



Frågor till talarna Service Convention 2020

Nedan hittar du svar på alla de frågor som ställdes till talarna via Menti under båda dagarna av Service Convention Sweden 2020.

Josina Vink

What is your best tip to for transforming research and co-creation that you talk about into reality and put into practice?

One thing that I am working with right now, that I mentioned in my talk, is conducting “tiny tests”. These are meant to be small exploratory ways of bringing something to life in a way that is integrated with everyday life. It can mean doing something differently for one hour or one half-day. For me they are all about quickly getting feedback on assumptions related to research or the direction of co-creation efforts and informing how you might work toward long-term change with more of the implications of what these changes require. You can find out more about tiny tests in our paper [here](#).

How does the C3 Horizons approach deal with emergence and/or unintended consequences? Ideas on future good might be shift pre-covid, mid-covid and post-covid.

I agree that the future is always evolving with emergent and unintended consequences. In my experience using the three horizons approach (more on that [here](#)), I think it deals with uncertainty most through the friction of “horizon two”, where the values of the legacy system are confronted (and often contradicted) by the values of the desired future system. The conflict in horizon two acknowledges that emergence and unintended consequences are always playing out. However, in practice I think this framework is not a silver bullet and I would encourage using other tools and approaches to think about, influence, prepare for and adapt to evolving futures. There are other futures strategies, such as ongoing horizon scanning and trend analysis, risk analysis, etc., that might help address this important need for adaptation and analysis.

How does one balance so that one logic does not become dominant over the others?

First, I think that in many cases it is very important to acknowledge that some logics are in fact dominant over other logics (e.g. market over community in a capitalist society). In order to reposition the balance of logics, we often have to focus explicit attention on, or center, the logics that are more peripheral, otherwise the dominant logics just tend to be reinforced again when we assume there is a level playing field between all of them. For example, in a workshop this could mean allocating more time or space to explore things from the perspective of alternative logics, or in our design initiatives it could mean working exclusively on alternative logics (such as ways of strengthening reciprocal relations in community).

How do you address the political/ideological dimension of these ontological logics when working with policy makers? If you challenge some logics you also challenge some political agendas.

Regardless of if we are working with policy makers or not, ontological logics are always political. People may (and often do) react defensively to challenging some of these logics that guide their work, whether they realize they are guiding their work or not. Often in workshops or dialogues, I will anticipate and acknowledge the discomfort that folks might feel ahead of time, warning them and encouraging them to sit with their discomfort and explain that this is all a part of the learning process. I also think it is important to make space within our initiatives to help people reflect on and debrief what comes up for them when they are challenged. Offering a bit of guided critical reflection and coaching that respects plurality in this process can certainly help, rather than stoking the fire by ignoring these issues.

Thank you Josina for very interesting material! I'm wondering how your collaborators/participants experienced being part of this design process?

It is hard for me to say, you would need to ask them directly. From the feedback we received, I think they found the clear visioning and more linear parts of the process easier and more enjoyable to work through. In the later more challenging parts of the process, they expressed feeling strange or even uncomfortable at times. However, these more challenging feelings often proceeded more surprising learnings and the development of alternative and creative paths.

We are Laja – Anna & Johanna

Exempel på hur öppna upp knutna händer?

Att gå från en knuten hand till en öppen hand handlar om att först vara medveten om att handen är knuten, vilket i sig menas att vi "krampaktigt" klamrar oss fast vid en gammal struktur, plan eller roller. När jag väljer att öppna upp min hand accepterar jag det som händer, och kan se situationen såsom den faktiskt är och inte som att jag vill att den ska vara. Då kan jag göra något åt situationen. Att skapa med en öppen hand är extra viktigt när vi skapar och möts i digitala mötesrum. Så mycket kan hända - vi har teknik som fungerar olika bra för olika devices, olika erfarenhet av digitala möten, buggar, överbelastade system och strömavbrott. Då gäller det att skapa med öppen hand, hålla allt lätt och göra det bästa av situationen. Ett djupt andetag hjälper oss att gå från knuten hand till öppen hand. Vi behöver nämligen ett lugnt nervsystem för att se klart och mötas i ögonhöjd. Med ett stressat nervsystem och knuten hand är vi inte smarta och kloka - det är större sannolikhet att vi går i affekt, reagerar istället för att agera. Vi säger inte att detta är lätt. Men vi kan träna på det. Och påminna varandra i laget. Och vi kan även ha Öppen hand som en spelregel i ett möte eller som en spelregel i vår arbetslag för att stärka vår arbetskultur och skapa mer arbetsglädje.

Hur kan hållbarhetsmanifestet appliceras i en organisation? Om det tar 5 år att implementera? Vart börjar jag?

Att skapa ett hållbarhetsmanifest som är grundad såväl i individ som organisation börjar med en fråga: vad är viktigt för oss när det gäller hållbarhet? Finns det frågor/områden som är i samklang med det vi är och gör som organisation? Var vill vi göra vårt avtryck? Vilken fråga engagerar oss mest? Vilka är de i så fall? Det finns tydliga ramverk att förhålla sig till, Agenda 2030 till exempel.

Ett sätt att bena ut vad som är viktigt för oss kan vara att utgå från de 17 globala hållbarhetsmålen, ringa in 2-3 av dem och bestämma sig för att "inom dessa områden ska vi bidra". Med de 2-3 områdena som utgångspunkt går det sedan att specificera och konkretisera vad just vår organisation vill bidra med. Vilka mål och aktiviteter lovar vi att göra och hur kommer vi att göra det?

Det behöver inte ta 5 år att implementera ett manifest. Ett manifest är i ständig rörelse och kan och bör årligen revideras i takt med att organisationen och alla människor får mer kunskap och i takt med att det integreras i organisationen och i varje individ.

Som inspiration kan ni titta på We are Lajas manifest: <https://wearelaja.com/manifest>

Ytterligare inspiration är Brödmanifestet som över 700 bagare skrivit under:

<http://www.brodmanifest.se/manifest.php> för att uttrycka sin vision av en framtida bageribransch som är öppen för utveckling och nyskapande tankar men lika självklart visar djup respekt för tradition och kultur.

Manifestet blir en ryggrad för alla strategiska beslut framåt och sätter tonen på organisationens kultur. Manifestet utvecklas med fördel i workshop-format under en process om ca 3 månader beroende på antal medarbetare som ska vara med. Är det många medarbetare så kan viss del av utvecklingen ske genom digitala enkäter och i kombination med workshops.

Med det här tillvägagångssättet kommer vi en bit på vägen. För att vi ska nå längre krävs att samtliga individer i organisationen är villiga att gå tillbaka till de egna värderingarna och titta på om och hur de hänger ihop med organisationens värderingar; "Kan jag som medarbetare här skriva under på det här? Är detta sant för mig?". Om jag som medarbetare upplever att jag till fullo kan stå för det organisationen säger att den är och gör, då kommer jag också att kunna bidra till detta fullt ut. Om jag inte upplever att jag kan det, då kommer jag heller inte att kunna bidra fullt ut. Och det är när JAGET och LAGET lilar som den stora kraften framåt kan ske. Detta är en utmaning och en möjlighet: att skapa en lärande och reflekterande organisation som ständigt utvecklas och där hållbarhet - social, ekonomisk och miljömässig - ständigt står i fokus. Utmanande och spännande! Lycka till.

Martin Güll - Hbg Works

Martin, kan du utveckla lite kring hur ni får med er medarbetarna som först blivit avskräckta av begreppet "Innovation"?

Man får testa sig fram med ett språkbruk som funkar. Det kan vara olika. Vi har sagt tex "kom med era idéer stort som smått", "mer till fler för mindre pengar", "att underlätta utvecklingsarbete". Vi jobbar också med idécoacher och intraprenörer i olika faser för att hjälpa dem som inte riktigt vågar själva. Innovationsrådet har också valt att komma runt till avdelningar, istället för att man ska gå till Rådhuset och pitcha.

Hej! Superintressant! Var i den arbetsprocessen finns medborgarna, i de fall innovationer påverkar dem?

Vi jobbar utifrån principer i Lean och Agilt, vilket innebär att man alltid tidigt i processen ska testa sina hypoteser med de som tjänsten är till för. Exempelvis i förskoleroboten Laiban testade vi med 5-åringar redan i allra första designsprinten, där det byggdes en prototyp i PPT och papp på någon dag, alltså ingen riktig lösning. Vår definition av innovationspiloter är sen att köra dem skarpt, men i liten skala, i verksamheten. Alltså så lite isolerade labb som möjligt.

Samarbetar ni som partners för att testa era lösningar på användarna?

Våra lösningar utgår alltid ifrån en verksamhet/förvaltning, så det finns en ägare och eldsjäl där. I många fall kan lösningarna komma från en innovativ aktör, och då blir det såklart flera olika parter i samarbetet.

Mona Lindström – Buurtzorg Sverige

Hur tar ni beslut i era team?

Beslut fattas på APT möten som hålls var 3-4 vecka. Det finns riktlinjer för hur möten hålls på Buurtzorg. Innan mötet ska ordförande/sekreterare utses. Punkter man vill ta upp/informera om skickas i god tid innan till ordförande som sammanställer dagordningen. Även hur mycket tid man behöver för punkten lämnas samtidigt så att man får effektiva möten. Om det behövs snabba beslut så händer det också att teamen mejlar eller skriver i chatten till varandra och alla svarar vad de tycker och fattar snabba beslut utifrån det. Man röstar inte fram beslut utan fattar beslut som alla är ok med, fastän man kanske inte har fått precis som man vill.

Önskar du att utbildningen för undersköterskor såg annorlunda ut för att bättre passa att arbeta på detta sätt?

Ja det skulle jag önska. Man skulle kunna ha samarbete med Buurtzorgs utbildningsenhet i Holland men då är det ju mer inriktat på hemsjukvård eftersom systemet ser annorlunda ut i Holland.

Delar ni några idéer kring processer eller upplägg mellan teamen? Eller är de helt avskärmade från varandra?

Det beror på vad det handlar om. Ibland delas information eller förslag, tex nya riktlinjer från kommunen/regionen skickas ju ut till alla team. Teamen har också chattgrupper där de kan dela information/erfarenheter, fråga varandra saker. Tex fråga ett annat team, hur löser ni det här eller hur gör ni i en sån här situation.

Vilka svårigheter har ni mött på för att lyckas komma dit när idag, utan chefer?

Det kan ta lite tid att få undersköterskor att få in det här tänket, att de har stor frihet i sitt arbete/i sitt team, vad det gäller att själv planera och organisera/fatta beslut, när de oftast har haft en arbetsledare där de jobbat tidigare. Det var lättare när jag arbetade i Holland och vi alla var sjuksköterskor i mitt team. Sjuksköterskor är mer vana att organisera och planera sitt arbete utan arbetsledare. Men med lite träning så växer undersköterskorna in i den här rollen och de får mer och mer självförtroende och tycker att det är roligt att få ta ansvar och ha de nödvändiga kontakterna med andra aktörer. En annan svårighet uppstår ibland angående full frihet för medarbetarna att förfoga över sin arbetstid samt att samtidigt följa kollektivavtal

Hur tror du er organisation skulle kunna möta utvecklingen med mer digital teknik där brukarna kan själv monitorera?

Svårt att svara på. Hela vår modell bygger på mänskliga, varma relationer. Så länge tekniken är ett komplement och inte "i stället för" så tror jag inte det är några problem. Att göra "integrerad screening", som du nämnde t ex att göra bedömningar samtidigt som man duschar en brukare låter bra på många sätt. Har du några fler tankar att dela kring detta arbetssätt? Jag anser att omvårdnad och hemsjukvård hör ihop. Jag anser att sjuksköterskorna inom hemvården är alldeles för lite involverad i sina patienter. Många av dem träffar de i princip nästan aldrig. Fastän de ha ansvaret för dem. Man skulle spara mycket pengar, samhällsmässigt på att sjuksköterskorna skötte både omvårdnad/hemsjukvård. Det blir en mer effektiv och kvalitativ vård. Man sänker då kostnader, som i Holland, genom att man minskar på besöken på vårdcentraler, akutmottagningar, onödiga ambulansresor och inläggningar.

Är relationer viktigare än formell roll dels i teamet men även kvalitet i tjänsten?

Roller är viktiga inom teamet och i strukturer men informella nätverk är effektivare än formella strukturer.

Hur hanterar ni om någon inte sköter sitt uppdrag, där brukaren inte är nöjd?

Det beror lite på vad det gäller. Klagomål tas genast upp i teamet och man går igenom vad som har hänt och hur vi ska åtgärda. Någon/några i teamet kanske pratar med den kollega/vikarie som varit

involverad i samband med klagomålet. Som ansvarig för verksamheten i Sverige så blir jag oftast involverad och hjälper till att reda ut vad som hänt. Anhöriga/brukare som är missnöjda vill gärna ha kontakt med en "chef" eller "ansvarig" men jag låter alltid teamet vara delaktig i processen.

Hur jobbar ni med konflikter mellan medarbetare/kollegor?

Vår modell bygger på att man själv ska ansvara för att lösa konflikter i teamet. Antingen kollega med kollega, där konflikten uppstått. Eller att man tar upp konflikten på APT eller i chatt. Om teamen inte kan lösa större konflikt själva så blir jag oftast kontaktad för att vara med i ett samtal med berörda personer eller blir inbjuden till kommande APT möte för att reda ut konflikten. Som sagt så jobbar vi mycket med att medarbetarna ska vara raka/ärliga med varandra och direkt ta upp sånt som man inte är överens om, att man tar det direkt med berörd person/personer. Medarbetsamtal hålls även kollegor emellan, genom lottning, just för att man ska förhindra "korridorsnack" bakom ryggen. Finns tiden? Har medarbetarna tid att lära sig och orientera sig, eller hur mycket tid ska läggas på utförande? Som chef lägger man sin mesta tid på orientering och krattande med omvärlden. Medarbetarna planerar sig egen arbetstid. De har som riktmärke att fördela arbetstiden så att de är hos brukarna ca 70%. Det kan variera mellan medarbetarna hur mycket tid de behöver för administration. Om du har rollen planerare/schemaläggare i teamet så behöver du mer tid än om du tex har rollen husfru. Alla medarbetare behöver adm tid för att sköta sitt kontaktmannaskap, skriva genomförandeplaner, kontakta anhöriga, rehab, biståndshandläggare mm. Teamen är delaktiga i sitt resultat, de tar varje månad del av "sina siffror" gällande produktivitet/effektivitet/sjukfrånvaro.

Angela Yong – SMHI, Tillväxtverket och DIGG

Hur kan man säkerställa att användare är med och formulerar utmaningen som ett Hack utgår ifrån? Så att det inte är ett verksamhetsperspektiv på problemformuleringen?

Man kan bjuda in användarna på olika sätt för att vara med och formulera utmaningen som del av processen när man definierar en utmaning. Tänker även att användarperspektivet behöver genomsyra allt vi gör, se ex <https://innovationsguiden.se/steg-for-steg/>

Känns som nyttan med öppen innovation är tydligt, men hur kan man belysa de problem som uppstår när man inte gör det?

Gällande öppen innovation finns det många fördelar med det. Bifogar några länkar. Men det är inte alltid självklart att välja det som del av sin innovationsstrategi då det kan innebära vissa risker om företagskulturen inte redan stödjer det. Men vi uppmuntrar till "open by default" (Öppet som förstahandsval) då det är grundläggande förutsättning för att skapa ett effektivt digitalt ekosystem. https://sv.wikipedia.org/wiki/%C3%96ppen_innovatio_n
<https://www.prv.se/sv/om-oss/webbsanda-seminarier/oppen-innovation/>
<https://spinnovation.se/open-innovation/>
<https://innov8rs.co/wp-content/uploads/2018/10/Peter-Glasheen.pdf> (bild 40 som visar när det kan lämpa sig)

Anders Ekholm – Institutet för Framtidsstudier

Vad för beslut måste staten ta för att data ska bli bättre tillgängliga i Sverige?

Regelverken, kanske framförallt OsL men även de 200 registerlagstiftningarna behöver ses över. Själva tekniken för att reglera behöver bytas, idag skriver man in varje variabel i regleringarna. vilket förstås inte funkar.

Data-frågor skapar inte jätteengagemang hos medarbetare, var börjar man förflyttningen?

Människan är begränsat rationell och drivs i huvudsak av emotioner. Medarbetarna ska inte behöva se så mkt data eftersom det inte engagerar dom. Ha data i form av beslutstöd som hjälper dom eller olika typer av visualisering av begrepp som de går igång på. Eller använd strukturerad A/B tester för att prova vilken metod som är den bättre. anställd dedikerade analytiker som gillar data.

Finns det andra sätt att förhålla sig till ägandeskap av data som kan vara säkrare?

Jag har hört om journalsystem där patienter har med sig liknande SITHS kort för att kunna dela sin data med berörda. Det kan vara säkrare till du tappar bort ditt usb minne (el motsvarande) Men framförallt går det inte att få till lärande, forskning, ai, maskininlärning osv om det inte finns centrala databaser. (det finns lite överkurs lösningar)

Hur når man ut till medarbetarna att vara medvetna om informationssäkerhet, och tex sina lösenord?

Lösenord är skit, i princip inte särskilt säkra.är ni beroende av att människor kommer att välja säkra lösenord, så kommer ni ha en osäker miljö. Biometri, alltså fingeravtryck face id osv är bättre. gärna en kombination av dessa och människor banal lösenord.

Om ni tänker på framtidsvisioner (exempelvis GAIA hypotesen - där allting har en röst) och vilken roll data skulle kunna spela i vår samhälle, vilken samhälle hade ni önskat se om 100 år?

Ska vi verkligen hantera helheten kan inte människor i dess nuvarande form styra. Vi har helt enkelt ingen förmåga. Det måste bli maskiner som styr eller förbättrade människor. Spännande input googlea på transhumanister.

Bottnar inte oron för integritet och data i synen på individualism som är nuvarande synsätt. Vad för värden går bortom individen?

Oron för integritet och data är inte så utbredd utanför juristkåren och ett lite antal ängsliga. Tvärtom är nog folk kanske för lite oroliga. Mänsiakn är ett flockdjur, som dessutom inte är så unik, så individualismen är nog mer en ide än något verkligt. Om den inte tolkas som respekten för varje individ, den är ven viktig princip. Integritet är mkt viktigt, men inte på det sättet som den ganska märkliga lagstiftning i Sverige gör gällande.

Finns det exempel på att förstärka medborgarens förmåga att ta till sig och förstå data från offentliga håll?

Jo det är omöjligt för oss enkla individer att förstå knappt något av världen. Vi förstår inte världen som den är utan som vi är. Utbildning. En intressant korrelation är den mellan matematikresultat i PISA, och hur mkt man googlar på AI i ett land.

För mig som individ, vad finns det för anledningar för att jag INTE ska ge bort min data? Vad ska jag vara orolig för?

I praktiken inte så mkt, det krävs ofta fantasier om framtida dystopiska utvecklingar för att det ska vara problematiskt. Men det är klart att om du är sjukskriven mycket och det är data som kommit på villovägar så kanske det minskar dina chanser att få ett jobb. Å andra sidan håller HR på med en lång rad meningslösa övningar (= traditionella intervjuer har inget prediktionsvärde för framtida arbetsinsats/kvalitet) vid anställning så varför de plötsligt skulle bli rationella och använda data i just detta avseende förstår jag inte.

Vi har pratat mycket om design under konferensen. Hur ser ni på användningen av kvalitativa data framåt?

Eller ser ni på den digitala data ni pratar om som en kvalitativ representation av människan? Det är viktigt att använda bägge. Kan man endast få den ena föredrar jag kvant data men jag är ju kvant typ.....

Hur svårt att det att skapa 'sandlådor' för att testa nya sätt att hantera individens data i Sverige?

Kan det fungera med samtycke, eller vad är vägen till att Sverige ändrar sin regelverk?

Samtycke funkade utmärkt - Kör! (det finns 27 samtycken man kan fråga efter inom vård och omsorg, men det är rätt speciella olika saker, det räcker antagligen med något mer generellt). Enligt GDPR äger vi alla våra data. Se bara till att det finns en "Glöm mig" knapp i sandlådan så att folk som avsluta lätt kan göra det.

Tobias Pulls – Karlstads Universitetet

Vad för beslut måste staten ta för att data ska bli bättre tillgängliga i Sverige?

I stora drag är vi begränsade för vad vi kan göra i Sverige. På EU-nivå ser vi en trend från direktiv, som vi som medlemsland kan välja att implementera lite som vi vill, till förordningar, där vi inte alls har lika mycket att säga till om. Samma sak gäller i hela EU. Inom områden som dataskydd med GDPR och den kommande ePrivacy förordningen kring elektronisk kommunikation är det här tydligt. PUL i Sverige var sandlåda mot vad GDPR är och nu betalar vi priset i omställningen. När vi börjar få bättre koll på cybersäkerhets-aspekter kan vi räkna med liknande förändringar i framtiden.

Med andra ord: ställ om mot en framtid med tuffare krav. Tiden innan GDPR kommer inte tillbaka. EU har missat den digitala vilda-västern som skapade nutidens amerikanska och kinesiska jätteföretag. Vi måste blicka framåt. **Hur analyserar man data då?** Jo, man kan titta på tekniker som federated learning som används mer och mer. Rent konkret, kolla här t ex:

<https://github.com/OpenMined/PySyft>

Här tror jag man hittar svaret: data blir inte bättre tillgängligt, men det vi kan lära oss från all data även i aggregat blir det! Det går att göra machine learning, AI mm utan tillgång till all data på en central plats. På Karlstads universitet är vi med i ett forskningsprojekt kring just detta:

<https://www.papaya-project.eu/>

Hur når man ut till medarbetarna att vara medvetna om informationssäkerhet, och tex sina lösenord?

Lösenord ensamt är hopplöst. Vi såg från en tidigare fråga exempel som SITHS kort. Ett annat exempel är tekniker som U2F och hårdvarulösningar som YubiKeys. Jag tror vi kommer att se ett skifte närmaste åren där vi äntligen blir av med långa komplex lösenord. Istället får vi leva med hårdvara (kanske kopplat till mobilen) med en kort PIN, precis som med (mobilt) BankID idag.

Bottnar inte oron för integritet och data i synen på individualism som är nuvarande synsätt. Vad för värden går bortom individen?

Integritet bottnar sig i koncept som mänskliga rättigheter och är fundamentalt för alla demokratiska samhällen, inte bara för individer. Att kunna ta del av information, organisera med andra människor och delta i det (digitala) samhället utan att allt registreras, knyts till dig för alltid och är bortom din kontroll är fundamentalt. Integritet är inte bara en individ-fråga, det är en demokrati-fråga.

Beror det inte på att det är svårt för den enskilde att förstå komplexiteten i detta? Finns det exempel på att förstärka medborgarens förmåga att ta till sig och förstå data från offentliga håll?

Det är jättesvårt. Vi forskar om detta på Karlstads universitet faktiskt, med professor Simone Fischer-Hübner i spetsen. På onsdag nästa vecka, den 9 december, så kommer Farzaneh Karegar försvara sin

doktorsavhandling i datavetenskap "The Lord of Their Data Under the GDPR? Empowering Users Through Usable Transparency, Intervenability, and Consent". Den handlar om hur man via samtycke kan informera personer om vad som händer i komplexa system. Presentationen är öppen via zoom: <https://kau-se.zoom.us/j/64099745237>

Annars skulle jag vilja dra paralleller till konsumenträtt. Där har vi historiskt gjort mycket för att informera om oerhört komplexa saker till konsumenterna. Det finns mycket att lära.

För mig som individ, vad finns det för anledningar för att jag INTE ska ge bort min data? Vad ska jag vara orolig för?

Att data någon associerar till dig används mot dig och dina intressen nu eller i framtiden. Den här frågan är den klassiska "I got nothing to hide"...så därför borde ingen annan ha något att dölja? Det funkar bara inte. Sambon i det trasiga förhållandet, polisen som arbetar mot organiserad brottslighet, demokratikämpen i en diktatur, abortläkaren som jobbar på en abortklinik i bibelbältet i USA, osv, har alla väldigt verkliga anledningar till att inte delar med sig av "data" till vissa andra parter. Bara för att du kanske upplever dig privilegierad nog i din vardag för att dela med dig fritt så gäller det inte andra.

Samhället behöver byggas för att skydda svaga och utsatta människor. Det här gäller även "metadata". Människor blir dödade utifrån metadata [https://en.wikiquote.org/wiki/Michael_Hayden_\(general\)](https://en.wikiquote.org/wiki/Michael_Hayden_(general)) Vi måste vara mera nyanserade än att prata om "data".

Vi har pratat mycket om design under konferensen. Hur ser ni på användningen av kvalitativa data framåt? Eller ser ni på den digitala data ni pratar om som en kvalitativ representation av människan?

Den kvalitativa datan blir fortsatt jätteviktig: tillgången till kvantitativdata leder till att vi i många fall inser vad mycket vi inte kan lära oss från den.

Hur svårt är det att skapa 'sandlådor' för att testa nya sätt att hantera individens data i Sverige? Kan det fungera med samtycke, eller vad är vägen till att Sverige ändrar sin regelverk?

Med samtycke kommer man långt, men saker som syftesbindning gör en ren "sandlåda" svår med riktiga personuppgifter.