

Inspiration fra Socialt Lederforum Årsmøde 28.3.2019

MOVE
THE ELEPHANT  **FOR**
INCLUSIVENESS

Tinna C. Nielsen

Antropolog og Social Entreprenør

www.movetheelephant.org

www.inclusion-nudges.org

Email: tinna@movetheelephant.org

Skype: nielsentinna

Twitter: @tinnaCnielsen

Lad os mødes på [LinkedIn](#)

ADFÆRDS-INTERVENTIONER = INKLUDERENDE

Her kan du læse om forskningen bag 'billede-øvelsen':
The Warmth & Competency Exercise (ENGELSK, FORSKNINGSARTIKEL)
The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations (2007), A. Cuddy, P. Glick, A. Beninger, Harvard Business School

I denne artikel Tinna har skrevet til World Economic Forum, beskrives **TALEBOBBEL** interventionen og de adfærdsvidenskabelige indsigter bag:
<https://www.weforum.org/agenda/2016/03/we-all-know-workplace-diversity-makes-sense-so-why-is-change-so-slow>

Her er en opsummering af nogle pointerne i Tinnas tale:
TEDx Talk: Nudge Behaviour For a More Inclusive World
<https://www.youtube.com/watch?v=VggAqa0xOwM>

TILGANGEN TIL ADFÆRDSMÆSSIGE FORANDRINGER

Psykologen Jonathan Haidt beskriver de to hjernesystemer (Daniel Kahneman: System 1 og 2) som en elefant og dens rytter. Elefanten er system 1, og Rytteren er system 2. Når det drejer sig om at skabe adfærdsmæssig forandring, er dette billede vigtigt, for der er ingen måde, at den lille rytter kan flytte en 6 tons tung elefant, hvis den ikke er motiveret til at ændre adfærd. Det ubevidste er det system der gør 90-99% af vores adfærd og beslutninger. Når det drejer sig om, at fremme en inkluderende adfærd, så taler vi ofte til det forkerte hjerne system - det rationelle system med rationelle argumenter og data. Vi stoler på at dette system ikke kun forstår det, men også udfører arbejdet – dvs den lille rytter. Det er elefanten vi skal appellere til. Det kan du gøre ved at hjælpe folk med at se og spotte adfærdsmønstre, og ved at redesigne organisatoriske processer og derved ændre folks opfattelse, så det at være inkluderende er standarden og normen.

ØVELSER TIL AT ÆNDRE DIN 'OPFATTELSE' SOM EN NATURLIG DEL AF DIN HVERDAG



I denne rapport kan du læse om hvordan adfærdsindsigter kan anvendes i socialt arbejde:

[LINK: Poverty and decision-making - How behavioural science can improve opportunity in the UK](#). Behavioural Insights Team

Denne nye bog, som Tinna har været med til at skrive, giver affærdsindsigter om hvordan kontanthjælpssystemet skader mennesker og hvordan det kan designes anderledes:

Motiveret Beskæftigelse

Du kan få fat i den [HER](#)



ENGAGERE ANDRE :: OPMÆRKSOMHEDS-VIDEO'ER AND FACILITERING

OPMÆRKSOMHEDSTEST: WHODUNNIT

<https://www.youtube.com/watch?v=ubNF9QNEQLA>

Spørg hvor mange forandringer de så.

Vi ser dem ikke, fordi vi fokuserer på opgaven. Det kaldes selektiv opmærksomhed.

Det er en meget praktisk hjernefunktion, som vi har brug for. Gennem vores fem sanser modtager vi 11 millioner informationer/stimuli hele tiden, og vi registrerer kun 40-50 og kan kun fokusere på 7 (+/- 2). Vi har brug for selektiv opmærksomhed, for ikke at lide af en overbelastning af informationer. Hvad der er udfordringen ved dette er, at vi primært registrerer og noterer, hvad der er vigtigt for os.

Så vi er nødt til at spørge os selv og hinanden:

Hvad mister vi ved at....? Hvad går vi glip af, når vi....? Hvad og hvem ser vi ikke? (aktiver tabsaversion-bias).

MCGURK EFFEKTEN

<https://www.youtube.com/watch?v=aFPtc8BVdJk>

Bed halvdelen af gruppen af mennesker om at lukke deres øjne og lytte. Bed den anden halvdel om at lytte og samtidig se på den person, der siger lyden. Afspil videoen flere gange. Spørg de mennesker, der hører lyden BA-BA hæve hånden. Spørg dem, om de ser et mønster. De med deres øjne lukkede hører BA-BA. De andre hører Da-Da og La-La. Det er fordi, de hører lyden BA-BA, men se munden formulere lyden GA-GA. Det forvirrer hjernen, og det skaber en ny lyd. Vi hører mere med vores øjne end vi tror. Forestil dig nu, at vi samarbejder med en person, der adskiller sig fra normen eller ser meget anderledes ud, eller ikke handler i overensstemmelse med de kulturelle normer eller det vi plejer. Den samme proces slår til. Det påvirker, hvordan vi lytter og opfatter de oplysninger, der deles med os.

En af måderne at ændre dette på (er ikke at lukke øjnene) men at stille 'flip-spørgsmål' i situationen (interview, præsentation, samtale osv.).

Du kan finde flere videoer på Youtube.

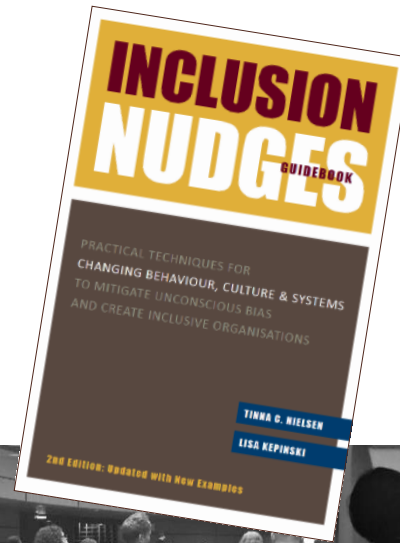
Du kan bruge dem til at engagere kollegaer og være med til at holde ændringerne kørende.

NON-PROFIT INITIATIV & COMMUNITY

www.inclusion-nudges.org

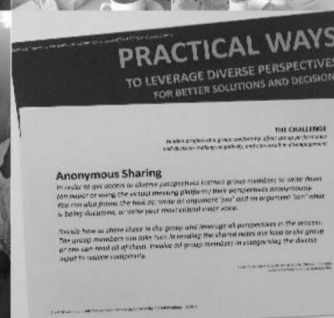


Du kan også være med i det globale community, hvor praktikere deler praktiske eksempler på designede adfærdsinterventioner



A non-profit Initiative
We are people worldwide nudging for inclusion

Join Us
It's free for all



INSPIRATION TIL MERE



TEDx Talk: Nudge Behaviour For a More Inclusive World

<https://www.youtube.com/watch?v=VggAqa0xOwM>

Design adfærdsmæssige interventioner så vi får mere ud af diversiteten:

<https://www.weforum.org/agenda/2016/02/is-this-why-we've-not-achieved-gender-parity-at-work>

Få folk til at “se” uligheden: <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/we-all-know-workplace-diversity-makes-sense-so-why-is-change-so-slow>

11 måder at tage bedre beslutninger på gennem diversitet:

<https://www.weforum.org/agenda/2016/10/11-ways-to-outsmart-your-brain-and-be-a-better-leader/>

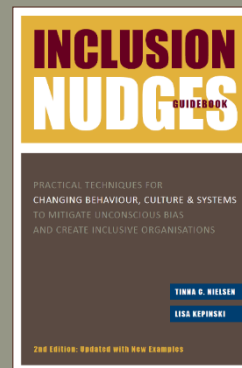
Sådan reducer du ‘bias’ – det er ikke nok med opmærksomhed:

<https://www.weforum.org/agenda/2016/08/these-simple-interventions-could-make-a-big-difference-in-your-workplace>

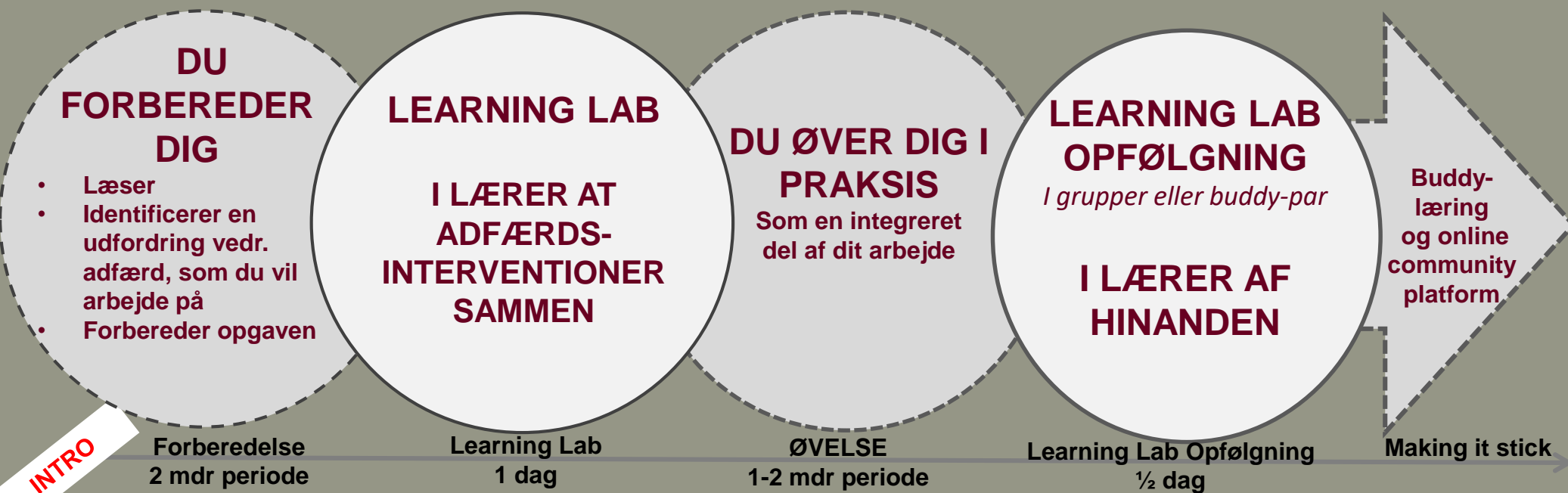
Download en kort gratis udgave af Inclusion Nudges Guidebook eller køb alle 70 eksempler:

<http://inclusion-nudges.org/#learn>

Den 3. version af Inclusion Nudges Guidebook udkommer i maj 2019 med over 100 eksempler



LÆRINGSFORLØBET I PRAKSIS



RESULTAT: DU KAN SKABE ADFÆRDSFORANDRINGER OG INKLUDERENDE ADFÆRD PÅ EN LET MÅDE MED STOR EFFEKT



TINNA C. NIELSEN

GRUNDLÆGGER OG SOCIAL ENTREPRENØR

MOVE THE ELEPHANT FOR INCLUSIVENESS

INCLUSION NUDGES

tinna@movetheelephant.org



Tinna er uddannet antropolog, og arbejder i et krydsfelt af flere forskellige adfærdsmæssige discipliner. Hun har ligeledes studeret psykologi og adfærdøkonomi. Hendes passion er at designe inkluderende organisationer, fællesskaber, byer og samfund og gøre indsigter fra adfærdsvidenskaber praktisk tilgængelig for alle. I de sidste 18 år har hendes arbejde handlet om at fremme adfærdsmæssige, kulturelle og systemiske ændringer. Til dette formål grundlagde hun forandrings-organisationen MOVE THE ELEPHANT FOR INCLUSIVENESS i 2013.

Tinna har sammen med en Lisa Kepinski, udviklet en adfærdøkonomisk forandringstilgang kaldet Inclusion Nudges til at opnå inkluderende processer, systemer, kulturer og adfærd billigt og hurtigt. Tinna og Lisa har stiftet det globale non-profit initiativ og community www.inclusion-nudges.org og de er forfattere af Inclusion Nudges Guidebook. For dette arbejde er de udnævnt som 'Top 10 Diversity Consultants' på Global Diversity List 2015, 2016 og 2017.

Tinna er blevet udvalgt af World Economic Forum (WEF) som Young Global Leader 2015-21, hvor hun også er Co-Chair for WEF Global Future Council for Behavioral Science.

Tinna har stor erfaring inden for organisationsudvikling og lederudvikling på alle niveauer og i alle funktioner, samt design og tilrettelæggelse af interaktiv træning, praksis-læring, strategier og procesdesign. Hun har fokus på praktiske måder at anvende diversitet i innovation, performance, kreativitet, samarbejde, beslutningsprocesser og forandring. I alle aspekter af organisatorisk og menneskelig udvikling fokuserer Tinna på at reducere ubevidst bias. Hun har tidligere arbejdet som Global Head of Inclusion and Diversity for Arla Foods, og for Det Danske Institut for Menneskerettigheder. Nu arbejder hun med private og offentlige organisationer, NGO'er og sociale iværksættere verden over. Hun er kønsligestillingsrådgiver og samarbejdspartner i FN.

Hun er Fellow i RSA (Royal Society of Arts, UK). Hun arbejder på adskillige rådgivende bestyrelser (Diversity Charter, SAP, Citizen Design, Frivillighedstaden 2018) og hun er en inspirerende taler og underviser, bl.a. for Amani Institute for social innovation i Kenya og Brasilien, Open Innovation in Science (LOIS) i Østrig, "D & I Academy" på TCB og Folkeuniversitetet i Danmark. Hun er en influencer, keynote speaker, workshop facilitator, og changemaker på mange forskellige områder.

MOVE THE ELEPHANT FOR INCLUSIVENESS er en organisation med det formål at bidrage til et paradigmeskift i tankegang og adfærd i en verden i hastig forandring. Organisationen er baseret på den overbevisning om, at fremtidens vindende organisationer er dem, der har forstået at trods verdenen forandrer sig, ændre den menneskelige hjerne sig ikke tilsvarende. En rationel forståelse af hvordan verden ændrer sig og et stigende behov for inkluderende vækst er langt fra nok til at sikre de nødvendige adfærdsændringer.

Organisationens navn er inspireret af en hjerneanalogi; det ubevidste system i hjernen er stor som en elefant og det rationelle system i hjernen er som en lille rytter. Når det kommer til bæredygtige adfærdsmæssige ændringer og diversitet, virker det ikke, når vi målretter interventioner til rytteren (rationelt sind), vi skal motivere og gøre det nemt for det ubevidste sind at ændre sig. Det er elefanten, vi skal flytte.

Move The Elephant for Inclusiveness samarbejder med og empower mennesker, fagfolk, organisationer og sociale iværksættere over hele verden, til at skabe inkluderende og bæredygtige forretningsmæssige og socialt retfærdige samfund.

Det økonomiske overskud i Move The Elephant for Inclusiveness bruges bl.a. på pro bono arbejde for FN, World Economic Forum, organisationer og folk, der ikke har budgettet til at ansætte en specialist. Det finansierer Inclusion Nudges Global non-profit-initiativet; hvor der bliver indsamlet og delt eksempler på Inclusion Nudges fra praktikere til praktikere for at fremme inklusivitet i samfund, organisationer og institutioner globalt. Det finansierer den årlige Inclusion Nudges Guidebook og hjemmesiden www.inclusion-nudges.org.

Dette initiativ er for alle.

Move The Elefanten for Inclusiveness bygger på principperne deling, gensidighed og inklusivitet. Dem, der har, betaler. Dem, der ikke har, kan få en gave (rabat fra de andre). Alle deler eksempler på hvad der virker.

Alle MOVING-organisationerne er således på flere måder en del af en global bevægelse for at fremme inkluderende adfærd og kulturer og vellykkede ændringer, der passer til verdens forandringer.

www.movetheelephant.org

www.inclusion-nudges.org