

Dilemma:

”En bestemt gruppe internationale kollegaer behandles dårligt”

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

Der, hvor Jan arbejder på DTU, er der mange kollegaer med international baggrund. Det bidrager til et spændende miljø, hvor man er nysgerrig på hinanden, og hvor der er mange forskellige perspektiver. For det meste. For Jan har nu flere gange oplevet, at der særligt er en gruppe, der får en anden behandling. Gruppen kommer fra et land udenfor Europa og har generelt lidt sværere ved engelsk, da de kommer fra en anden sproggruppe.

Den første gang, han var vidne til forskelsbehandling af den gruppe, var til en præsentation, hvor en leder gik hårdt til dem, fordi han syntes, det var svært at forstå, hvad de sagde. Jan oplevede, at lederen næsten ydmygede dem i stedet for at spørge nysgerrigt ind til det, vedkommende ikke forstod. Det afstedkom en ubehagelig og utryk stemning, særligt for gruppen der præsenterede, men også for resten i rummet.

Anden gang overværede Jan, at én fra gruppen fik skylden for en maskine, der var gået i stykker uden nogen tydelig årsag. Det viste sig efterfølgende, at vedkommende var uskyldig.

Tredje gang overhørte Jan, at der i frokoststuen blev lavet jokes om ringere forskning fra det land, som gruppen af medarbejdere kommer fra.

Nu er Jans bæger ved at være fyldt op. Han føler, at han bør gøre noget. Men hvad? Jans vurdering er, at det ikke handler om personerne i denne gruppe, men mere om stereotype opfattelser af kulturen de kommer fra, og om sprogbarrierer, der er med til at forstærke dem. Da det ikke er den samme kollega, der behandler gruppen dårligt, men forskellige, er problemet større end bare at tage en snak med en enkelt person. Det er heldigvis heller ikke et flertal af kollegaerne, der behandler gruppen dårligt.

Selv har Jan dårlig samvittighed over, at han ikke selv har sagt fra, og at han ikke er gået til de udsatte kollegaer bagefter. Da flere af de involverede har en ledelsesposition i forhold til ham, har han følt, at det var sårbart at blande sig.

Han spørger Monopolet, om I synes, han skal afvente en evt. næste gang og sige fra i øjeblikket, om han skal tage en snak med gruppen, og høre hvordan de oplever det, om han skal tage fat i en ikke involveret leder eller noget helt fjerde?

Dialog 1

Hvad råder Monopolet spørgeren til?

- [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?"
- "De har høj grad af diversitet, målt ud fra kulturer, men hvordan kan de få lighed og inklusion mere i spil?"
- "Hvad tænker I om de muligheder, spørgeren lægger op til?"
- [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?"

Der kan være 2,7 gange større risiko for at udvikle en depressiv lidelse, hvis man som medarbejder føler sig udsat for diskrimination på arbejdet. (Undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), 2023)

På DTU accepterer vi ikke krænkende adfærd (forstået som adfærd, det er svært at forsvare sig i mod). Opleves krænkende adfærd, eller er man vidne til det, opfordres man bl.a. til at tale om det med en kollega, som du har tillid til. (For oversigt over kontaktmuligheder, se DTU-Inside)

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?"
- "Arbejder I med at fremme en kultur, hvor forskellige kulturer trives og inkluderes? Hvis ja, hvordan?"
- "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?"