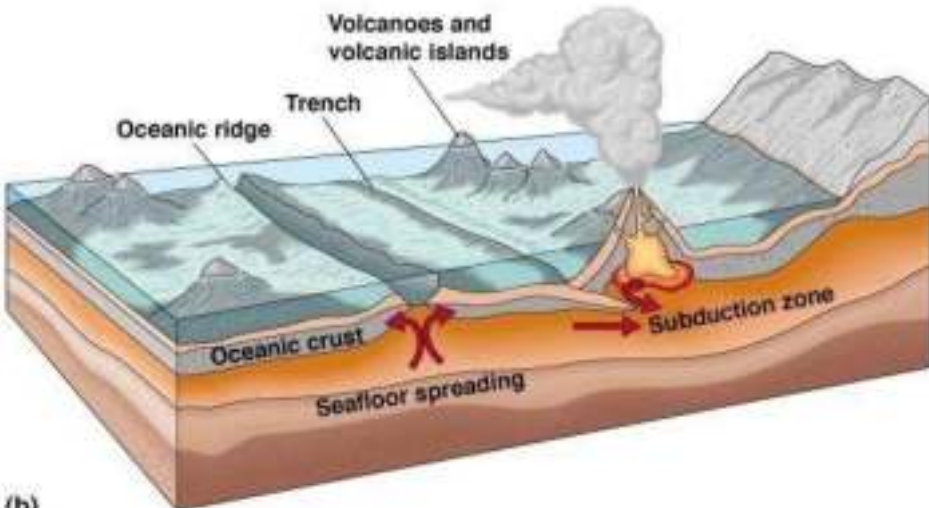


Fordele med at inkludere diversitet

- Innovation
- Motivation
- Bundlinje
- Psykologisk tryghed
- Social bæredygtighed
- Rekruttering og fastholdelse af talenter
- Retfærdighed

Vi kan ikke stille klokken tilbage

- #MeToo
- Black Lives Matter
- Klimaretfærdighedsbevægelsen
- Det syder...
- Der er store kræfter på spil som vil systemiske forandringer





Diverse teams make better decisions up to **87%** of the time.

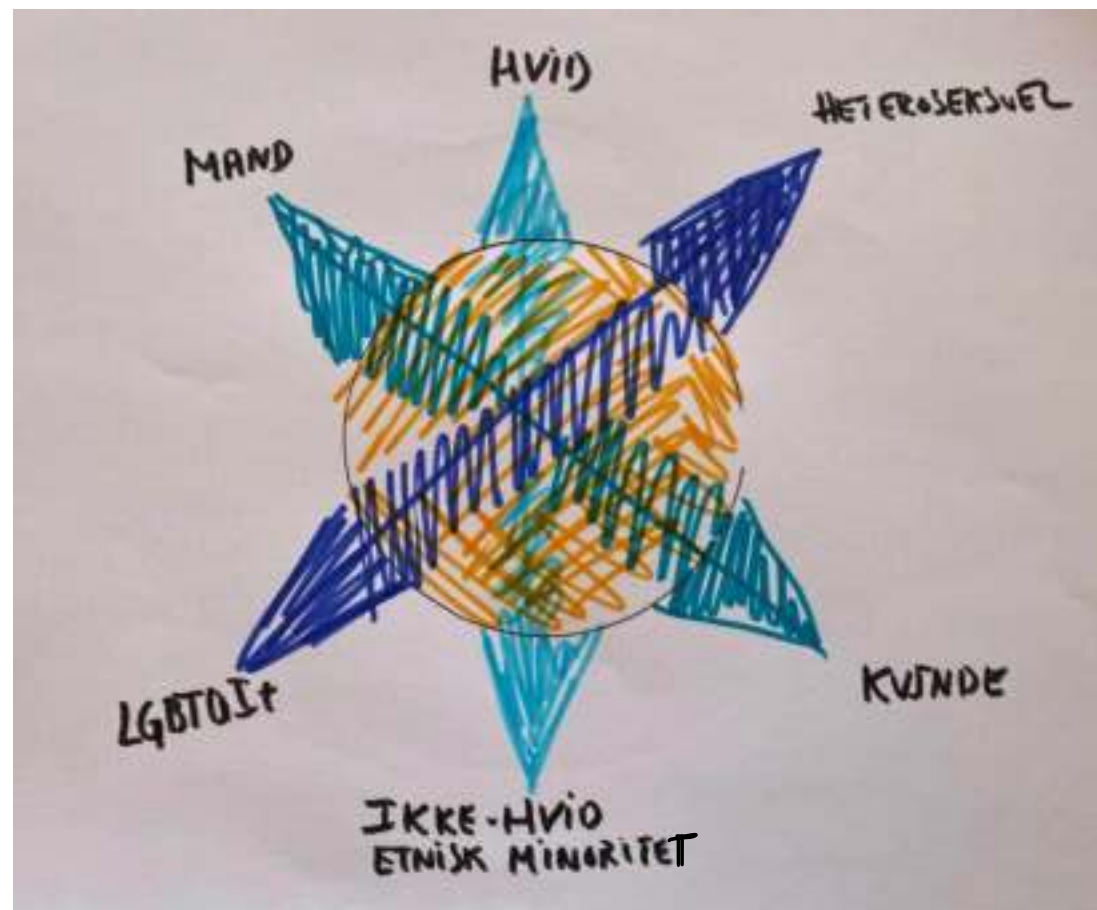
Et systemisk blik på DEI

- Uretfærdighed og manglen på inklusion er systemisk
- DEI kan ses som en ramme for forandring
- DEI *”Gearer en organisation til at kunne lede, levere og være samfundsrelevante i en tid med øget bevidsthed om betydningen af identitet og forskellighed.”*
(Citat: Marie Valentin Beck, BureauM)



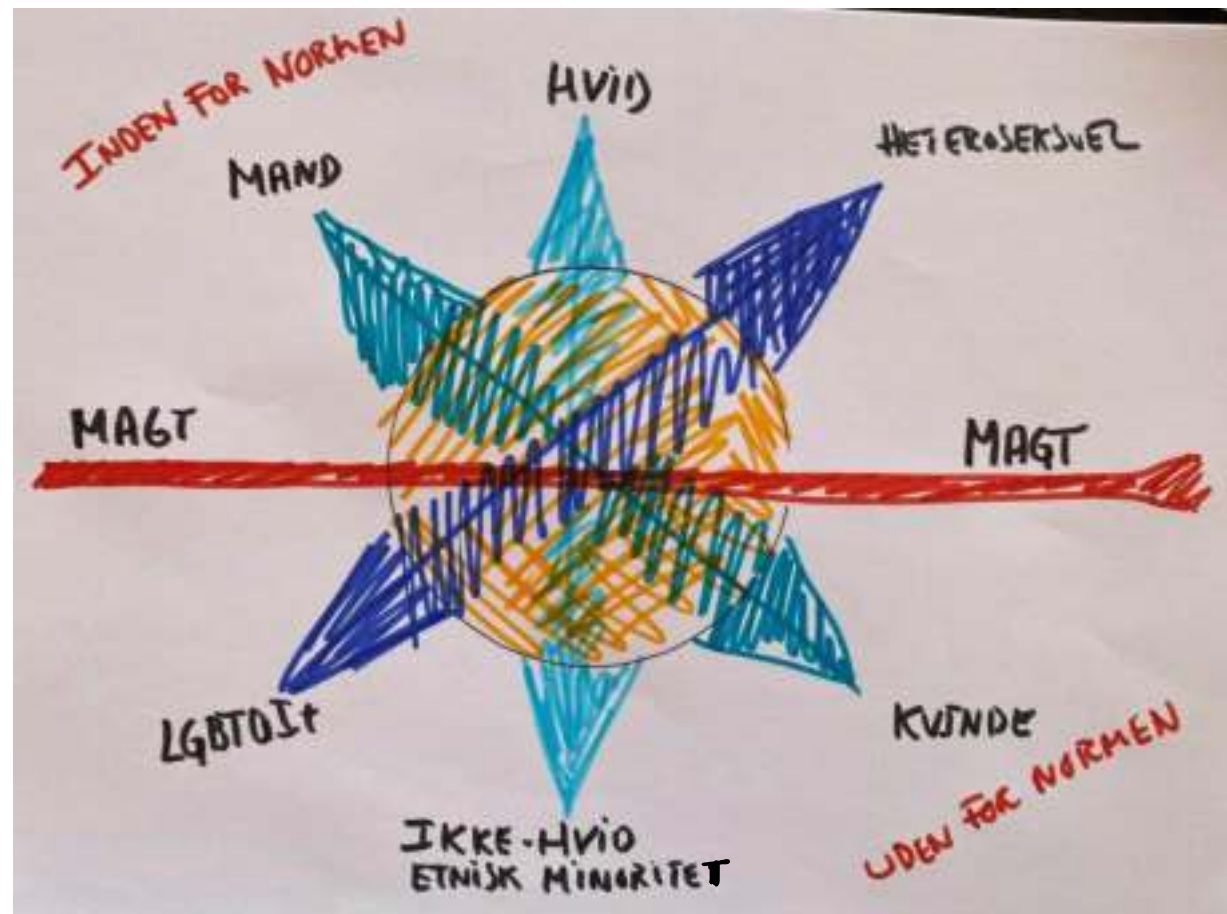
Diversitetsparametre giver magt eller afmagt

- Majoritetens norm bestemmer hvad der er "inde eller ude", hvad som giver høj,- eller lav status, hvad "automatisk" dvs. systemisk tildeler visse individer privilegier og magt og skaber forhindringer for andre.
- *Eksempel til højre på hvordan nogle af parametrene forholder sig til hinanden i et socialt system.*
- *Modellen er videreudviklet (work in progress) efter Marie Valentin Becks model (2022), sproglig og kulturel adaption af Morgan, 1996*



Hvor er din plads i solen?

- Du og jeg har selv en plads i systemet, en plads som påvirker vores blik på facilitering og måden, hvorpå vi forvalter facilitatorrollen
- *Eksempel til højre på hvordan nogle af parametrene forholder sig til hinanden i et socialt system.*
- *Modellen er videreudviklet (work in progress) efter Marie Valentin Becks model (2022), sproglig og kulturel adaptation af Morgan, 1996*



+
•
○

DEI udfordrer...

Det vrimler med ubehag, modstand, usikkerhed, skam, skyld og meget andet i feltet.
Det kalder på facilitering...

Fordi...

- Forandringer kobblede til DEI har som formål at omfordele magt.
- DEI stiller spørgsmålstegn ved vores selvbillede som inkluderende, retfærdige, neutrale og kvalitetsbevidste mennesker læs: facilitatorer=> skam
- Vi tvinges til at kigge på vores egen identitet, privilegier eller mangel på samme - og tage stilling til “ubekvemme” spørgsmål...
 - Hvem er jeg...? Hvad er min(e) identitet(er)?
 - Hvilken gruppe identificerer jeg mig med og dermed hvilke tager jeg afstand fra?
 - Hvem har jeg (ubevidste) fordomme omkring?
 - Hvordan påvirker alt det her min ageren når jeg faciliterer?



Møder hvor DEI er på spil har brug for facilitering med ekstra alt...

- Design – før, under, efter
- Planlægning
- Din personlige forberedelse
- Facilitatorens forholdemåde & den gruppedynamik vi vil skabe i rummet...
- Aktuelt område/begreb: **radikal nysgerrighed** (radikal tillid, radikal lytning)
- **Radikal** = defineres her som “mere end gennemsnittet, villet, med en ekstra indsats, et valg vi tager”



Hvordan gør vi?

Hvad har vi brug for?

Et forslag....

Udvikle DEI-kompetence – Se det som en facilitator-superkraft

- **Kundskab om DEI** => fakta, teori, forskning
=> **øget viden**
- **Indsigt i DEI** => i dig selv, din identitet, ”din plads i solen” => **øget bevidsthed**
- **Handling** => udvide paletten, din værktøjskasse, din ageren => **øget kommunikationskompetence i facilitatorrollen**

Tre dimensioner



Find DIN facilitator superkraft

- *Hvor oplever du udfordringer som **facilitator** når DEI er i spil?*
- *Hvor er der "plads til forbedring" hos dig i hver af de tre dimensioner "kundskab, indsigt, handling"?*

NOTÉR (braindump) i skabelon

- Hvilken viden mangler du?
- Hvad vil du gerne forstå og få større indsigt i om dig selv?
- Hvad vil du gerne kunne gøre anderledes eller mere/mindre af når du faciliterer?



Begynd med et designspørgsmål f.eks.:
*Hvordan kan jeg planlægge, designe flow og
facilitere/kommunikere i min rolle, for at inkludere
diversitet i lige præcis denne gruppe?*

Eksempel: Deltagerne....



Tag DEI-brillen på

Når du kortlægger dine deltagere...

- 1. Sammenhæng**/den kontekst de kommer fra
- 2. Motivation** (ressourcer de har med/muligheder/"gains")
- 3. Interesser** og behov (mangler/"pains")
- 4. Data:** Køn, alder, etnicitet, profession, rolle i gruppen/org
- 5. Gruppedynamik** – evt konflikter, små og store
- 6. Magt**, ulighed, inkludering-marginalisering
- 7. Roller** og relationer



Mette's bud til inspiration

- **Forhold dig til de konkrete forskelligheder som findes i den aktuelle gruppe**
 - Hvilke ”forskelle gør en forskel” – fordi de giver deltagerne forskellige forudsætninger eller privilegier som er koblet til magt og indflydelse?
 - Hvad kan/skal du balancere i forhold til design og facilitering – for at skabe ”rigtig” inklusion, f.eks. at alle stemmer høres...- og hvad kan du lade være med?
- **Vær ikke bange for at udfordre din opdragsgiver/kunde og deltagere omkring DEI**
 - Hvordan kan kunden øge diversiteten i gruppen? Kan de invitere nogle de ikke selv har tænkt på (men som har en vigtig aktie i emnet/mødet)?
 - Invitér modstanderne/nej-sigerne med til bordet (hvis det er relevant)



Mette's bud til inspiration


- **Kig på din agenda med DEI-brillen**

- Er der potentielt ”brændbare emner” på dagsordenen? En aktivitet el. lign du havde tænkt dig, som når den udføres kan opleves særligt sårbart for nogle pga. diversitetsparametrene?
- Hvordan bidrager du til safe/brave spaces hvor dialogen får ordentlig plads – også den svære – og uden at du skal ”gå på æggeskaller”?

- **Forbered dig selv – ekstra grundigt**

- Kig på din egen identitet med kritiske og kærlige øjne
- Hvilke af dine egne ”forskelligheder” giver dig privilegier eller mangel på samme i forhold til den gruppe du ska facilitere?
- Hvilke muligheder og udfordringer giver det? Hvor er dine blinde vinkler?
- Hvordan skal du forberede dig for at framstå autentisk og ”sikkert på benene” i din rolle? Dit sprog, dit billed- og musik valg... (for eksempel)



An illustration showing a variety of hands of different skin tones and ages, some wearing watches or bracelets, holding each other in a supportive circle. The background is a soft, light gray with faint circular patterns.

Det er OK at det ikke bliver perfekt!
Vi bliver alligevel aldrig færdige med at
lære og aflære når det gælder DEI
Lad os bare komme igang med at facilitere
mere med DEI-superkraften!



Lad os holde kontakten...



LindgrenHelde
Diversity handled with care

- www.lindgrenhelde.com
- info@lindgrenhelde.com
- www.emerging.earth
- www.kompetensverkstaden.se