

Dilemma:

"Jeg ekskluderes sprogligt"

Hver gruppe har en vært.

Dette dilemmakort er til værten og indeholder:

- En værtsvejledning
- Et dilemma
- Nogle faktabokse
- Spørgeguide til henh. dialog et og dialog to

Værtsvejledning:

Som vært er din rolle at være facilitator for en god og konstruktiv dialog, hvor alle kommer til orde. Din rolle er ikke at deltage med egne perspektiver, men du må gerne sætte dit perspektiv i spil ved at stille det som et spørgsmål ("Hvad hvis vedk. gjorde xxx?").

Tilstræb at være nysgerrig ("Hvordan kan det være, at du tænker det?") og undersøgende ("Hvad hvis vedkommende reagerer på en anden måde, end den du antager?").

Tilstræb også at gøre det trygt at sige noget sårbart ved at gøre det klart, at der gerne må deles forskellige perspektiver, og at alle har et ansvar for at møde hinanden med respekt.

Dialogen er delt op i to dele

Første del handler om at give spørgeren gode råd, og anden del handler om dilemmaets tema med afsæt i paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

På side tre og fire finder du spørgsmål og data, du kan bringe i spil, for at kvalificere dialogen.

Når du har læst denne vejledning og skimtet spørgeguiden, bedes du læse dilemmaet højt for panelet. Giv dem derefter et øjeblik til at reflektere individuelt over dilemmaet. Herefter sætter du dialog et i gang.

Dilemmaet

Jens er del af et arbejdsfællesskab på DTU, som alle, på nær ham, består af kollegaer fra det samme land uden for Europa.

Når de arbejder, er der som regel ingen problemer. Problemet opstår, når de er sociale sammen, dvs. omkring frokost eller til sociale arrangementer. Her har hans kollegaer nemlig en tendens til at slå over på deres modersmål, som Jens hverken taler eller forstår. Så sidder han med ved bordet og er fuldstændigt hægtet af. Når de griner, ved han ikke, hvad de griner af, og han har ikke en jordisk chance for at byde ind med noget, når han ikke forstår konteksten.

Jens kan sådan set sagtens sætte sig ind i at kollegaerne sted. De har sikkert brug for, fra tid til anden, at tale et sprog uden anstrengelser og for at kunne trække på fælles referencerammer, som man kan, når man er fra samme kultur. Måske er det behov endda forstærket af, at de kommer fra et land langt væk, som man sjældent får input fra i Danmark.

Men han synes bare ikke, at de bør tale deres modersmål, når han - eller andre, der ikke er fra det land - er til stede. Ligesom Jens heller ikke mener, at han bør tale dansk, når de, eller andre, der ikke taler dansk, er til stede.

Han er med på, at det nok sker helt ubevidst, og derfor har han også forsigtigt forsøgt at italesætte det overfor dem. Men det har ikke rigtigt hjulpet. Så han spørger Monopolet, hvad han skal gøre herfra? Skal han bare lade det være og acceptere ikke at være en del af dette sociale fællesskab? Skal han tale med en - eller hele gruppen - om det igen, bare tydeligere? Hvis ja, hvordan? Han har også overvejet, om han bør gå til ledelsen - hvis ja, hvordan? Eller ser Monopolet en helt fjerde løsning?

1

Hvad råder Monopolet spørgeren til?

Dialog 1

- [Start med at spørge paneldeltagerne, hvad de hver især tænker om dilemmaet, så alle fra starten får ordet]
- "Hvad kan der være af underliggende årsager til det dilemma, spørgeren præsenterer?"
- "Hvem har ansvaret for at skabe en kultur, hvor engelsk er fællessproget, når alle i rummet ikke taler det samme sprog? Og hvordan kan man gøre det?"
- [Inddrag gerne data fra boksene, som indspark til drøftelsen]
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Vi skal finde frem til et svar til spørgeren, men I behøves ikke at være enige. Hvad synes I, spørgeren skal gøre?"

"[...] Engelsk som koncernsprog hæmmer kommunikationen. [...] medarbejderne klumper sig sammen i sproggrupper, og det betyder, at organisationen går glip af en masse kommunikation, sparring og videndeling medarbejderne imellem. [...]. Derfor er det vigtigt, at virksomheden er opmærksom på det sociale miljø." (Citat af Jakob Lauring, professor, Institut for Virksomhedsledelse, Århus Universitet, i forbindelse med en undersøgelse fra 2007)

Mange danske virksomheder har internationale medarbejdere, der taler forskellige sprog. Det kan give udfordringer med kommunikationen mellem medarbejderne, hvis ledelsen ikke arbejder bevidst med en strategi. Det psykiske arbejdsmiljø kan være påvirket af medarbejdernes forskellige grupperinger efter sprog og forståelser af sociale koder f.eks. humor.

(Arbejdsmiljøgruppen)

2 Dialog 2

Hvad gør I hos jer, og hvad kunne I gøre?

Denne del af dialogen stiller skarp på paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

Sæt dialog to i gang ved at fortælle panelet, at omdrejningspunktet fortsat er temaet fra dilemmaet, men nu skal de se på, hvordan vilkårene er i egen enhed, samt se på evt. indsatsområder.

Vær opmærksom på, at dialog to kan blive mere sårbar. Tilstræb derfor at skabe plads til omsorg og respekt for hinanden. Det gælder fortsat ikke om at nå til enighed, men om at blive klogere på hinandens perspektiver.

- "Kan I genkende noget fra dilemmaet, enten på et personligt plan, eller har I observeret noget, der minder om det?"
- "Hvordan arbejder I med, at ingen føler sig ekskluderet på grund af sprog?"
- "Det, som I har rådet spørgeren til, er der noget af det, som I selv praktiserer i jeres enhed? Hvis ja, hvad? Hvis nej, ville det være muligt?"
- "Hvad kunne I ellers gøre? Både på individ-, gruppe- og organisationsniveau."
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Hvad vælger I hver især at tage med tilbage til jeres enhed, enten som opmærksomhedspunkt eller som mulige indsatser/løsningsforslag relateret til dilemmaets tema?"