

Swelife som organisation ur ett mångfalds- och inkluderingsperspektiv

Lisa Ly

Stockholms universitet

Praktik på kandidatprogrammet i mångfaldsstudier VT22

Praktikperiod: 2022-03-22 – 2022-06-03

SWElife

Introduktion

Begreppen mångfald och inkludering har många betydelser för många olika personer. Ofta har många olika personer olika associationer i samband med ordet. För vissa handlar begreppet om att behandla varje individ lika. För andra individer handlar ordet om jämställdhet, som i sin tur kan delas upp i kvantitativt eller kvalitativt mångfaldsarbete. En form av kvantitativ definition av mångfald är att se och räkna individernas olikheter såsom ålder, etnicitet, funktionsnedsättning, kön och könsöverskridande identitet, sexualitet och religiositet. Även yrken och intressen kan i viss mån definieras som mångfald (Widell och Mlekov 2013:11-13). Många har fått uppfattningen att mångfald, att räkna unika egenskaper, kunskaper och färdigheter är nyckeln till en lönsam verksamhet. En sådan mångfaldsformel är tyvärr mer komplex än så och därför är begreppet inkludering relevant att nämna.

Inkludering som begrepp kan innebära den kvalitativa delen av mångfaldsarbetet och inbegriper att ta tillvara hela individens erfarenhet och kompetens trots olikheter i identitet och levd erfarenhet (Fägerlind 2012:7-8). Det innebär att sträva efter en miljö där så många olika individer trivs inom organisationen och som kan ge effekt på flera nivåer, allt från individ, till organisationsnivå och samhällsnivå (Widell och Mlekov 2013:27-28). På individnivå kan vissa effekter innebära högre trivsel på arbetsplatsen, lägre frånvaro, positiv förstärkning av individens identitet och yrkesroll samt högre samarbetsförmåga med människor olik individen själv. På en organisationsnivå kan effekterna innebära högre kreativitet, innovations- och problemlösningsförmåga, lägre personalkostnader samt en bredare uppfattning om externa och interna förändringsprocesser. På en samhällsnivå kan det betyda att organisationen bidrar genom aktiva åtgärder för att reducera arbetslösheten bland marginaliserade målgrupper. Några exempel är allt från att köpa en produkt, tjänst, eller vara som är producerad av marginaliserade grupper till anställning av person med annan bakgrund än majoritetsmålgruppen. Oavsett definitioner ur kurslitteratur är det viktigt att organisationen bestämmer sig för vad mångfald och inkludering innebär för dem och vad som ska åstadkommas med arbetet.

Vid ett mångfalds- och inkluderingsarbete är makt ett centralt begrepp. Utgångspunkten ur ett vetenskapligt perspektiv är att världen är socialt konstruerad, vilket innebär att människan ofta utgår från sitt eget perspektiv och har skapat regler, normer och uppfattning för vad som är bra och dåligt, rätt eller fel o.s.v. Makt kan definieras på flera olika sätt, varav jag valt ut två definitioner.

Den första härstammar från Karl Marx där ägandet och hantering av resurser står i centrum. Makten, enligt honom uppstår i samband med ägandet eller hanteringen av materiella ting som är av värde för människan, exempelvis ekonomiskt kapital. Genom det ekonomiska kapitalet kan ägaren skapa villkor för motparten skall få tillgång till resursen. En finansiär ställer exempelvis krav på den finansierade vad resurserna ska spenderas på, kanske också hur de ska spenderas. I en relation mellan arbetsgivare och arbetstagare finns det vissa villkor på vad arbetstagaren ska göra för att få sin lön utbetald (Börjesson och Rehn 2009:61-63).

Den andra definitionen av makt enligt Michel Foucault är att den är föränderlig och kontextuell. Makten kan föreställas som ett nätverk omkring oss, användbar av alla, men också beroende av vad andra gör. Makten och människan utgör alltså ett system sida vid sida och förändras i samband med en förändring. En människa kan inte ställa sig utanför systemet eftersom den är omgiven av makt och andra människor som tvingar in personen i systemet igen (Börjesson och Rehn 2009:45-46). Det ekonomiska kapitalet är återigen ett exempel på maktsystem som människan byggt upp och tvingas att förhållas till. Produkter, tjänster och varor utbytes mot ekonomiskt kapital oavsett om det gäller relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, finansiär och finansierade. En arbetstagare kan avstå från arbete, men för att överleva måste den köpa mat, betala hyra för tak över huvudet, kanske också för el och försäkring och det maktsystem som är accepterat är ekonomiskt kapital. På så sätt tvingas människan in i systemet igen. Det samma gäller relationen mellan olika organisationer. Om ett företag behöver material för att utveckla en produkt måste företaget anpassa sig till det andra företags krav av utbyte, oftast ekonomiskt kapital. Det i sin tur gör att företaget och människorna i sin tur måste anpassa sig till det maktsystem som är accepterat. Oavsett vilket synsätt på makt som är rätt, har mitt syfte med praktiken varit att observera hur Swelife som organisation arbetar med mångfald inte bara inom organisationen utan också externt mot projekten och Vinnova.

Frågeställning:

- > Vad har organisationen för mål med sitt mångfalds och inkluderingsarbete?
- > Hur arbetar organisationen med mångfaldsarbete idag?

Metod

När det gäller kartläggning av mångfaldsarbete har jag utgått från (Fägerlind 2012) som delar upp mångfaldsarbetet i tre cirklar. Dessa tre cirklar är 1) arbetskraft som innebär antal anställda, chefer och faktorer som kön som utgår från diskrimineringslagen, 2) arbetsplatskultur som kan vara chargong, språkbruk, arbetsklimat och organisationens kultur och beteenden som påverkar trivseln i organisationen, och 3) processer och rutiner som kan beröra många olika delar av verksamheten, exempelvis sjukskrivningar, föräldraledighet, rekrytering, lön, utvecklingssamtal, fördelning av arbetsuppgifter, rutiner kring diskriminering på arbetsplatsen etc. Eftersom programkontoret på Swelife är litet och består av arbetskraft från flera olika universitet, har jag valt att inte kartlägga arbetskraften eftersom det finns en risk att personer kan bli identifierade genom exempelvis svar i form av enkäter. Även processer och rutiner har jag valt att inte kartlägga eftersom jag då måste röra mig utanför Swelife som organisation. Därför har jag valt att prioritera kartläggningen av organisationens arbetsplatskultur och relationen mellan medarbetare och chef/ledare samt medarbetare emellan varandra. När jag gjort denna kartläggning har jag utgått från hur programkontoret använt språket, om kränkande ord har använts, hur chargongen är samt hur det känns som utomstående med normbrytande faktorer att arbeta i organisationen.

Som metod har jag också gjort observationer i samband med programkontorets möten och utfört kvalitativa övergripande intervjuer för att förstå vilka individerna är, vad för roll de har i organisationen och vad de har för relation till mångfald och inkludering. Även observationer och tolkningar av organisationens hemsida och policy i viss mån har gjorts för att bilda en uppfattning om organisationens identitet och verksamhet. Som metod har jag också introducerat programkontoret till normkritisk pedagogik, som är ett sätt att observera samhället utifrån ett perspektiv som står i relation mellan individens identitet och uppfattningar och andra individers identitet och uppfattningar. Genom övningar och diskussionsfrågor inom olika teman såsom föreställningar om den andre. Genom privilegiepromenaden, norm/maktcirkeln samt att tolka dokumenterade normer såsom i policys, strategier, överenskommelser och lagar har deltagarna fått träna i att se positioner och perspektiv utifrån sina egna perspektiv men också jämföra med andras.

Inför första träffen fick programkontoret bekanta sig med normkritik som metod genom att ta del av en film om normer men också göra en övning där de fick observera vilka maktstrukturer som råder inom hälso-, sjukvård och innovationsbranschen. Vid första träffen

diskuterades vilken makt och normer som varje person hade valt att arbetat med och hur de hade tänkt. Även i övningar som privilegiepromenaden har jag försökt visa på att olika individer har olika förutsättningar att delta i samhället på grund av hur de betraktar sig själva och betraktas av andra. En individ som anses ha det bättre ställt, har bättre förutsättningar att klara sig och mer resurser att skapa den verklighet som den önskar. Exempelvis en person som anses som man och är VD i ett företag har mer makt och resurser att förverkliga sin dröm i jämförelse med en muslimsk Syrisk kvinna.

Inför den andra träffen hade jag valt ut några yrken relaterade till hälso- och sjukvårdsbranschen för att programkontoret skulle fundera på vilka normer man ser i yrket. Vem är personen och vad har den för egenskaper, kunskaper och färdigheter som faktiskt krävs för att utföra yrket. Även här var tanken att synliggöra normer, strukturer och föreställningar som personer i vardagen har och vad för relevans vissa arbetsuppgifter den skulle ha kopplat till yrket. Vid andra träffen diskuterades dessa normer. Vem sågs vara normen i yrket? Hur betedde personen sig och vad var det för beteenden som önskades hos personen egentligen? Vad kunde vara till för- och nackdelar?

Inför den tredje träffen hade jag gjort i ordning frågor som programkontoret fick fundera kring. Dessa frågor innehöll ord som var vaga och kunde betyda olika för olika personer i praktiken. Beroende på vem personen anser sig vara, agerar den på ett sätt som antingen gynnar endast individen själv som arbetar i organisationen, individen som behöver hjälp med finansiering/arbete eller på ett sätt som gynnar både organisation och individ. Här var syftet att belysa ordens betydelse och under träffen ställde jag frågor genom normkritiskt tänkande vem som tolkar dessa ord och utifrån vems perspektiv som personen säger att en handling, produkt eller tjänst är lönsam, innovativ, inkluderande etc. Dessutom diskuterades på vilket orden lönsam, innovativ, inkluderande etc. kan tolkas. Om en produkt finansieras för vidareutveckling, för vem är denna produkt innovativ? Är det användaren som anser att produkten innovativ eller är det finansiären? I Swelife och många organisationer är det viktigt att veta och förstå hur personen ser på normer. Detta ger tolkaren makt och utrymme att agera till sin, organisationens eller utomståendes fördel, men också vägledas genom policys och överenskommelser samt att handla och agera efter sin värderingskompass och de resurser varje person har till förfogande.

Inför den fjärde och sista träffen gjordes en SWOT-analys som står för styrkor, svagheter, möjligheter och hot utifrån organisationens mångfalds- och inkluderingsarbete i dagsläget (Jacobsen 2019:33). Här fick deltagarna på programkontoret uttrycka sina åsikter och bidra med sin syn på organisationens styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Det kan exempelvis handla om hur arbetsplatskulturen är mellan medarbetare, men även relationen mellan medarbetare och chef, vilka aktiviteter som görs externt mot utomstående aktörer, vilka krav som ställs på projekten, vilka samarbeten organisationen ska gå med i o.s.v.

Vid fjärde träffen diskuterades även mångfalds- och inkluderingsfrågan i form av betydelse och i konkreta åtgärder. De flesta önskade arbeta i små steg och inte på bekostnad av programmets utstakade strategi. Om en mångfaldsinsats ska inledas ska tid avsättas, prioriteras och vägledas av ledningen så att personalen får möjlighet att arbeta med specifika insatser. Många uttryckte också att det ska finnas ett syfte med mångfaldsarbetet och inte bara för att det måste genomföras. Är det exempelvis för att vidga ett nätverk, komplettera med kunskap och perspektiv som programkontoret inte har eller att involvera patienter i projekten eller styrelsen?

Resultat och analys

Kartläggning av organisationens arbetsplatskultur

Jag uppfattar att det råder en god arbetsplatskultur på Swelife. Detta beror nog bland annat på att många i programkontoret varit i organisationen länge och känner varandra väl. Jag tänker att detta kan bero på att de anställda får den stimulans som gör att individen vill vara kvar i organisationen, vilket kan vara trivsel, möjlighet att utvecklas och utveckla organisationen, engagemang inom frisk och sjukvårdsfrågor eller andra faktorer som gör att personen i fråga är kvar. Under de möten jag deltagit i har språket inte innehållit kränkande ord eller svordomar vad jag har uppfattat. Trots att arbetet sker på distans verkar programkontoret känna trygghet och möjlighet att arbeta som ett team på distans. Den fysiska och digitala miljön verkar vara hjärtlig och inkluderande mot varandra där alla har möjlighet att uttrycka sitt mående, bra som dåligt, fritids- eller arbetsrelaterat.

Dock är det inte den enda faktorn som är avgörande för denna analys. Här tas även bemötandet mot mig som utomstående, dessutom en utomstående med normbrytande faktorer i beräkning såsom min funktionsnedsättning, etnicitet och praktikanroll. Utifrån ett perspektiv med funktionsnedsättning är jag glad och överväldigad över hur jag blivit bemött av organisationen. Att få möjlighet att vistas på kontoret i Lund med ledarhund är ett

praktexempel på hur mångfalds- och inkluderingspolicys levs i praktiken. Här görs det mycket för att en utomstående skall känna sig välkomnad genom att göra anpassningar, undersökningar och kanske till och med anta ett ställningstagande där ledar- och assistanshundar ska vara välkomnade, exempelvis genom att besöka restauranger som tar emot ledarhundar.

Vid flera tillfällen har jag dock lagt märke till att vissa möten kan pågå över en timme utan avbrott, och det kan försvåra koncentrationen, främst för personer med funktionsnedsättning, men också för andra. Om möten skall pågå längre än en timma, kan det vara bra att schemalägga/ta en paus för återhämtning. Varför detta kommer fram nu kan bero på att jag själv har en sådan egen rutin och har svårt att se de normer som jag är en del av.

Utifrån ett icke svenskt perspektiv har bemötandet varit tillfredställande. Inga negativa åsikter eller kommentarer har uttryckts i relation till min bakgrund eller kompetens. Utifrån rollen som praktikant, har jag också känt mig väl bemött. Detta baseras på den tid som avsatts veckovis i dialog med handledaren om var i processen organisationen befinner sig i mångfaldsarbetet, vad den har för behov just nu, vilka alternativa vägar som är möjliga att ta, men också hur organisationens struktur ser ut, kopplingen mellan olika externa aktörer och hur branschen ser ut hos övriga aktörer, sådant som kan vara svårt att förstå till en början. I kombination av min iver att vilja åstadkomma en förändring och organisationens vaga definition av mångfald och inkludering har det stundvis varit svårt som praktikant att förstå vad som kan och behövs göras för att utveckla organisationen ännu mer än de utbildningstillfällen som ordnats. Nu när SWOT analys och kartläggning av arbetsplatskultur är genomförda kan mångfaldsarbetet preciseras för kommande insatser och/eller nästkommande praktikant om Swelife så önskar.

Tillgängligheten på hemsidan.

Tillgängligheten på hemsidan har analyserats och observerats utifrån ett användarperspektiv och inte från ett IT eller webbdesigner-perspektiv. Som användarperspektiv menar jag utifrån perspektivet synnedsättning och språkperspektiv som gör det enklare för individen att förstå vad det är för verksamhet. Till att börja med tycker jag att hemsidan väl fungerande utifrån en person som använder skärmläsare och punktskrift. Det är lätt att navigera mellan de olika elementen såsom rubriknivåer, länkar och bilder. Bildelementen innehåller dessutom detaljerad beskrivning av själva bilden, vad den innehåller såsom logga, projektets bild eller vad som händer på bilden. För en person utan synnedsättning kan dessa vara obetydliga

och kan kännas meningslösa, men för de som använder skärmläsare kan hemsidan antingen tilltala användaren eller göra den besviken, ses som inkluderande eller exkluderande.

När det gäller språket i hemsidan, har den endast granskats övergripande och inte i detalj under varje länk. Vid första anblick verkar den rikta den till personer och företag inom hälso-sjukvård- och innovationsbranschen. Detta är inte nödvändigtvis en nackdel, om syftet är att rikta verksamheten mot redan involverade parter. Ju mer man granskar hemsidan desto mer inkluderande funktioner kan man hitta, såsom Youtube-kanalen med instruktioner på hur ansökningar ska göras och mallar som projekten kan utgå ifrån. Sidan "om Swelife" innehåller tydlig beskrivning om vem Swelife är, vad och hur Swelife bidrar till att förbättra life-science sektorn i Sverige.

Under rubriken "Så här gör Swelife skillnad" står följande: "Swelife arbetar genom andra. En framgångsfaktor för Swelife är ett starkt programkontor med seniora medarbetare som i kraft av sin erfarenhet och utan prestige kan se till att det blir verkstad i projekten och att olika satsningar koordineras med varandra". Denna mening kanske bör bytas ut om programkontoret önskar bredda mångfalden utifrån ett åldersperspektiv då det är möjligt att tolka skrivningen som att organisationen består och ska bestå av seniora medarbetare med levd erfarenhet, vilket gör att mottagaren som anser sig yngre kanske inte känner sig välkommen. Här bör språket förtydligas ytterligare. Är det levd erfarenhet som är viktig, det vetenskapliga arbetet, den vetenskapliga erfarenheten eller något annat.

Under fliken "projekten" granskades även "Effektlogiken". För att fatta det kort, är "effektlogiken" för abstrakt för någon som inte arbetar med ämnet. Är syftet med dokumentet att ge läsaren makt och fritt tolkningsutrymme och argumentation av vad denna effektlogik kan innebära eller har organisationen specifika intentioner? Vill man istället att personal och utomstående skall förstå dokumentet är det bra att komplettera med exempel.

SWOT analysen

SWOT analysen visar att programkontoret anser att sina styrkor är att kontoret har en öppen organisationskultur där teamet får uttrycka sina åsikter och samtidigt mottagliga för ny kunskap och perspektiv. Med andra ord anser organisationen sig vara en lärande organisation. Analysen visar också att organisationen arbetar med att ge inflytande och utbildning till patienter så att makt och delaktighet förflyttas till fler aktörer i projekten,

exempelvis genom projektet patientinvolvering. Ytterligare en styrka som Swelife anser sig ha är bred kunskap och brett nätverk inom life-science branschen.

Programmets svagheter är homogeniteten i styrelse och programkontorets personalstyrka. Bland annat finns det få yngre personer representerade styrelse och programkontor. Enligt analysen anser programkontoret också att styrelsen har en viss obalans med många representanter som har huvudfokus inom risk och sjuk och relativt få personer med huvudfokus inom frisk. Skall man utgå från kategorier med utomeuropeiska representanter som dessutom befinner sig i position att påverka och förändra strukturen, finns där få om ens någon representant. Något som också nämnts inom ramen för svagheter är projektens mognad för mångfaldsarbete. Detta kan även inkluderas i avsnittet för hot.

När det gäller organisationens möjligheter att genomföra mångfald- och inkluderingsarbete, kan organisationen bland annat arbeta med att utbilda sina projektbedömare, utbilda styrelse och finansierade projekt, men också fortsätta med sina styrkor såsom nätverkande, stötta och hjälpa varandra, stötta och arbeta med pågående och liknande projekt som ökar inflytandet olika led såsom patient/brukare/användare, exempelvis patientinvolvering. Här nämndes även de globala målen inom Agenda 2030. Även mindre konkreta åtgärder är möjliga att nämna såsom att bjuda in perspektiv som saknas för att förstå den verklighet som personerna lever i, men även också se över och revidera jämställdhetsmålen, kravställningen för finansierade projekt, kriterierna för att bli invald i styrelsen eller genom att öka nätverket av patientrepresentanter och andra intressegrupper för specifika målgrupper med fokus på etnicitet, ålder, funktionsnedsättning/ specifik sjukdom etc.

I avsnittet för hot har programkontoret skrivit bland annat att resurser i form av medel för mångfalds- och inkluderingsarbete inte är prioriterade i projekten och att medel för detta saknas. Det samma kan även gälla programkontoret, programkontorets styrelse och finansierande partner. Detta går att åtgärda genom antingen hårda eller mjukare kravställning, antingen genom morot och piska eller helt enkelt selektivt välja projekt/medarbetare/finansiär som stödjer de värderingar och intentioner Swelife strävar efter.

Diskussion

Sammanfattningsvis befinner Swelife som organisation på en sådan position att påverka hur projekten kan arbeta med mångfald genom att omfördela resurser. Dock finner jag en viss

otydlighet i vad Swelife vill uppnå med mångfaldsarbetet. SWOT-analysen visar dessutom under hot att Vinnova och EU kräver organisationer arbetar mer med mångfald och inkludering. Swelife är en inkluderade arbetsplatskultur med högt tak och tillåtande miljö för att ta del av personalens kunskaper för att utveckla verksamheten. Dock är programkontoret och styrelsen homogen utifrån ett patientperspektiv/funktionsperspektiv och ur ett icke svenskt perspektiv. Utmaningen för programkontoret är att finna en person som bryter mot programkontorets normer i sitt team eftersom organisationens primära verksamhet är forskningsbaserad och inriktad inom hälsa och sjukvård. Sannolikheten att all kompetens som Swelife eftersöker hos en person med annan etnisk bakgrund exempelvis är låg på grund av externa faktorer såsom intresse hos målgruppen och- eller färre personer med högre utbildning som har utländsk etnicitet eller funktionsnedsättning. Om programkontorets ambition är att bryta denna struktur, har organisationen makt att överväga om vissa egenskaper, kunskaper och arbetsuppgifter kan läras ut till nyanställda eller att välja ut vissa egenskaper, kunskaper och färdigheter som individen redan ska kunna. Kan kunskap inhämtas och utbytas på annat sätt, exempelvis köpas in, skapa ett mentorskapsprogram eller omvänd mentorskapsprogram? Det samma gäller styrelsen. Vad är det för kriterier som krävs för att vara delaktig? Ska den vara kunnig, bara vara engagerad, eller bidra med ett specifikt perspektiv? Programkontoret får överväga den effekt som önskas och priset för vad en handling eller icke-handling kommer medföra. Att genomföra vissa mångfalds- och inkluderingsåtgärder kan kräva tid och resurser inom en närstående tid, men kan också ses som en investering för en ökad konkurrenskraft och utveckling av en unik verksamhet.

Vidare måste det också uppmärksammas att organisationens styrkor såsom lärande miljö, öppen organisationskultur är styrkor, så är det möjligt att göra dessa styrkor ännu starkare. Trots ett brett nätverk och bred kunskap, kan kunskapen och nätverket breddas ännu mer genom att addera personer i styrelse och programkontor som inte är lik gruppen eller har liknande kunskap. Det samma gäller det organisatoriska lärandet. Hur långt vill/kan man driva denna styrka och vad för vinning får båda parterna ut av denna åtgärd?

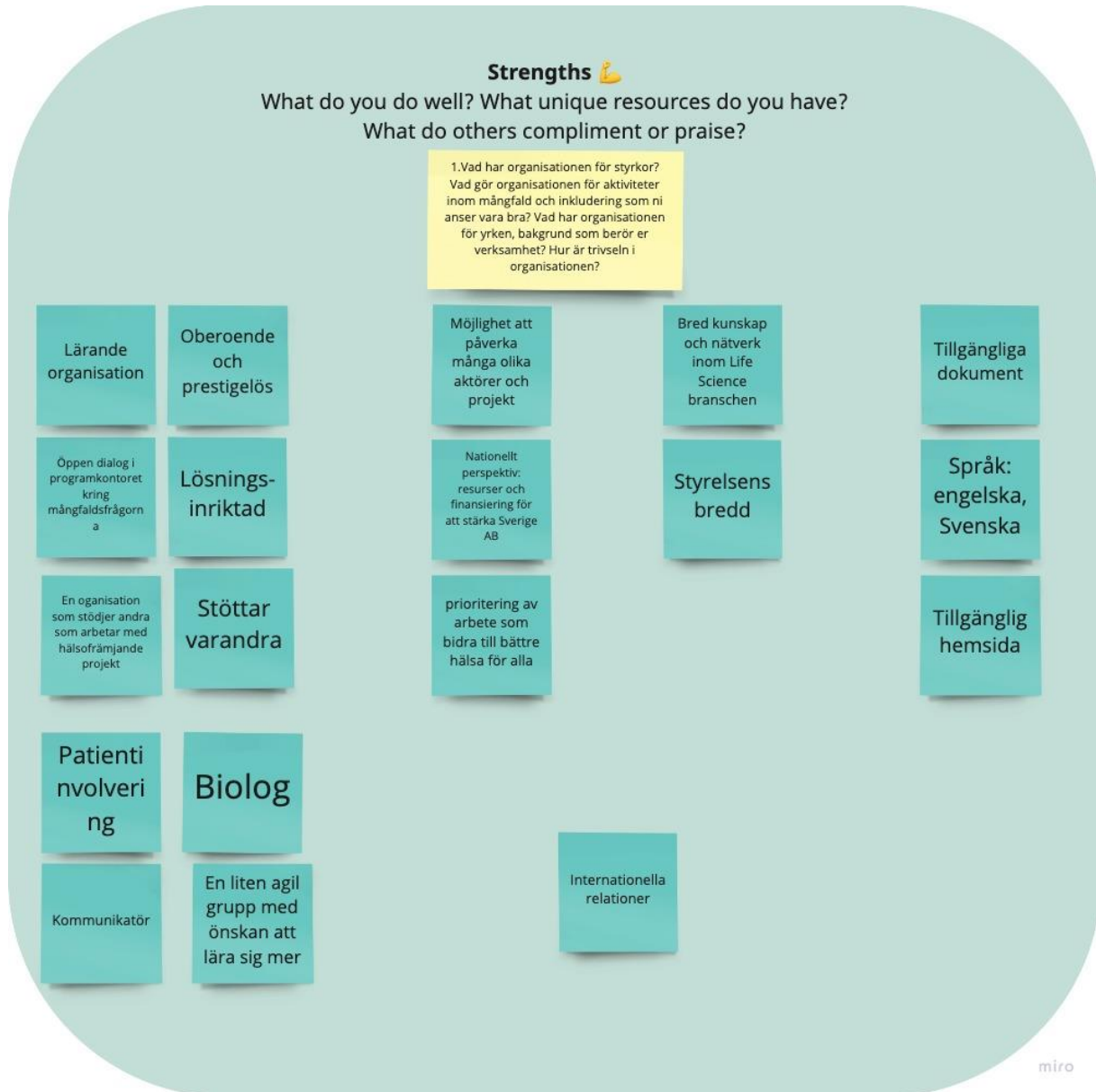
Referenser

- > Börjesson, Mats, & Rehn, Alf, 2009, Begreppbart: Makt, Malmö: Liber
- > Fägerlind, Gabriella 2012. Mångfald i praktiken. Handbok för verksamhetsutveckling. Malmö: Liber. <https://www.inclusionacademy.se/bocker/mangfald-i-praktiken-handbok-for-verksamhetsutveckling-gabriella-fagerlind-64/>
- > Jacobsen, Dag Ingvar 2019, Organisationsförändringar och förändringsledarskap. Upplaga 3. Lund: Studentlitteratur.
- > Widell, Gill, & Mlekov, Katarina 2013. Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen? Lund: Studentlitteratur.

Sammanställning av fler länkar

- > Arbetsmiljöverket, Hälsa och säkerhet <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/>
- > Boréus, Kristina, Neergaard, Anders & Sohl, Lena (red.) 2021. Ojämliga arbetsplatser. Hierarkier, diskriminering och strategier för jämlikhet. Lund: Nordic Academic Press. <https://www.kriterium.se/site/books/e/10.21525/kriterium.30/> Kan laddas ner gratis
- > Bravura, kompetensbaserad rekrytering. <https://www.bravura.se/insights/jobbsokare-sa-funkar-kompetensbaserad-rekrytering/>
- > Do, kontinuerligt arbete mot diskriminering i fyra steg <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg>
- > Do, Stödmaterial för arbetsgiare <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/stodmaterial-forebygga-diskriminering?categories%5B%5D=Arbetsgivare>
- > Mitt liv, Inclusion survey <https://mittliv.com/en/consulting-services/concrete-tools/inclusion-survey/>
- > Tankebanken, (2022), En kunskapsbank om likabehandling, Hämtad 2022-03-20 21.44 <https://tankebanken.se/>

SWOT-resultat



Weaknesses? 📌

Where is there room for improvement? What resources do you lack?
What critiques do you receive?

2. Vad är organisationens svagheter?
Vad saknas i organisationen? Vad för yrken saknas, beteenden, värderingar, representation, fysisk eller digital miljö etc.?

Homogent programkontor (ur vissa mångfaldsperspektiv)

Homogen styrelse (ur vissa mångfaldsperspektiv)

Saknas uttalad prioritering på mångfaldsarbete

Projektet är ofta inte tillräckligt mogna för att arbeta aktivt med mångfaldsarbete

Programkontorets medarbetare har likartad ålder och bakgrund

Styrelsen representerar främst risk och sjuk

Saknas kunskap om hur vi kan arbeta långsiktig med mångfaldsfrågor

Hela branschen är i vissa aspekter homogen, t.ex. få personer med utomeuropeisk bakgrund i nyckelpositioner. Därför har vi lite kontakt med dessa.

Att vi är väldigt lika och kommer från liknande bakgrund

Framför allt saknas lite yngre personer och personer med bakgrund från annat land

Svårt att engagera hälso- och sjukvården i innovationsarbetet

Med tanke på det vi gjorde hade det varit bra med personer
*med bakgrund från utsatt område
* med HBTQ+ erfarenhet
Men vi är ju så få (styrkan) så det kan vara svårt att plocka in allt

saknas analys av vad vi behöver komplettera programkontor med och styrelsen för att förbättra detta eller åtgärder so kan vidatas

Opportunities 🌸

What opportunities do you have? What trends can you take advantage of?
How can your strengths be used?

3. Vad kan göras för att Swelife ska bli unik inom Innovation, strategiska projekt, nå fram till fler målgrupper eller för att alla ska trivas i sitt arbete.

Mångfaldsperspektiv vid rekryteringar av styrelse och programkontor

Vi har den organisation vi har, men vi kan vara mer öppna för att ta in nya tankesätt.

Workshops med finansierade projekt

Ta upp mångfaldsfrågor inom precisionshälsa

Mer aktivt beakta mångfaldsaspekterna vid rekryteringar till styrelsen och programkontoret

Workshops med bedömare kring inkluderande innovation

Stötta Samverkansmodellen 2.0

Vår vilja att lära

Enkät till Swelife-projekt kring jämställdhet / mångfald

Arbeta mer aktivt med de Globala målen

Att just det ställs krav utifrån som tvingar oss att ta tag i detta

Hälthetsarbetspaket i samverkansprojekten (tydliggör att mångfald kan vara del av arbetet genom mål 5, jämställdhet och 10, jämlikhet)

Att vi bjuder in personer med andra bakgrunder på ett konsekvent sätt och lär oss av det

Se till att individ/patient, hälso- och sjukvård, akademi och näringsliv deltar i våra projekt

Mångfald handlar för mig om att undvika bubblor och öppna upp för alla typer av erfarenheter, tillstånd och bakgrunder. Inkludering handlar för mig om att alla ska vara med på lika villkor.

miro

Threats 🔥

What potential threats do you face? What changes in your industry are troublesome?
What threats do your weaknesses expose?

4. Vad måste göras för att organisationen ska kunna fortsätta i delen för mångfald och inkludering? Vilka krav ställs på organisationen? Är det politiska beslut? Finansiella faktorer som gör det svårt med mångfald och inkluderingsarbete? Eller är det tid eller resurser som försvårar arbetet?

Hitta siffror på att mångfald är gynnsamt

Inga öronmärkta pengar för mångfaldsarbete i projekten

Vinnova och EU kräver mer mångfald

Inte en prioriterad fråga i projekten

Att vi inte ser alla perspektiv

Tidsbrist = lägre prioritering i kontoret och projekten

Kan lätt bli ett självändamål och det är inte säkert att det tillför något för projekten där dom just nu befinner sig och då blir det in tegori på ett bra sätt.

miro